

Código de Prática para Determinar a Situação Profissional

Julho de 2021



Índice

- 1. Introdução**
 - 2. Determinando a situação profissional**
 - 3. Características típicas de um funcionário**
 - 4. Características da 'Trabalho Autônomo'**
 - 5. Por que a situação profissional é importante**
 - 6. Quem toma a decisão em relação a situação profissional**
 - 7. Quais são os principais fatores para tomar uma decisão sobre a situação profissional**
 - 8. Descrição dos principais fatores**
 - 9. Circunstâncias especiais e desenvolvimentos no mercado de trabalho**
 - 9.1 Pessoas que possuem ou controlam empresas
 - 9.2 Trabalhadores temporários
 - 9.2.1 Quem é considerado o empregador do trabalhador temporário?
 - 9.3 Uso de acordos intermediários
 - 9.3.1 Empresas de Serviços Pessoais (PSC)
 - 9.3.2 Empresas de Serviços Gerenciados (MSC)
 - 9.3.3 Identificando o empregador
 - 9.4 Trabalhadores na economia digital/uberizada
 - 10. Consequências decorrentes da determinação da situação profissional**
 - 11. Trabalho autônomo falso**
 - 11.1 Dívidas do PRSI
 - 12. Assistência e informações de contato**
- Apêndice 1 - Definições legais de 'empregado' ou 'autônomo'
- Apêndice 2 - Testes legais usados para determinar a situação profissional
- Apêndice 3 - Aplicação de testes legais em um continuum
- Apêndice 4 - Algumas jurisprudências relevantes



1. Introdução

Este Código de Prática foi preparado pela primeira vez em 2001 pelo Grupo de Situação Profissional (Employment Status Group) no âmbito do Programa para Prosperidade e Justiça (Programme for Prosperity and Fairness). O grupo foi criado devido a uma preocupação crescente de que poderia existir um número crescente de indivíduos categorizados como “autônomos” quando o status de “empregado” seria mais apropriado. Foi atualizado em 2007 pelo Grupo de Acompanhamento da Economia Oculta (Hidden Economy Monitoring Group) no âmbito do Acordo de Parceria Social Rumo a 2016 (Towards 2016 Social Partnership Agreement).

Devido à renovação de preocupações semelhantes, principalmente em relação a novas formas de trabalho, o Código foi atualizado ainda em 2021 por um grupo de trabalho interdepartamental composto pelo Departamento de Proteção Social (Department of Social Protection), pelo Gabinete dos Comissários da Receita (Office of the Revenue Commissioners) e pela Comissão de Relações no Local de Trabalho (Workplace Relations Commission) (WRC). Esse Código pretende ser um “documento vivo” que continuará a ser atualizado para refletir futuras mudanças relevantes no mercado de trabalho, legislação relevante e jurisprudência.

O Código visa beneficiar empregadores, funcionários, contratados independentes e profissionais jurídicos, financeiros e de RH. Destina-se também a investigadores, decisores e mediadores do Departamento de Proteção Social, do Gabinete dos Comissários da Receita, da WRC, dos respetivos órgãos de recurso e dos tribunais.

O objetivo deste documento é fornecer uma compreensão clara da situação profissional, levando em consideração as práticas atuais do mercado de trabalho e os desenvolvimentos na legislação e na jurisprudência.

Na Irlanda, há uma grande variedade de maneiras de trabalhar e operar um negócio. As proteções legislativas específicas para os trabalhadores se aplicam a cada tipo, incluindo trabalho autônomo, emprego em tempo integral, emprego em meio período, trabalho temporário e contratos a termo.

É importante garantir que os trabalhadores sejam corretamente classificados de forma a corresponder à realidade da relação entre o trabalhador e a empresa. A escolha do modelo de negócio não deve servir para excluir nenhum trabalhador dos seus direitos próprios.

A classificação errônea de um trabalhador como autônomo quando seus termos e condições apontam que ele é, na realidade, empregado, é motivo de preocupação. A classificação incorreta reduz as contribuições para o Fundo de Seguro Social e exclui os trabalhadores do Seguro Social Relacionado ao Pagamento (Pay Related Social Insurance) (PRSI) e das proteções dos direitos trabalhistas.

Igualmente, o Código reconhece a existência e o valor significativo para a economia do verdadeiro trabalho autônomo. O Código não pretende trazer contratados genuinamente independentes para a categoria de funcionários.

Também é importante observar que a Lei de Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho de 2005 (Safety, Health and Welfare at Work Act 2005) se aplica a todos os trabalhadores nas instalações, independentemente de sua situação profissional. Empregadores e empregados todos têm deveres sob a lei. A Autoridade de Saúde e Segurança (Health and Safety Authority) (HSA) é o órgão estatutário encarregado de garantir a conformidade nesta área.



2. Determinando a situação profissional

Na maioria dos casos, ficará claro se um trabalhador é empregado ou autônomo. No entanto, nem sempre pode ser claro, e isso pode gerar confusão em relação a sua situação profissional.

Não existe uma definição legal única e clara dos termos “trabalhador assalariado” ou “trabalhador autônomo” na legislação irlandesa ou da UE. Para determinar situação profissional de uma pessoa, tanto o contrato escrito ou oral quanto a realidade por trás do contrato devem ser levados em consideração. Embora a intenção das partes e qualquer acordo escrito sejam devidamente considerados, eles não determinam por si mesmos a situação profissional.

Embora os termos de um contrato possam ser bastante claros ao dizer que uma pessoa é contratada como autônomo, tribunais e órgãos estatutários ainda podem concluir que ela é, de fato, um empregado.

Os inspetores e mediadores considerarão quaisquer contratos formais, mas também considerarão como o trabalho é realmente realizado e avaliarão a relação entre o trabalhador que presta o serviço e a empresa que paga por esse serviço. Eles considerarão se o trabalhador, ou mesmo o empregador, não teve outra opção a não ser assinar os termos ditados pela outra parte. O verdadeiro acordo, muitas vezes, só será entendido analisando em conjunto todas as circunstâncias e fatos do caso.





3. Características típicas de um empregado

Embora todos os fatores a seguir possam não se aplicar, um indivíduo normalmente seria um funcionário se ele ou ela:

- Está sob o controle de outra pessoa que os orienta sobre como, quando e onde o trabalho deve ser realizado,
- Fornece apenas mão de obra,
- Recebe um salário fixo por hora/semana/mês,
- Não pode subcontratar o trabalho,
- Não fornece materiais para o trabalho,
- Não fornece equipamentos além das ferramentas simples do ofício,
- Não está exposto a risco financeiro pessoal na realização do trabalho,
- Não assume qualquer responsabilidade pelo investimento e gestão do negócio,
- Não tem a oportunidade de lucrar com uma boa gestão no agendamento de trabalhos ou no desempenho de tarefas decorrentes dos trabalhos,
- Trabalha horas definidas ou um determinado número de horas por semana ou mês,
- Trabalha para uma pessoa ou para uma empresa,
- Recebe pagamentos de despesas para cobrir despesas de subsistência e/ou viagem,
- Tem direito a auxílio-doença ou pagamento extra por horas extras,
- É obrigado a realizar o trabalho regularmente que o empregador é obrigado a oferecer a eles (isso é conhecido como 'reciprocidade de obrigações'),
- Tem seu imposto deduzido de seus salários através do sistema PAYE.

Ressalvas importantes:

- Se o trabalho puder ser subcontratado e "pago" pela pessoa que subcontrata o trabalho, é possível que a relação empregador/empregado possa simplesmente ser transferida,
- É possível que o fornecimento de ferramentas ou equipamentos não tenha um peso significativo para chegar a uma conclusão sobre qual situação profissional é adequada, considerando todas as circunstâncias de um caso particular,
- Um indivíduo pode ter liberdade e independência considerável na realização do trabalho e ainda ser um empregado,
- Um funcionário com conhecimento especializado pode não ser orientado sobre como o trabalho deve ser realizado,
- Um indivíduo que é pago por comissão, por ação ou por peça, ou de alguma outra forma atípica ainda pode ser considerado um funcionário,
- Alguns funcionários trabalham para mais de um empregador ao mesmo tempo,
- Alguns funcionários também podem ser autônomos em relação a outros trabalhos realizados por ele ou ela,
- Se o imposto não for deduzido dos ganhos do indivíduo por meio do sistema PAYE, isso não significa que uma pessoa com as outras características de 'funcionário' seja autônoma,
- Alguns funcionários trabalham remotamente ou não nas instalações do empregador,
- Embora as declarações em contratos escritos no sentido de que um indivíduo não é um empregado possam expressar a opinião ou preferência das partes contratantes, os tribunais descobriram que elas são de valor mínimo para chegar a uma conclusão sobre a situação real de emprego da pessoa em causa e podem ser anuladas,
- Os funcionários podem trabalhar de várias maneiras, incluindo, mas não se limitando a, trabalho de meio período, trabalho temporário, trabalho sazonal ou trabalho ocasional,
- Alguns funcionários são pagos por referência às horas contratadas, enquanto outros podem ser pagos por referência à quantidade de trabalho efetivamente realizado,
- As horas de trabalho ou remuneração de um funcionário podem ser incertas.



4. Características típicas de trabalho autônomo

Embora todos os fatores a seguir possam não se aplicar ao trabalho, um indivíduo normalmente seria um trabalhador autônomo se ele ou ela:

- Possui seu próprio negócio,
- Está exposto a risco financeiro por ter que arcar com o custo de reparar o trabalho defeituoso ou abaixo do padrão realizado sob o contrato,
- Assume a responsabilidade pelo investimento e gestão do empreendimento,
- Tem a oportunidade de lucrar com uma boa gestão no agendamento e desempenho de compromissos e tarefas,
- Tem controle sobre o que é feito, como é feito, quando e onde é feito e se ele ou ela o faz pessoalmente,
- É livre para contratar outras pessoas, em seus termos, para fazer o trabalho que foi acordado para ser realizado,
- Pode fornecer os mesmos serviços para mais de uma pessoa ou empresa ao mesmo tempo,
- Fornece os materiais para o trabalho,
- Fornece equipamentos e maquinários necessários para o trabalho, além das ferramentas simples do ofício ou equipamentos que em um contexto geral não seriam um indicador de uma pessoa em negócios por conta própria,
- Tem um local fixo de negócios onde materiais, equipamentos etc. podem ser armazenados,
- Custa e concorda com um preço para o trabalho,
- Fornece sua própria cobertura de seguro, por exemplo. cobertura de responsabilidade civil etc.,
- Controla as horas de trabalho no cumprimento das obrigações do trabalho,
- Não é obrigado a assumir trabalhos específicos oferecidos a eles,
- Está registrado para declarações de imposto de autoavaliação ou IVA.

Ressalvas importantes:

- O fato de um indivíduo ter se registrado para autoavaliação ou IVA de acordo com os princípios de autoavaliação não significa automaticamente que ele ou ela seja autônomo(a),
- Uma pessoa que trabalha de maneira autônoma em um trabalho não é necessariamente autônoma em outro trabalho. Também é possível ser empregado e autônomo ao mesmo tempo em empregos diferentes,
- No setor da construção, por razões de saúde e segurança, todos os indivíduos, independentemente da situação profissional, estão sob a direção do capataz/supervisor da obra.





5. Por que a situação profissional é importante

'Situação profissional' significa se você é um 'empregado' ou um 'trabalhador autônomo'. Um trabalhador é categorizado como contratado com base num 'contrato de trabalho', enquanto um trabalhador autônomo é contratado com base num 'contrato de prestação de serviços'

A situação profissional tem implicações para:

- contribuições para o Seguro Social Relacionado ao Pagamento (PRSI) e benefícios sociais associados,
- Regime Fiscal,
- Direitos trabalhistas - muitos direitos trabalhistas estatutários estão disponíveis apenas para empregados, ao contrário daqueles que trabalham de maneira autônoma.





6. Quem toma a decisão em relação a situação profissional

Existem diferentes órgãos estatutários que determinam a situação profissional de uma pessoa para fins do PRSI, impostos e direitos trabalhistas.

Esses órgãos são:

- Seção de Escopo (Scope Section) no Departamento de Proteção Social, que determina a situação profissional com o objetivo de decidir a classe apropriada do PRSI para um indivíduo,
- O Gabinete dos Comissários da Receita, onde a situação profissional determina o regime fiscal,
- O serviço de mediação do WRC, que determina a situação profissional como uma questão preliminar ao julgar reclamações sobre direitos trabalhistas.

Decisões da Seção de Escopo ou da WRC ou da Receita não são vinculativas entre si.

As apelações da Seção de Escopo são encaminhadas ao Escritório de Apelações da Previdência Social (Social Welfare Appeals Office). Os recursos da WRC são remetidos para o Tribunal do Trabalho (Labour Court). Os recursos da Receita são encaminhados à Comissão de Recursos Fiscais (Tax Appeals Commission).



7. Quais são os principais fatores para tomar uma decisão a situação profissional

Certos fatores ou “testes legais” devem ser considerados ao decidir se um trabalhador é empregado ou autônomo. Os cinco principais fatores para estabelecer a diferença entre um “contrato de trabalho” e um “contrato de prestação de serviços” evoluíram da jurisprudência dos tribunais.

Esses fatores são:

- reciprocidade de obrigações,
- substituição,
- o teste empresarial,
- integração,
- controle.

É importante notar que nenhum desses fatores é determinante por si só. É necessário ter todos eles em consideração e ponderá-los de forma arredondada, ao determinar a correta situação profissional de um trabalhador. Cada caso é examinado com base nos fatos pertinentes a esse caso e nas determinações feitas em conformidade.

Uma descrição mais detalhada dos principais fatores é apresentada na Seção 8 e no Apêndice 2.

Mais informações sobre a aplicação dos testes legais estão no Apêndice 3.



8. Descrição dos principais fatores

Fatores Chaves	Descrição
Reciprocidade de obrigações	Se e em que medida existe a obrigação de uma das partes de fornecer trabalho e da outra de aceitá-lo.
Substituição	Se e em que medida o trabalhador pode enviar um substituto no caso de não poder fazer o trabalho sozinho e, se for o caso, quem contrata e paga o substituto
O teste empresarial	Se e em que medida a pessoa que foi contratada para realizar o trabalho o faz como empresário por conta própria e tem a capacidade de lucrar com sua própria eficiência/competência empresarial ou, inversamente, corre o risco de sofrer uma perda financeira.
Integração	Se e em que medida um trabalhador se tornou parte integrante de uma empresa, ao invés de realizar um trabalho que, embora feito para a empresa, é periférico ou acessório a ela.
Controle	Se e em que medida a pessoa ou empresa que paga pelo trabalho tem controle sobre o trabalhador, incluindo o poder de decidir que trabalho deve ser feito, bem como quando, como e onde deve ser feito.



9. Circunstâncias especiais e desenvolvimentos no mercado de trabalho

9.1 Classificação do PRSI para pessoas que possuem ou controlam empresas

Os trabalhadores assalariados que detenham ou controlem 50% ou mais do capital social da empresa, direta ou indiretamente, não podem normalmente ser empregados dessa empresa para efeitos do PRSI ao abrigo da legislação previdenciária. Devem ser classificados como trabalhadores autônomos e estão sujeitos ao pagamento do PRSI na Classe S.

A classificação do PRSI dos trabalhadores por conta de outrem que detenham ou controlem menos de 50% da participação da sociedade é determinada caso a caso, tendo em conta os testes/fatores descritos nas seções anteriores.

Estas regras foram introduzidas em 2013. Antes disso, a classificação do PRSI de todos os trabalhadores que detinham ou controlavam ações da empresa em que trabalhavam era determinada caso a caso tendo em conta os testes/fatores legais acima descritos. Atualmente, quando é necessária uma decisão em relação a um emprego ocorrido antes de 28 de junho de 2013, a legislação permite que a pessoa solicite a aplicação das regras antigas ou das novas regras a esse período de trabalho.

9.2 Trabalhadores temporários

Um trabalhador temporário é uma pessoa que tem um acordo com uma agência de emprego para trabalhar para outra pessoa ou empresa. Por exemplo, uma secretária pode ter um acordo com uma agência de secretariado para trabalhar para uma empresa enquanto um de seus funcionários estiver de licença.

As agências de emprego na Irlanda são regulamentadas pela Lei da Agência de Emprego de 1971 (Employment Agency Act 1971). De acordo com a lei, uma agência de emprego deve ter uma licença para operar seus negócios.

Desde 16 de maio de 2012, os trabalhadores temporários abrangidos pela Lei de Proteção dos Empregados (Trabalho Temporário) de 2012 (Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act 2012) têm direito às mesmas condições básicas de trabalho como se tivessem sido diretamente contratados pelo locatário ao abrigo de um contrato de trabalho.

9.2.1 Quem é considerado o empregador do trabalhador temporário?

Isso depende de quais direitos o trabalhador da agência está tentando fazer valer. De acordo com a legislação de despedimentos sem justa causa, o empregador é a pessoa ou empresa para quem o empregado realmente trabalha, e não a agência. O cumprimento dos requisitos de saúde e segurança também é de responsabilidade da pessoa ou empresa para a qual o trabalhador temporário está trabalhando.

Para efeitos de algumas, mas não de todas, diversas legislações laborais e de igualdade, o responsável pelo pagamento dos salários do trabalhador será, normalmente, considerado o empregador do trabalhador temporário.

De acordo com a legislação de bem-estar social, os trabalhadores temporários são considerados empregados segurados, e a parte que paga os salários é o empregador para fins PRSI.

9.3 Uso de acordos intermediários

Existem duas formas principais de estruturas intermediárias usadas em vez de um envolvimento direto entre o trabalhador que presta serviços e o usuário final desses serviços. Estas são chamadas de empresas de serviços pessoais e empresas de serviços gerenciados.

9.3.1 Empresas de Serviços Pessoais (PSC)

Sob este acordo, um contrato de trabalho não é explicitamente acordado diretamente entre o trabalhador individual e o usuário final que utiliza esses serviços, mas sim acordado entre o usuário final e uma empresa intermediária de propriedade/dirigida pelo trabalhador. O intermediário utilizado em tais circunstâncias é o que é conhecido como empresa de serviços pessoais (PSC). Uma PSC é uma empresa limitada que normalmente tem um único diretor que é o trabalhador/empreiteiro que detém a maioria ou todas as ações da empresa.

O usuário final paga a PSC pelos serviços do trabalhador, mas não deduz nenhum imposto ou PRSI desses pagamentos. A PSC paga ao trabalhador que, na qualidade de proprietário/diretor da PSC, é normalmente considerado trabalhador independente para efeitos do PRSI.

9.3.2 Empresas de Serviços Gerenciados (MSC)

Uma variação do acordo PSC envolve o uso do que se tornou conhecido como empresa de serviços gerenciados (MSC). Em essência, isso envolve a criação de uma empresa, que geralmente é estruturada com um número de acionistas trabalhadores que podem ou não estar envolvidos na prestação de serviços semelhantes ao mesmo usuário final. A MSC é normalmente facilitada por um agente terceirizado que organiza os assuntos jurídicos e administrativos da empresa. Como as participações dos trabalhadores individuais são inferiores a 50%, podem ser considerados trabalhadores independentes ou trabalhadores da MSC.

9.3.3 Identificando o Empregador

Em muitos casos, o proprietário/diretor ou trabalhador/acionista envolvido em uma PSC ou uma MSC é genuinamente autônomo. No entanto, em alguns casos, uma situação de contrato de trabalho será entendida após análise dos reais termos e condições do emprego. Além disso, em alguns casos de trabalho autônomo genuíno, um nível de dependência pode se desenvolver entre o trabalhador e o usuário final durante um período, de modo que a relação pode evoluir gradualmente para uma relação empregador/empregado.

O ponto chave em relação aos casos em que são utilizadas estruturas intermediárias é que a relação de trabalho estará sujeita aos mesmos fatores/testes jurídicos descritos acima para determinar se o trabalhador é autônomo ou assalariado. Ao analisar todos os fatos e circunstâncias do caso, é possível que um decisor ou mediador determine que o usuário final é, de fato, o empregador.

Um usuário final que for considerado o empregador pelo Departamento de Proteção Social será obrigado, para fins do PRSI, a tratar o trabalhador como um empregado direto e retornar o PRSI do empregador e empregado para a Classe A. Enquanto o PRSI é normalmente coletado através do sistema PAYE, em circunstâncias em que um acordo intermediário continua em vigor, isso não pode ser feito e sistemas especiais de coleta serão aplicados.

9.4 Trabalhadores na economia digital/uberizada

Novas formas de trabalho surgiram nas chamadas economias “digital/uberizada/de plataforma/de grupo”. O surgimento dessas novas formas de trabalho pode representar um desafio para determinar se existe um “contrato de trabalho” ou um “contrato de prestação de serviços” porque as linhas tradicionais entre empregadores e trabalhadores estão se tornando indistintas.

Embora o método de contratação desses trabalhadores possa ser diferente dos métodos tradicionais devido ao uso de tecnologia moderna, eles ainda serão categorizados como empregados ou autônomos. Ao contrário de algumas outras jurisdições, esta abordagem binária continua a ser aplicada na Irlanda. Os testes ou fatores legais essenciais estabelecidos nas seções anteriores ainda são usados e ainda são relevantes para decidir se um “trabalhador uberizado” é um empregado ou autônomo.

Muitos trabalhadores da economia digital estão genuinamente operando de forma autônoma e independente. Outros, no entanto, podem ser considerados contratados como empregados em situação de contrato de trabalho.

Ao determinar a situação profissional desses trabalhadores, a mesma abordagem é adotada com outros trabalhadores para decidir se eles são contratados sob um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços, e cada caso deve ser considerado de maneira isolada e inteiramente por seus próprios méritos.



10. Consequências decorrentes da determinação da situação profissional

O estado de um trabalhador como empregado ou autônomo afeta:

- A forma como o imposto e o PRSI são pagos pela via normal:
 - » Como empregado, o trabalhador terá o imposto de renda e o PRSI deduzidos de sua renda por meio do sistema de folha de pagamento do empregador.
 - » Um trabalhador autônomo é obrigado, sob autoavaliação, a pagar o imposto preliminar e apresentar suas próprias declarações de imposto de renda usando o Sistema Online de Receitas (Revenue Online System) (ROS).
- O direito a benefícios sociais:
 - » Embora a diferença entre os benefícios sociais a que um empregado tem direito e os benefícios a que um trabalhador autônomo tem direito tenha diminuído nos últimos anos, os trabalhadores autônomos têm direito a uma gama um pouco menor de benefícios sociais.
- Direitos e prerrogativas sob determinada legislação trabalhista:
 - » Um trabalhador tem direitos em matéria de tempo de trabalho, férias, licença de maternidade/paternidade, proteção contra despedimentos sem justa causa, etc. Um trabalhador autônomo não tem estes direitos e proteções. (Deve-se notar que um trabalhador autônomo tem direito a beneficiar das proteções previstas nas Leis de Igualdade no Emprego (Employment Equality Acts), uma vez que tenha um contrato para executar qualquer trabalho ou serviço a título pessoal para outra pessoa).
- Responsabilidade pública em relação ao trabalho realizado:
 - » Geralmente, um empregado será coberto pelo seguro de responsabilidade civil de seu empregador, enquanto um autônomo deve ter seu próprio seguro.



11. Trabalho autônomo falso

‘Trabalho autônomo falso’ é um termo utilizado para descrever quando um trabalhador, que está de fato contratado sob um contrato de trabalho por assalariado, é tratado como se estivesse contratado sob um contrato de prestação de serviços de maneira autônoma. Quando isso acontece, o trabalhador fica privado de certos direitos trabalhistas e benefícios sociais; a contribuição do PRSI do empregador não é paga, resultando em prejuízo para o Fundo de Segurança Social; e uma perda de receita fiscal também pode ocorrer

É importante notar que a medida em que um trabalhador pode ou não estar satisfeito com o acordo contratado não é um fator determinante para decidir situação profissional correta. A realidade dos regimes de trabalho é fundamental, avaliada através dos testes/fatores jurídicos descritos nas seções anteriores e aplicados aos fatos particulares de cada caso.

A Irlanda opera um sistema binário em que um trabalhador é empregado ou autônomo. A Lei da Concorrência (Emenda) de 2017 (Competition (Amendment) Act 2017) fornece uma definição de ‘trabalhador autônomo falso’ e ‘trabalhador autônomo totalmente dependente’, mas as disposições se aplicam apenas no contexto de negociação coletiva por um conjunto específico de trabalhadores, a saber; atores contratados como dubladores, músicos contratados como músicos de sessão e jornalistas freelance. As definições não são usadas para determinar a situação profissional para outros fins.

11.1 Dívidas do PRSI

Quando for determinado que um trabalhador foi incorretamente classificado como autônomo, o empregador será obrigado a pagar as contribuições do PRSI relevantes para o(s) empregado(s) durante todo o período em questão e pode estar sujeito a uma faixa de penalidades sob a Lei de Consolidação da Previdência Social de 2005 (Social Welfare Consolidation Act 2005).



12. Assistência e informações de contato

Onde houver dificuldades em decidir a situação apropriada de um indivíduo ou grupos de indivíduos, as seguintes organizações podem fornecer assistência:

Para assuntos relacionados a decisões sobre situação profissional para fins do PRSI, contate -

Scope Section
Department of Social Protection
Áras Mhic Dhiarmada
Store Street
Dublin 1
D01 WY03



Tel: +353 (0)1 673 2585 (9am-5pm)



Email: scope@welfare.ie



Site: www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/#

Para assuntos relacionados a impostos -

O escritório da Receita local pode ajudar.

Entre em contato com a Receita em www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

Para assuntos relacionados a direitos trabalhistas e de igualdade, contate -

Workplace Relations Commission
Information and Customer Service
O'Brien Road
Carlow
R93 E920



Tel: +353 (0)59 9178990 Lo-call: 1818 808090



Site: www.workplacerelations.ie

Apêndice 1 - Definições legais de 'empregado' ou 'autônomo'

Não existe uma definição legal única, clara e unificada para os termos “trabalhador assalariado” e “trabalhador autônomo” na legislação irlandesa ou da UE.

Ao nível da União Europeia, entende-se por ‘trabalhador’, aquele que goza de liberdade de circulação ao abrigo do Artigo 48º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, com base na jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu, da seguinte forma:

'A característica essencial de uma relação de trabalho... é que, por um certo período, uma pessoa presta serviços para e sob a direção de outra pessoa em troca do qual recebe remuneração.'

(Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, Case 66/85 (1986)).

A questão de saber se uma pessoa é um empregado ou autônomo para fins da legislação irlandesa de *direitos trabalhistas* depende da definição contida em cada instrumento, por exemplo, as Leis de Igualdade no Emprego, legislação de saúde e segurança, a Lei Nacional do Salário-Mínimo (National Minimum Wage Act), a Lei de Demissões Injustas (Unfair Dismissals Act) etc.

A questão de saber se uma pessoa é trabalhadora assalariado ou autônoma para efeitos *do PRSI e da legislação fiscal* irlandesa, depende da realidade da situação em que está trabalhando, de acordo com os testes/fatores legais estabelecidos neste Código.

Apêndice 2 - Testes legais usados para determinar a situação profissional

Reciprocidade de obrigações

A questão de saber se existe uma reciprocidade de obrigações entre as partes é de primordial importância. A reciprocidade de obrigações significa que, nos termos do contrato, o pagador deve fornecer uma quantidade razoável de trabalho adequado ao trabalhador, que, por sua vez, deve realizar todo o trabalho prestado.

Os tribunais irlandeses e britânicos têm consistentemente considerado a reciprocidade de obrigações como o fator mais importante, na medida em que, se for constatado que não existe em uma situação de emprego, nenhuma investigação adicional é necessária. Se, por outro lado, existir uma obrigação mútua de fornecer e realizar o trabalho, os outros fatores devem ser avaliados.

Assim como nos demais testes, é examinado o que ocorre na prática, bem como os termos do contrato. É importante notar que uma linha em um contrato afirmando, por exemplo, que “não somos obrigados a oferecer trabalho e você não é obrigado a aceitar trabalho” não é suficiente para mostrar a real ausência de uma reciprocidade de obrigações.

Também é importante notar que, em certas circunstâncias, a natureza do relacionamento pode mudar ao longo do tempo. Esta é uma área complexa, mas geralmente a razão mais comum para que isso aconteça é onde a entidade contratante e o indivíduo começam a regularizar os dias e horários em que o trabalho é realizado.

Quando isso se transformar em um acordo pelo qual o trabalho esteja disponível em determinados dias e horários da semana e tanto a entidade contratante quanto o trabalhador desenvolverem um entendimento (escrito ou não) de que ele se apresentará para trabalhar nesses dias e horários, então é provável que se estabeleça uma reciprocidade de obrigações. Nesse cenário, a relação pode ter evoluído para a de empregador e empregado.

Outra ressalva é que uma pessoa pode ter vários episódios separados de emprego com um pagador. Durante cada episódio individual de emprego, pode existir reciprocidade de obrigações, mas pode não haver uma reciprocidade abrangente de obrigações cobrindo todo o período dos empregos separados.

Controle

Controle é a capacidade, autoridade ou direito de um pagador de exercer controle sobre um trabalhador sobre qual trabalho deve ser feito e como, quando e onde deve ser feito.

O grau de controle do pagador e o grau de independência do trabalhador devem ser avaliados. O *direito* do pagador de exercer o controle é mais relevante do que se ele realmente exerce esse direito.

O grau real de controle varia de acordo com o tipo de trabalho e as habilidades do trabalhador. Por exemplo, decidir o grau de controle que existe ao examinar o emprego de especialistas pode ser difícil. Por causa de sua experiência e treinamento especializado, eles podem precisar de pouca ou nenhuma orientação específica em suas atividades diárias. Ao examinar esse fator, é necessário considerar tanto a influência do pagador sobre o trabalhador quanto seu controle sobre as atividades diárias do trabalhador.

O controle de um pagador sobre um trabalhador é mais relevante do que o controle que um pagador tem sobre o resultado final de um produto ou serviço adquirido. Por exemplo, um pagador que contrata um trabalhador autônomo para realizar uma tarefa específica, como pintar uma casa ou instalar uma cozinha, terá um nível significativo de controle sobre o produto final necessário. No entanto, eles terão muito pouco controle sobre como, por quem e quando o trabalho é feito.

Fatores que podem ser relevantes na avaliação do nível de controle incluem:

- se e em que medida existe um período de aviso prévio no contrato,
- se e em que medida a relação é de subordinação,
- se e em que medida o pagador controla o método e o valor do pagamento,
- se e em que medida o pagador decide quais trabalhos o trabalhador fará,
- se e em que medida o trabalhador requer permissão para trabalhar para outros pagadores enquanto trabalha para este pagador ('cláusulas restritivas'),
- se e em que medida o pagador controla as horas de trabalho do trabalhador,
- se e em que medida o trabalhador recebe treinamento do pagador sobre como fazer o trabalho.

Observação: um trabalhador autônomo pode receber treinamento que lhe permita realizar tarefas numa empresa específica (por exemplo, funcionalidades únicas de um sistema informático) sem perder a sua independência.

Integração

Sob um contrato de trabalho, um funcionário é empregado como parte integrante da organização. Sob um contrato de prestação de serviços, um trabalhador autônomo não está geralmente integrado na empresa. Um contratante independente de serviços é apenas um acessório do negócio e, portanto, não um empregado.

Fatores que podem ser relevantes na avaliação do nível de integração incluem:

- se e em que medida o trabalhador tem uma função ou título reconhecido no local onde trabalha,
- se e em que medida o trabalhador tem outros funcionários que se reportam a ele,
- se e em que medida o trabalhador está listado na lista telefônica interna do empregador ou tem um endereço de e-mail conectado ao empregador,
- se e em que medida o trabalhador usa instalações de negócios, como uniforme, papel de carta da empresa, creche, ferramentas e equipamentos,
- se e em que medida o trabalhador participa de sistemas de gestão de desempenho, programas de treinamento da empresa ou tem permissão para participar de competições internas de promoção ou esquema de mérito.

Observação: algumas empresas exigem que contratados externos usem seus endereços de e-mail internos por motivos de segurança.

Substituição

Esse fator diz respeito ao direito do trabalhador de indicar outra pessoa para substituí-lo, caso não possa ou não queira fazer todo ou parte do trabalho. Em outras palavras, trata-se de saber se o trabalhador pode subcontratar o trabalho ou contratar auxiliares. Uma pergunta importante pode ser: 'quem faz o trabalho quando o trabalhador está ausente?'

Fatores que podem ser relevantes na avaliação do nível de substituição incluem:

- se e em que medida o trabalhador pode contratar ajudantes ou assistentes,
- se e em que medida o trabalhador tem que fazer o trabalho pessoalmente,
- se e em que medida o pagador tem uma opinião sobre quem o trabalhador contrata,
- se e em que medida o substituto é controlado pelo pagador ou pelo trabalhador,
- se e em que medida o substituto é pago pelo pagador ou pelo trabalhador.

Uma característica típica de um contratante independente ou autônomo é que eles são livres para contratar outras pessoas, em seus próprios termos, para fazer o trabalho que foi acordado.

O teste empresarial

O teste empresarial concentra-se na exposição do trabalhador ao risco financeiro por meio da realização do trabalho e, inversamente, sua capacidade de obter lucro por meio de seu próprio esforço, criatividade e/ou talento empreendedor.

A questão gira em torno de saber se eles estão no negócio por conta própria e se e até que ponto podem decidir quanto investimento estão dispostos a fazer com base em sua avaliação do provável retorno financeiro que obterão.

Os funcionários normalmente não têm a oportunidade de obter lucro e normalmente não correm o risco de sofrer uma perda financeira, embora sua remuneração possa variar dependendo dos termos de seus contratos de trabalho. Por exemplo, funcionários que trabalham por comissão ou por peça, ou funcionários com uma cláusula de bônus de produtividade em seu contrato, podem aumentar seus ganhos com base em sua produtividade. Esse aumento na renda normalmente não é visto como lucro, pois não é o excesso da renda sobre as despesas.

Indivíduos autônomos normalmente têm a chance de lucro ou o risco de perda. Isso ocorre porque eles têm a capacidade de buscar e aceitar contratos como bem entenderem. Eles podem negociar o preço (ou definir unilateralmente seus preços) por seus serviços e têm o direito de oferecer esses serviços a mais de um pagador. Indivíduos autônomos normalmente incorrerão em despesas para cumprir os termos e condições de seus contratos e administrarão essas despesas de forma a maximizar o lucro líquido. Além dos cenários de liquidação, redundância ou redução de horas, os funcionários geralmente não compartilham os lucros ou sofrem as perdas financeiras incorridas pelos negócios do empregador.

Os fatores que podem ser relevantes na aplicação do teste empresarial incluem.

- se e em que medida o trabalhador está exposto a risco financeiro,
- se e em que medida o trabalhador tem a capacidade de obter lucro por meio de seu próprio esforço,
- se e em que medida o trabalhador também é empregador,
- se e em que medida o pagador fornece a maioria das ferramentas e equipamentos que o trabalhador precisa,
- se e em que medida o pagador é responsável pelos custos de reparo, manutenção e seguro de equipamentos ou instalações e se ele mantém o direito de uso sobre as ferramentas e equipamentos fornecidos ao trabalhador,
- se e em que medida o trabalhador é responsável por quaisquer despesas operacionais,
- se e em que medida o trabalhador é responsável financeiramente se não cumprir as obrigações do contrato,
- se e em que medida o pagador escolhe e controla o método e o valor do pagamento,
- se e em que medida o trabalhador recebe uma taxa fixa pelo trabalho realizado ou pago em intervalos regulares,
- se e em que medida o trabalhador é livre para tomar decisões de negócios que afetem seu lucro ou prejuízo,
- se e em que medida o trabalhador tem capital investido.

Apêndice 3 - Aplicação de testes legais em um continuum

É muito importante observar que nenhum dos testes ou fatores legais descritos neste Código é individualmente determinante. Nem podem ser usados como uma “lista de verificação” de testes para decidir se uma pessoa é um funcionário ou não.

Na prática, muitos funcionários, incluindo funcionários casuais, atenderão à maioria, mas não a todos, os testes de emprego. O não cumprimento de um determinado teste pode não impedir a conclusão geral de que existe de fato um contrato de trabalho.

Em outras palavras, uma avaliação de cada um dos testes ou fatores legais no contexto de um determinado conjunto de fatos provavelmente resultará em uma série de descobertas ao longo de um continuum. É necessário, portanto, ter todos eles em consideração e pesá-los de forma arredondada, ao determinar a correta situação profissional de um trabalhador.

Apêndice 4 - Algumas jurisprudências relevantes

Casos irlandeses

Roche v Patrick Kelly and Co. Ltd. [1969] IR 100

Re Sunday Tribune Ltd (in liquidation) [1984] IR 505

Minister for Agriculture & Food v Barry & Ors [2008] IEHC 216

Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd v Minister for Social Welfare [1997] IESC 9

Castleisland Cattle Breeding Society Ltd v Minister for Social and Family Affairs [2004] IESC 40

Electricity Supply Board v Minister for Social Community & Family Affairs & Ors [2006] IEHC 59

Karshan (Midlands) Ltd t/a Dominos Pizza [2019] IEHC 894

National Museum of Ireland v Minister for Social Protection [2016] IEHC 135

Monnie McKayed v Forbidden City Limited t/a Translations.ie [2016] IEHC 722

Casos britânicos

Autoclenz Ltd v Belcher [2012] IRLR 820

Stringfellow Restaurant Ltd v Quashie [2013] IRLR 99

Uber BV & ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5



An Roinn Coimirce Sóisialaí
Department of Social Protection

Revenue



WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Este folheto foi compilado pelo Departamento de Proteção Social, pelo Gabinete dos
Comissários da Receita e pela Comissão de Relações no Local de Trabalho.