

FOI ONTEM, DIA 27 DE AGOSTO DE 2013, PUBLICADA NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 1.ª SÉRIE, N.º 164, COM DATA DE ENTRADA EM VIGOR A 1 DE SETEMBRO DE 2013, A LEI N.º 63/2013 QUE INSTITUI OS MECANISMOS DE COMBATE À UTILIZAÇÃO INDEVIDA DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO.

I. Alterações ao Regime Processual Aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social

De acordo com a Lei agora publicada, sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, que indicie características de contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho ("ACT") passa a ter competência para instaurar o procedimento de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

O respetivo procedimento prevê que o inspetor da ACT que esteja perante uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, nos termos acima descritos, lavre um auto e notifique o empregador para, em 10 (dez) dias, regularizar a situação, ou se pronunciar.

Na eventualidade do empregador regularizar a situação o procedimento é imediatamente arquivado. Caso contrário, a ACT remete, em 5 (cinco) dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público, com vista à instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (novo tipo de ação judicial).

II. Alterações ao Código de Processo de Trabalho

De igual modo, foi, pela Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, alterado e aditado o Código de Processo de Trabalho ("CPT") .

Foi alterado o artigo 26.º do CPT, criando-se uma ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho a qual tem natureza de processo urgente (não se suspendendo assim durante o período de férias judiciais), iniciando-se a mesma com o recebimento da participação da ACT.

É aditado um novo capítulo, denominado «Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho», composto pelos artigos 186.º -K a 186.º -R.

De acordo com os referidos artigos, o Ministério Público dispõe de 20 (vinte) dias para intentar a respetiva ação. De igual modo, caso o Ministério Público tenha conhecimento, por qualquer meio, da existência de uma situação análoga à acima referida, comunica-a à ACT para no prazo de 20 (vinte) dias instaurar o procedimento contraordenacional acima referenciado.

Uma vez notificado o empregador da ação intentada pelo Ministério Público, o mesmo dispõe do prazo de 10 (dez) dias para contestar, sendo as provas oferecidas na audiência, até um máximo de 3 (três) testemunhas.

Na eventualidade do empregador e o trabalhador se encontrarem presentes ou representados, o juiz realiza a audiência de partes, dando lugar à audiência de discussão e julgamento em caso de frustração da tentativa de conciliação.

De alertar para o facto de que não é motivo de adiamento a falta, ainda que justificada, de qualquer das partes ou dos seus mandatários.

A sentença que reconheça a existência de um contrato de trabalho fixa a data do início da relação laboral, sendo a mesma comunicada à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P., para os devidos efeitos.

Da decisão do Tribunal cabe ainda recurso de apelação para a Relação, sendo o efeito do mesmo meramente devolutivo.

YESTERDAY, 27TH AUGUST 2013, IT WAS PUBLISHED AT THE OFFICIAL STATE GAZETTE, 1ST SERIES, NO. 164, PRODUCING ITS EFFECTS 01ST SEPTEMBER 2013, LAW NO. 63/2013, WHICH ESTABLISHES THE MECHANISMS TO AVOID THE MISUSAGE OF THE RENDERING SERVICES CONTRACT IN SITUATIONS OF EMPLOYMENT CONTRACT.

I. Amendments to the Applicable Regime to Labour and Social Security Administrative Offences

According to the published Law, whenever a situation in which the performance of an activity, apparently autonomous, that shows any characteristics of an employment contract under the provisions of article 12.º, no. 1 of the Portuguese Labour Code, the Work Inspection Authority ("ACT") is empowered to initiate the procedure to avoid the misuse of the rendering services contract in situations of employment contract

The above referred procedure establishes that the ACT's Inspector, whenever in a situation of a performing activity, apparently autonomous, as described above, must draft an act and notify the employer to, in 10 (ten) days, regularize the situation, or present a reply.

If the employer regularizes the situation, the procedure is, immediately, shelved. If not, ACT will, in 5 (five) days, participate the situation to the Public Prosecutor in order to present in Court the action of recognition of the existence of the employment contract (new type of judicial action).

II. Amendments to the Labour Procedure Code

Not only the above referred Regime was amended by Law no. 63/2013, 27th August, but also the Labour Procedure Code ("LPC").

It was amended article 26º of the LPC creating a judicial action to recognize the existence of the employment contract, which has an urgent nature (thus, it does not suspend during judicial holidays), beginning upon the reception of the ACT's participation.

It was also added a new chapter, named «Action to recognize the existence of the employment contract», with articles 186.º -K to 186.º -R.

According to the referred articles, the Public Prosecutor has 20 (twenty) days to present in court the respective action. On the other hand, in case the Public Prosecutor becomes aware, by any means, of the existence of a similar situation of the above referred, it must communicate to the ACT in order to, in 20 (twenty) days, begin the administrative offence procedure as described above.

Once notified the employer of the judicial action begun by the Public Prosecutor, it is given the time period of 10 (ten) days to reply. All evidences are presented in Court, up to a maximum of 3 (three) witnesses.

In the event both the employer and employee are present or represented, the judge will try to conciliate both parties. In case of frustration it takes place the final hearing.

It must be noted that the absence of any of the parties or of their lawyers, even if justified, is not considered as ground to postpone the final hearing.

The Court's final decision that recognizes the existence of an employment contract establishes the beginning date of the labour relationship, and is notified to the ACT and Social Security Institute, I.P., for all due purposes.

The appeal of the Court's decision is admitted to the Court Appeal, but with no suspensive effects.

**Para informação adicional, por favor contacte:
For further information, please contact:**

Susana Afonso Costa | Sócia
susana.afonso@cms-rpa.com

A CMS Rui Pena & Arnaut é membro da CMS, organização transnacional de sociedades de advogados com 54 escritórios em 29 jurisdições, contando com mais de 5000 colaboradores em todo o mundo.
www.cms-rpa.com

Esta publicação não pode ser divulgada, copiada ou distribuída sem autorização prévia da Rui Pena, Arnaut & Associados - Sociedade de Advogados, RL. Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos.