

Offshore Laboral - O Reconhecimento do Contrato de Trabalho nas Situações de “Falso Recibo Verde”

Francisca Vieito de Andrade Antunes

Dissertação de Mestrado em Direito

Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais

Orientação: Professora Doutora Sónia de Carvalho

Janeiro, 2018



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Francisca Vieito de Andrade Antunes

***Offshore Laboral* – Reconhecimento do Contrato de Trabalho nas Situações de “Falso Recibo Verde”**

Dissertação de Mestrado na área de Ciências Jurídico-Empresariais apresentada à Universidade Portucalense Infante D. Henrique para obtenção do grau de Mestre em Direito, sob a orientação da Professora Doutora Sónia de Carvalho

Departamento de Direito

Janeiro de 2018



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e amigos, em particular,
à minha amiga Estela Eduarda por todo o apoio.
À Dra. Sónia de Carvalho por toda a dedicação,
paciência e disponibilidade demonstrada.

RESUMO

A investigação que doravante se apresenta tem como principal objectivo o estudo da Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, que entrou em vigor em 01 de Setembro de 2013 e, veio introduzir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado.

O legislador também alterou o regime das contra-ordenações laborais – Lei 107/2009, de 14 de Setembro - e criou um novo mecanismo processual, nomeadamente a Acção de Reconhecimento da Existência do Contrato de Trabalho, para aferir a qualificação dos contratos de trabalho, por virtude da intervenção da Autoridade das Condições de Trabalho e do Ministério Público.

Com estes novos mecanismos, pretende-se combater práticas que procuram mascarar a relação laboral como sendo trabalho autónomo, quando na realidade estão a afastar toda a regulamentação específica do trabalho subordinado.

O tema da presente dissertação foi escolhido, não só, por ser uma novidade no âmbito do processo de trabalho, mas também e, citando as palavras do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto¹ de 17 de Dezembro de 2014, “a Lei n.º 63/2013, de 17 de Agosto, não é um exemplo da arte de bem legislar, suscitando imensas dúvidas e questões” e “está cheia de incongruências”.

PALAVRAS-CHAVE: Acção de Reconhecimento de Contrato de Trabalho; Contrato de Trabalho; Contrato de Prestação de Serviço; Presunção de Laboralidade; Lei 63/2013; Aplicação da Lei no Tempo; Lei 107/2009; Precariedade Laboral.

¹ Processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em www.dgsi.pt.

ABSTRACT

The research presented has as its main objective the study of Law Nº 63/2013 of August 27th which came into effect on September 1st of 2013 and introduced mechanisms to combat the misuse of service provision contracts in subordinate employment relations.

The legislature has also amended the regime of administrative offenses - Law 107/2009, of September 14th - and created a new procedural mechanism, namely the Labor Contract Recognition Action in order to assess the qualification of the contracts due to the intervention of the Authority of Working Conditions and Public Prosecutor's Office.

These new mechanisms are intended to combat practices that seek to disguise the employment relation as self-employment when in fact they are avoiding all the specific regulation of subordinate work.

The theme of this dissertation was chosen not only because it is a novelty in the work process, but also and citing the words of the Court of Appeal of Porto of December 17th 2014, "the Law no. 63/2013, of August 17th, is not an example of the art of legislating, raising a lot of doubt and questions" and "is full of incongruities."

KEYWORDS: Recognition of Work Contract; Contract of Work; Contract of Service; Presumption of Labor; Law 63/2013; Application of the Law in Time; Law 107/2009; Labor precariousness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
PARTE 1	12
CAPÍTULO 1	13
DISTINÇÃO ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	13
1.1. Definição de Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviço	14
1.2. Os Elementos do Contrato de Trabalho	17
1.2.1. A Prestação de uma Actividade	18
1.2.2. A Retribuição	19
1.2.3. A Subordinação Jurídica	20
1.3. Método Tipológico e Método Indiciário	24
CAPÍTULO 2	28
PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE	28
2.1. Evolução da Presunção de Laboralidade	29
2.2. Análise da Presunção contida no artigo 12.º do CT de 2003	30
2.3. Análise da Presunção contida no artigo 12.º da Lei 9/2006 de 20/03	32
2.4. Análise da Presunção contida no artigo 12.º do CT de 2009	34
CAPÍTULO 3	37
APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO	37
3.1. Análise das Diferentes Perspectivas da Aplicação da Presunção de Laboralidade no Tempo	38
PARTE 2	45
CAPÍTULO 4	46
ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO	46
4.1. Contextualização da Acção de Reconhecimento do Contrato de Trabalho	47
4.2. (In)constitucionalidade do Novo Regime Processual	51
CAPÍTULO 5	59
TRAMITAÇÃO DA ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DE CONTRATO DE TRABALHO	59
5.1. Processo ARCT	60
5.1.1. Início	60
5.1.2. Tramitação	69
5.1.3. A Tentativa de Conciliação	74
5.1.4. O Julgamento	83

5.1.5. Os Efeitos da Sentença	89
CAPÍTULO 6	98
REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA SEGURANÇA SOCIAL.....	98
6.1. A Regularização do Contrato de Trabalho perante a Segurança Social	99
CONCLUSÃO	105
BIBLIOGRAFIA.....	108
JURISPRUDÊNCIA.....	113

LISTA DE ABREVIATURAS

AC. – Acórdão

al. – (als.) – Alínea(s)

art. – (arts.) – Artigo(s)

Cfr. - Confrontar

cit. – Citado

Dr. – Doutor

ed. – Edição

i.e. – Isto é

n.º (s) – Número(s)

Ob. - Obra

p.(p.) – Página(s)

Proc. – Processo

ss – Seguintes

v.d. – *Vide*

vol. - Volume

SIGLAS

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho

ARCT – Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CC – Código Civil

C. Cont. – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

CRP – Constituição da República Portuguesa

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo de Trabalho

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-lei

EMP – Estatuto do Ministério Público

EOA – Estatuto da Ordem dos Advogados

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

LCS – Linha de Cuidados de Saúde

MP – Ministério Público

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PI – Petição Inicial

RCP – Regulamento das Custas Processuais

SS – Instituto da Segurança Social, I.P

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TCAS – Tribunal Central Administrativo Sul

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

INTRODUÇÃO

O trabalho que se pretende analisar incide sobre os mecanismos de combate à utilização indevida de contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado, estando estruturado em duas partes.

A primeira parte é destinada ao estudo dos problemas inerentes ao contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, à presunção de laboralidade e à aplicação da presunção no tempo.

A segunda parte debruça-se, essencialmente, sobre o processo da Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho.

O contrato de trabalho envolve direitos e garantias constitucionalmente consagrados para o Trabalhador nomeadamente, a garantia da segurança no emprego, o direito a não ser discriminado (no que toca à retribuição), à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso e lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, à assistência material, quando involuntariamente se encontre em situação de desemprego e à assistência e justa reparação, quando vítima de acidentes de trabalho ou doença profissional.²

No ordenamento jurídico português os “falsos recibos verdes” são um flagelo social, pois criam instabilidade no emprego, diminuem as garantias do prestador da actividade (não têm direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal), a entidade Empregadora não contribui no plano contributivo, nem no plano fiscal, assim como não contribui no pagamento dos prémios de seguros por acidentes de trabalho, dando origem a distorções na concorrência.

² Cfr. Acórdão TRL de 02 de Dezembro de 2015, processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

O legislador, consciente das dificuldades que o Trabalhador atravessa no reconhecimento de contrato de trabalho, criou um mecanismo, a Lei 63/2013, de 27 de Agosto, denominado Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho que, como o próprio nome indica, visa, de uma forma célere e oficiosa, reconhecer o contrato de trabalho e fixar a data que retroage ao momento em que se iniciou a relação laboral.

Recentemente, a Lei 63/2013 foi alterada pela Lei 55/2017, de 17 de Julho que veio trazer alterações importantes a esta nova acção.

Uma vez reconhecido o contrato de trabalho, o tribunal comunica a decisão à Autoridade para as Condições de Trabalho e ao Instituto da Segurança Social, I.P., com vista à regularização das contribuições desde a data de reconhecimento da existência do contrato de trabalho, beneficiando o Trabalhador e o Estado-Colectividade.

De salientar que a presente dissertação visa o estudo da realidade no ordenamento jurídico português não incluindo, por essa razão, referências de direito comparado.

PARTE 1

CAPÍTULO 1

DISTINÇÃO ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

1.1. Definição de Contrato de Trabalho e Contrato de Prestação de Serviço

O artigo 1152.º n.º 1 do CC define contrato de trabalho como “aquele em que uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.”³

Esta noção foi acolhida pela LCT de 1969.

Com as alterações introduzidas no CT de 2003, o artigo 10.º definiu contrato de trabalho como “aquele que uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas.”⁴

A parte final da definição de contrato de trabalho foi alterada (artigo 11.º do CT de 2009) e onde antes se lia “sob autoridade e direcção destas” agora lê-se “no âmbito de organização e sob autoridade destas.”

VICENTE, Joana Nunes⁵ defende que o legislador com esta mudança não pretendeu afastar o “poder de direcção.”

Para a autora, trata-se apenas de uma mudança da ideia de subordinação jurídica adaptada à evolução que a realidade sofreu neste domínio.⁶

³ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 8.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 299, enuncia que o contrato de trabalho é pela sua natureza um contrato de direito civil, mais concretamente de direito das obrigações, aplicando-se-lhe as regras do negócio jurídico obrigacional.

⁴ Encontramos duas alterações. O legislador, por um lado, eliminou a referência ao carácter intelectual e manual, uma vez que esta diferenciação já não fazia sentido, pois ambas actividades eram praticamente tratadas de igual forma e, por outro, na norma passou a constar a figura da pluralidade de Empregadores.

⁵ VICENTE, Joana Nunes. *Noção de Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed. CEJ. Lisboa, 2016, pp. 75-76.

⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6.ªed. Coimbra: Editora Almedina, 2016, pp. 32 ss., explica que a subordinação jurídica emerge das próprias definições dadas ao contrato de trabalho.

O artigo 1152.º do CC faz referência à “autoridade e direcção” do Empregador, enquanto no CT a referência advém do “âmbito de organização” e à “autoridade” do Empregador.

A subordinação jurídica corresponde à disponibilidade do Trabalhador em seguir as ordens do Empregador de modo a desempenhar as suas funções dentro da organização do Empregador.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma⁷ refere, ainda, que “esta componente organizacional do contrato de trabalho realça justamente o facto de o Trabalhador subordinado se integrar no seio da organização do credor.”

Tal como frisa a autora, este elemento vincula o Trabalhador a deveres organizacionais, tais como o dever de produtividade, o respeito pelo regulamento da empresa, assim como influencia o contrato de trabalho, em termos de tempo e local de trabalho, e ainda cria uma interdependência entre os vínculos laborais e a organização, como por exemplo, as regras de igualdade de tratamento.⁸

Acrescenta a autora⁹ que o poder de direcção, com esta nova definição, encontra-se mais esbatido, atendendo ao “trabalho mais autónomo e menos verticalizado” que existe nos dias de hoje.

O Trabalhador está sujeito a um dever de obediência e às sanções disciplinares que lhe sejam aplicadas.

Dentro da subordinação jurídica há limites, nomeadamente os fixados nos artigos 127.º e 129.º do CT, que correspondem aos direitos e garantias do Trabalhador.

O Empregador, por sua vez, está dotado do poder de “autoridade e direcção”. Ou seja, através do poder de direcção, o Empregador define as funções do Trabalhador e o modo de execução da prestação. O poder disciplinar permite ao Empregador fixar regras e punir o Trabalhador pelo incumprimento dos seus deveres.

No Acórdão do STJ de 12 de Setembro de 2012, processo n.º 247/10.1TTVIS.C1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, pode ler-se que “a distinção entre contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço assenta em dois elementos essenciais: o objecto, por um lado, e o tipo de relacionamento entre os outorgantes, por outro. Enquanto o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento diferenciador específico, a subordinação jurídica do Trabalhador, materializada no poder do Empregador de conformar a prestação contratada, mediante ordens, instrução ou directivas, no contrato de prestação de serviço, o devedor/prestador comprometendo-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança por si, sem interferência, sujeição a instruções ou direcções de execução da outra parte.”

⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 41.

⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 583, faz alusão à vertente prescritiva e vertente sancionatória do poder disciplinar.

Quanto à vertente prescritiva, refere a autora que “o poder disciplinar permite ao Empregador emitir regras de comportamento ou de disciplina no seio da sua organização – assim, entre outras, a disciplina de acesso e circulação nas instalações da empresa ou as regras de utilização de equipamentos para fins não relacionados com a actividade laboral. As regras de disciplina podem integrar o regulamento empresarial.”

No tocante ao conteúdo sancionatório, “o poder disciplinar permite ao Empregador aplicar sanções disciplinares ao Trabalhador em razão do incumprimento de algum dos deveres, principais ou acessórios, de origem negocial ou legal, ou resultantes de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou de regulamento empresarial, que compõem a sua posição debitória complexa no contrato de trabalho.”

⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 59.

FERNANDES, António Monteiro¹⁰, por sua vez, afirma que a “referência à *organização* diz claramente respeito a um poder de actuação do Empregador e não a qualquer entidade orgânica em que o Trabalhador se insira (...) tendo o ajustamento do artigo 11.º visado apenas actualizar os contornos dessa importantíssima noção legal de modo a melhorar a sua aptidão qualificativa.”

Na sequência das mudanças que ocorrem na sociedade, a evolução do contrato de trabalho veio modernizar o conceito de subordinação jurídica, de acordo com o desenvolvimento da organização de produção, das tecnologias e dos níveis de formação dos Trabalhadores.

A ideia de subordinação jurídica sofreu alterações perante formas de organização do trabalho em que é notória a diminuição do poder directivo e a autonomia do Trabalhador.

A subordinação jurídica sempre se adequou à actividade por isso, é elástica¹¹, como resulta dos artigos 116.º e 127.º alínea e) do CT.¹²

¹⁰ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 136.

¹¹ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 17.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014, p. 131, vem frisar que o conceito de subordinação jurídica não pode ser rígido é, um conceito *aberto*: “evolui, como se notou, com o desenvolvimento das formas organizacionais da produção, das tecnologias e dos níveis de instrução e formação dos Trabalhadores, e comporta gradações correspondentes à natureza das actividades.”

Acréscita o mesmo autor que a subordinação jurídica é um conceito essencial e indisponível, pois “não pode ser afastado sem que o tipo contratual resulte também excluído.” (Sublinhado nosso)

¹² O Acórdão do STJ de 09 de Novembro de 2005, processo n.º 05S1591, disponível em www.dgsi.pt, aborda as dificuldades decorrentes da complexidade das novas formas de prestar trabalho, visto que “há contratos de trabalho em que o Trabalhador exerce a sua actividade com tanta autonomia que é difícil descortinar os traços da subordinação e há contratos de prestação de serviço em que é difícil descortinar a autonomia do trabalho, como acontece nos casos em que o prestador de serviço se obriga a prestar o serviço na sede da empresa, dentro de determinado horário e utilizando equipamentos da própria empresa. A profunda alteração que tem havido no modelo tradicional do contrato de trabalho, mercê, por um lado, da desmaterialização cada vez maior do trabalho e, por outro lado, da crescente proletarização das chamadas profissões liberais cuja prestação implica necessariamente uma grande autonomia técnica, tem contribuído em muito para agravar as dificuldades.”

CARVALHO, Sónia de. *A vexata quaestio da distinção do contrato de prestação de serviço revisitada*. In Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes – Parte II. Coord. XAVIER, Bernardo, *et al.* Vila Nova de Famalicão: Nova Causa – Edições jurídicas, 2017, p. 595, dá nota que “podem, por isso, ser objecto de contrato de trabalho actividades, cuja natureza implica a salvaguarda absoluta da autonomia técnica e científica do Trabalhador que não são inconciliáveis com uma subordinação jurídica, que pode restringir-se a um âmbito administrativo e organizacional.”

Difícil é traçar os limites do contrato de trabalho devido à grande proximidade do contrato de trabalho com outras figuras afins, nomeadamente o contrato de prestação de serviço, presente no artigo 1155.º do CC.¹³

Considerando as definições de contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, podemos, numa primeira abordagem, constatar que o contrato de trabalho tem como base a prestação de uma actividade, a remuneração e uma relação de subordinação jurídica.

O contrato de prestação de serviço pressupõe o resultado da actividade, que pode ser, ou não, remunerado e a existência de autonomia na realização da actividade.

1.2. Os Elementos do Contrato de Trabalho

MARTINEZ, Pedro Romano¹⁴ enuncia os vários elementos que definem o contrato de trabalho.

O primeiro elemento prende-se com o facto de estarmos perante um negócio jurídico bilateral¹⁵, pois pressupõe duas declarações de vontade contrárias. O segundo elemento implica a prestação de uma actividade por parte do Trabalhador, tendo

¹³ O artigo define contrato de prestação de serviço como sendo “aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.”

São modalidades do contrato de prestação de serviço o mandato (artigo 1157.º e ss do CC), o depósito (artigo 1185.º e ss do CC) e o contrato de empreitada (artigo 1207.º e ss do CC).

Na presente dissertação, apenas iremos abordar o contrato de prestação de serviço em sentido amplo.

¹⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, pp. 301 ss..

¹⁵ O contrato de trabalho é também um negócio jurídico nominado e típico. É um negócio nominado, visto que a lei conferiu-lhe um *nomen iuris*. É um negócio jurídico típico, porque existe uma regulamentação própria e autónoma na lei.

Traduz-se num negócio jurídico causal, pois tal como escreve MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, p. 307, as obrigações das partes estão na dependência de uma causa.

Do mesmo modo, caracteriza-se por ser um negócio jurídico sinalagmático, uma vez que emergem obrigações e direitos para ambas as partes.

No tocante a este último aspecto, o Acórdão do STJ de 13 de Março de 2015, processo n.º 339/10.7TTCSC.L1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, vem expor que “nos termos do artigo 11.º do CT, são elementos estruturantes do contrato de trabalho, entre outros, a obrigação de prestação de uma actividade, por uma das partes, e a obrigação de retribuição dessa actividade, pela outra. Os elementos referidos no número anterior são interdependentes e causalmente interligados entre si, o que permite considerar o contrato de trabalho como um contrato sinalagmático.”

Também é um negócio jurídico de execução continuada.

como contrapartida o pagamento da retribuição. A retribuição corresponde ao terceiro elemento, pois o contrato de trabalho tem carácter oneroso.

1.2.1. A Prestação de uma Actividade

Importa diferenciar a prestação de meios e a prestação de resultado.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma¹⁶ distingue estas duas figuras mencionando que o contrato de trabalho tem por base uma actividade continuada, onde o Trabalhador põe à disposição do Empregador a sua força de trabalho. No contrato de prestação de serviço promete-se uma obra, ou seja, um resultado. Assim, a obrigação do Trabalhador traduz-se numa obrigação de meios, enquanto a obrigação do prestador de serviço qualifica-se como uma obrigação de resultado.

A autora¹⁷ sublinha, ainda, que este critério é um *critério de mera prevalência*, pois “a debilidade deste critério delimitativo decorre da inseparabilidade material da actividade e do resultado.”

Por seu turno, MARTINEZ, Pedro Romano¹⁸ consigna que no contrato de trabalho a obrigação é de meios e no contrato de prestação de serviço tem-se em vista a obtenção de um resultado.

Porém, o mesmo autor também reforça a ideia que “no contrato de trabalho, não se pode concluir que o resultado não seja tido em conta.” Assim como, “no contrato de prestação de serviço frequentemente tem-se em vista uma prestação de meios; na realidade, o médico ou o advogado¹⁹, por via de regra, não se obrigam à obtenção de um resultado.”

No mesmo sentido refere, o Acórdão do STJ²⁰ de 13 de Novembro de 2013, que “todavia, são frequentemente inseparáveis a actividade e o seu resultado, pelo que as

¹⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, pp. 24-25.

¹⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 26.

¹⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, p.319.

¹⁹ O EOA prevê a proibição da *Quota Litis*, uma vez que os honorários do advogado não ficam dependentes do resultado obtido – artigo 106.º n.º 1 do EOA.

²⁰ Processo n.º 2867/06.0TTLSB.L2.S1, disponível em www.dgsi.pt.

fragilidades deste critério – que fazem com que ele deva ser considerado como um *critério de mera prevalência* - apenas permitem afirmar que no contrato de trabalho a actividade tem um valor prevalente para o Empregador, enquanto no contrato de prestação de serviço é o resultado dessa actividade que tem mais relevo para o credor”.²¹

Nestes termos, concluímos, que a prestação de uma actividade não pode ser considerada um elemento diferenciador para distinguir estas duas figuras jurídicas, visto que a “actividade” e o “resultado” são elementos que estão interligados, considerando-se apenas num critério de mera prevalência.

1.2.2. A Retribuição

A retribuição é um elemento essencial do contrato de trabalho, uma vez que a retribuição é paga como contrapartida do trabalho subordinado.²²

Já o contrato de prestação de serviço pode ser oneroso ou gratuito.

A determinação da remuneração varia conforme seja um contrato de trabalho ou seja um contrato de prestação de serviço.

²¹ Quanto ao tema, *prestação de uma actividade vs. obtenção de um resultado*, o Acórdão citado, realça a opinião de dois autores que importa ter em consideração. O autor TELES, Galvão. *Contratos Cíveis*. p. 165, que levanta a seguinte questão, “como se pode verdadeiramente saber se se promete o trabalho ou o seu resultado? Todo o trabalho conduz a algum resultado e este não existe sem aquele. O único critério legítimo está em averiguar se a actividade é ou não prestada sob a direcção da pessoa a quem ela aproveita, que dela é credora. Em caso afirmativo promete-se o trabalho em si, porque à outra parte competirá, ainda que porventura em termos bastante ténues, dirigi-lo, encaminhando-o para a consecução dos resultados que se propõe. O trabalho integra-se na organização da entidade patronal, é um elemento ao serviço dos seus fins, um factor de produção quando se trate de uma empresa económica. Na outra hipótese promete-se o resultado do trabalho, porque é o prestador que, livre de toda a direcção alheia sobre o modo de realização da actividade como meio, a oriente por si, de maneira a alcançar os fins esperados”.

O autor FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. p. 111, considera que “apesar de a obtenção do resultado não estar, em regra, dentro do círculo do comportamento devido pelo Trabalhador, esse resultado ou efeito pode, todavia, constituir elemento referencial necessário ao próprio recorte do comportamento devido, pois, independentemente de o Trabalhador conhecer, ou não, o escopo global e terminal visado pelo Empregador, o processo em que a actividade (...) se insere é naturalmente pontuado por uma série de objectivos imediatos, (...) fins técnico-laborais, os quais, ou uma parte dos quais (...), se pode exigir – presumir – sejam nitidamente representados pelo Trabalhador”.

²² Conforme alude o artigo 59.º n.º 1 alínea a) da CRP “todos os Trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.”

No primeiro caso, a retribuição é calculada de acordo com o tempo despendido. No segundo, a retribuição aufer-se em função do resultado obtido.

A autora RAMALHO, Maria do Rosário Palma²³ frisa que este critério revela-se um critério falível.

Salienta a mesma autora que existem contratos de prestação de serviço que são remunerados em função do tempo, como é o caso do contrato de avença.²⁴

Assim como, existem contratos de trabalho que o cálculo da remuneração é de acordo com o resultado obtido, como acontece com os Trabalhadores subordinados que ganham à comissão.

Na esteira da autora, também consideramos que a retribuição não pode ser um o elemento decisor para a distinção entre estes dois contratos devendo, apenas ser considerado elemento meramente indicativo.

1.2.3. A Subordinação Jurídica

Para distinguir estas duas figuras torna-se necessário socorreremo-nos de um outro elemento previsto no contrato de trabalho e que o afasta das outras figuras afins, nomeadamente do contrato de prestação de serviço, a subordinação jurídica.

A subordinação jurídica é o elemento essencial que distingue estas duas figuras, exigindo uma avaliação do modo como o contrato é executado e, ao mesmo tempo, determina a função que cada parte desempenha no contrato.²⁵

²³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 32.

²⁴ De acordo com o Acórdão do STJ de 07 de Outubro de 2003, processo n.º 03A2760, disponível em www.dgsi.pt, “o contrato de avença é um contrato de prestação de serviço que se caracteriza por ter como objectivo prestações sucessivas no exercício de profissão liberal mediante remuneração certa mensal.”

²⁵ Cfr. Acórdão do STJ de 05 de Fevereiro de 2013, processo n.º 3247/06.2TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que “o principal elemento diferenciador do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviço assenta na sujeição da pessoa contratada à autoridade e direcção do contratante (subordinação jurídica no contrato de trabalho), enquanto no contrato de prestação de serviço, a pessoa contratada não está sujeita às ordens do contratante, agindo com autonomia na prossecução do resultado a que se comprometeu.”

O artigo 128.º n.º 1 do CT estabelece o poder do Empregador em dar ordens e instruções ao Trabalhador, respeitantes à execução do trabalho.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma²⁶ explica que a subordinação jurídica é o elemento essencial do contrato de trabalho, pois “tem a ver, com a posição desigual que as partes nele ocupam: da parte do Trabalhador, uma posição de dependência, que envolve estruturalmente (e hoje também por indicação expressa da lei) uma componente de inserção organizacional; da parte do Empregador, uma posição de domínio, que decorre da titularidade dos poderes laborais de direcção e disciplina.”

FERNANDES, António Monteiro²⁷ define subordinação jurídica como sendo uma “relação de dependência necessária de conduta pessoal do Trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo Empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e normas que o regem”.

De salientar que, para haver subordinação jurídica, não é necessário que o Empregador exerça os poderes de orientar e fiscalizar a actividade do Trabalhador, basta a possibilidade de poder exercer esses poderes. A subordinação jurídica pode ser meramente potencial.²⁸

A subordinação jurídica comporta graus de intensidade, que variam de acordo com a autonomia técnica de actividades profissionais altamente especializadas.²⁹

As novas formas de trabalho, a dinâmica imposta pelas novas tecnologias, as manifestações de flexibilidade laboral, levam a que a subordinação jurídica, sendo um elemento dotado de grande plasticidade, se molde a esta nova realidade.³⁰

VASCONCELOS, Joana³¹ critica que “os índices de subordinação que sustentam a presunção legal se referem a um modelo clássico tradicional – e pré-(r)evolução

Esse poder de direcção emerge do artigo 97.º do CT, ficando o Trabalhador sujeito ao poder disciplinar previsto no artigo 98.º do CT.

²⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, pp. 32 ss..

²⁷ FERNANDES, António Monteiro. *Ob. cit.*, p. 130.

²⁸ No mesmo sentido, CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 594.

²⁹ Cfr. Acórdão do STJ de 31 de Janeiro de 2012, processo n.º 121/04.0TTSNT.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, refere que “a questão da qualificação contratual assume, em certas situações da vida real, uma grande complexidade, dado que as formas de subordinação jurídica são cada vez mais diversificadas e nem sempre aparecem de forma evidente. E por outro lado, existem diferentes graus de subordinação, pois há formas de trabalho subordinado em que a actividade é prestada com grande autonomia, não existindo ordens concretas e específicas, mas um mero quadro potencial da sua existência.”

³⁰ Neste sentido, o Acórdão do STJ de 20 de Novembro de 2013, processo n.º 2867/06.0TTLSB.L2.S1, disponível em www.dgsi.pt.

tecnológica -, de organização e prestação do trabalho, pelo que se mostram desactualizados e desajustados para dar respostas adequadas a novas questões, como as que são colocadas pela chamada economia *on demand*.”³²

Uma das formas de fraude laboral reside precisamente na qualificação do contrato, nomeadamente, o Empregador chamar expressamente contrato de prestação de serviço quando a sua execução demonstra ser um contrato de trabalho.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo³³ dá nota que “é a este propósito que a doutrina italiana fala da *indisponibilidade do tipo*. Os Empregadores por vezes, modelam o título contratual da relação de modo a ocultar a laboralidade e manipulam o próprio *nomen juris* do contrato.”³⁴

A liberdade contratual não permite às partes atribuir uma falsa denominação ao negócio jurídico, quando a execução não tem correspondência com o regime legal.

³¹ VASCONCELOS, Joana. *Problemas de Qualificação do Contrato de Trabalho: O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand – entre prestadores independentes (?) de serviço e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado*. VII Colóquio Sobre Direito de Trabalho, org. STJ e APODIT – Associação Portuguesa de Direito de Trabalho. Lisboa, 2015, pp. 8-9.

³² A mesma autora, VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 3 menciona dois exemplos práticos, para demonstrar esta nova realidade da subordinação jurídica, nomeadamente: “ a 17-6-2015, a *Labor Commissioner* da Califórnia decidiu que uma motorista era, na realidade, uma trabalhadora da UBER, condenando esta a reembolsá-la de várias despesas relativas ao seu automóvel (seguro e portagens, num total de 4.000 dólares). Pouco depois, a 1-9-2015, um *Federal Judge* de São Francisco atribuiu o estatuto de *class action* a uma acção proposta por 3 ex-motoristas UBER, que exigiram a sua qualificação como Trabalhadores e o reconhecimento dos correspondentes direitos, estimando-se que tal *class action* possa vir a abarcar, só na Califórnia, 160.000 motoristas.”

³³ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. 2.ª ed. Lisboa: Editora Verbo, 2014, p. 354.

Nas palavras de REIS, Viriato. *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*. VII Colóquio sobre o Direito do Trabalho, org. STJ e APODIT. Lisboa, 2015, p. 10, “a qualificação contratual está totalmente arredada da disponibilidade das partes em matéria de contrato de trabalho, dado que o seu regime decorre de normas de ordem pública.”

De salientar que, o legislador nas instruções da Portaria que aprovou os modelos oficiais de “recibo verde electrónico” – Portaria n.º 879-A/2010, de 29 de Novembro – adverte que “a utilização dos recibos verdes electrónicos não determina a qualificação do serviço prestado como trabalho independente.”

O autor AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: noções básicas*. Coimbra: Editora Almedina, 2016, p. 55 menciona que “os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são”.

Cfr. Acórdão do STJ de 22 de Setembro de 2009, processo n.º 4401/04.7TTLSB.S1 e Acórdão do STJ de 16 de Janeiro de 2008, processo n.º 07S2713, disponíveis em www.dgsi.pt.

³⁴ VICENTE, Joana Nunes. *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei*. Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 103, refere ser uma indisponibilidade de qualificação.

Por essa razão, os tribunais de trabalho são chamados a apreciar as divergências entre o nome dado ao contrato e o modo como é prestado, de acordo com o *princípio da primazia da realidade*.³⁵

Quando as partes designam o contrato de prestação de serviço, sendo na realidade um contrato de trabalho, pode-se afirmar que estamos perante uma situação de simulação?

Entendemos que não, dado que o intuito não é enganar terceiros, mas antes excluir o regime legal do contrato de trabalho, prejudicando o Trabalhador.³⁶

A jurisprudência em muito tem contribuído para o preenchimento do conceito de subordinação jurídica através do recurso ao método indiciário³⁷.

³⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Ob. cit.*, p. 355 acrescenta que “relativamente ao *nomen iuris* aposto no contrato, desde há muito os tribunais invocam o chamado *princípio da primazia da realidade* e procuram colocar em relevo a materialidade da relação e a sua evolução e não a designação contratual. Por isso, os tribunais reivindicam a liberdade de identificação da realidade subjacente, requalificam como de trabalho um contrato enganosamente designado como de *prestação de serviço* ou de *agência*, etc.”

Cfr. Acórdão do STJ de 23 de Janeiro de 2008, processo n.º 07S3521, disponível em www.dgsi.pt.

Porém, CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 583, assinala que há “uma tendência cada vez mais acentuada, da valoração do *nomen iuris*, sempre que o tribunal reconheça no prestador da actividade um nível elevado de cultura ou formação jurídica.”

³⁶ No mesmo sentido, VICENTE, Joana Nunes. *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei*. *Ob. cit.*, pp. 74 e ss..

³⁷ Cfr. Acórdão do STJ de 19 de Maio de 2010, processo n.º 295/07.9TTPRT.S1, disponível em www.dgsi.pt, menciona que “a subordinação jurídica, traduzindo-se na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma e ou dar instruções ao próprio Trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, deduz (...) de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: a sujeição do Trabalhador a um horário de trabalho; o local de trabalho situar-se nas instalações do Empregador ou onde ele determinar; existência de controlo do modo da prestação do trabalho; obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo Empregador; propriedade dos instrumentos de trabalho por parte do Empregador; retribuição certa, à hora ou ao dia, à semana ou ao mês; exclusividade da prestação do trabalho.”

Cfr. Acórdão do STJ de 14 de Fevereiro de 2013, processo n.º: 2549/07.5TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço realça que “nos casos em que o método substantivo não permite surpreender o que realmente quiseram as partes e, concretamente, em que/e como se manifesta o elemento diferenciador dos dois institutos – a subordinação jurídica – deve alcançar-se, tal desidrato, com o recurso a juízos de aproximação, viabilizados pelo chamado método tipológico, recolhendo, conferindo e interpretando os indícios (internos e externos) susceptíveis de permitir, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade.”

1.3. Método Tipológico e Método Indiciário

MARTINEZ, Pedro Romano³⁸ faz a distinção entre o método tipológico e o método indiciário.

Quanto ao método tipológico “cabe indagar dos elementos do tipo negocial do contrato de trabalho em que a prestação é desenvolvida com autonomia.”

Atendendo à *essentialia negotii*, cumpre averiguar se a realidade criada pelas partes corresponde ao tipo contratual.

Para o autor FERNANDES, António Monteiro³⁹ o uso deste método “permite ao tribunal reconhecer que existe uma semelhança suficiente entre o tipo e o caso concreto para que lhes seja aplicado o mesmo regime jurídico.”

Acrescenta o mesmo autor que a subordinação jurídica é matéria de facto e não de direito.

Quanto ao método indiciário MARTINEZ, Pedro Romano⁴⁰ explica que “importa averiguar da existência de indícios de subordinação jurídica.”

Para além da subordinação jurídica, importa também atender à vontade das partes⁴¹, ao modo de direcção da actividade e à integração na estrutura empresarial.

MARTINEZ, Pedro Romano⁴² distingue os indícios negociais internos dos indícios negociais externos⁴³.

³⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, p. 332.

³⁹ FERNANDES, António Monteiro. *Ob. cit.*, p. 133.

⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, p. 332.

⁴¹ Cfr. Acórdão do STJ de 20 de Novembro de 2013, processo n.º 2867/06.0TTLSB.SB.L2.S1, disponível em www.dgsi.pt, refere que “nos casos duvidosos – e sendo certo que quando o declaratório conheça a vontade real do declarante, é de acordo com ela que vale a declaração emitida (artigo 236.º n.º 2 do CC) - um dos elementos fundamentais a atender é, pois, a vontade real das partes relativamente ao tipo contratual.”

⁴² MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, p. 333.

⁴³ Cfr. Acórdão do STJ de 12 de Novembro de 2015, processo n.º 618/11.6TTPRT.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que “apesar de se ter provado que a autora recebia mensalmente um valor certo e que exercia funções clínicas nas instalações de um Lar gerido pela Ré, com equipamento por esta fornecido, mas que não estava sujeita a um horário de trabalho definido pela Ré,

Como indícios negociais internos são apontados a titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho⁴⁴, o local onde é exercida a actividade⁴⁵, a existência de um horário de trabalho⁴⁶, o tipo de remuneração⁴⁷, o facto de o prestador da actividade recorrer a colaboradores⁴⁸, a repartição do risco⁴⁹, o modo de

que se podia fazer substituir por médico da sua confiança e que emitia como título dos quantitativos auferidos recibos verdes, que estava inscrita na Segurança Social e nas Finanças como Trabalhadora independente e que não auferia subsídio de férias nem de Natal, não pode qualificar-se a relação existente entre ambos como um contrato de trabalho.”

Cfr. Acórdão do STJ de 25 de Janeiro de 2012, processo n.º 805/07.1TTBCL.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, vai no sentido que “provando-se a vinculação do Autor a um horário de trabalho estipulado pela Ré, que o mesmo trabalhava exclusivamente para a Ré, que lhe disponibilizava os seus instrumentos de trabalho, e que auferia uma retribuição média mensal que, não sendo sempre a mesma, era praticamente regular, usando cartão de prestador da Ré e o mesmo uniforme que os demais terapeutas, actividade prestada durante mais de 5 (cinco) anos, sem hiatos, configura-se a integração do Trabalhador na estrutura organizativa da Empregadora. Neste contexto, atento o conjunto dos factos provados, é de concluir que o Autor logrou provar, como lhe competia, que a relação contratual que vigorou entre as partes revestiu a natureza de contrato de trabalho.”

Cfr. Acórdão do STJ de 11 de Julho de 2012, processo n.º 3360/04.0TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt, entendeu que “resultando provado que o Autor se obrigou, perante a Ré, a exercer as funções próprias de perito de sinistro automóvel, deslocando-se onde havia peritagens para fazer, entregando e recolhendo os pedidos de serviço da Ré, sendo remunerado de acordo com uma tabela de honorários em função do número de peritagens efectuadas, nada auferindo a título de férias, subsídio de férias e de Natal, suportando as despesas da sua actividade, emitindo recibos verdes e desempenhando idêntica actividade para outras entidades seguradoras, está predominante e seguramente demonstrado que o contrato firmado entre os litigantes foi realmente um contrato de prestação de serviço.”

Cfr. Acórdão do STJ de 16 de Março de 2005, processo n.º 0454754, disponível em www.dgsi.pt, salienta que “não é de qualificar como contrato de trabalho, mas sim como contrato de prestação de serviço, a relação jurídica estabelecida entre um professor e uma Escola Profissional de Música, se aquele estava colectado nas Finanças como profissional liberal, se estava inscrito na Segurança Social como Trabalhador independente, se dava quitação das importâncias recebidas através do chamado “recibo verde”, se não tinha que justificar as faltas, se não gozava férias nem recebia subsídio de férias nem de Natal, se a retribuição lhe era paga em função do número de aulas lectivas efectivamente dadas, se simultaneamente prestava idêntico serviço a outra entidade, se havia contratos escritos que as partes haviam denominado de “contratos de prestação de serviço”, se o número de aulas semanais era reduzido (entre 6 e 10) e podia ser alterado pela Escola em função do número de alunos inscritos e se, contrariamente ao alegado por ele, não ficou provado que estivesse sujeito a um horário de trabalho unilateralmente fixado pela Escola.”

⁴⁴ Caso os meios de produção ou os instrumentos de trabalho sejam propriedade do Empregador, traduz-se num sinal de subordinação jurídica; caso pertençam ao prestador da actividade então poder-se-á dizer que é um sinal de autonomia e, nesse sentido estaremos perante um contrato de prestação de serviço.

⁴⁵ Se o trabalho é desenvolvido nas instalações do Empregador é indício de subordinação; caso o trabalho seja desenvolvido em instalações próprias do prestador da actividade já pode indicar autonomia.

⁴⁶ Um Trabalhador, em regra, sujeita-se a um horário de trabalho, ao passo que um prestador de serviço gere ele próprio o seu tempo de trabalho.

⁴⁷ Quando a remuneração é calculada em função do tempo de trabalho é indicativo de subordinação jurídica; já a remuneração à peça ou em função do resultado evidencia autonomia.

⁴⁸ Se o Trabalhador recorre a outros Trabalhadores para desempenhar as suas tarefas, há um indício de autonomia. O contrato de trabalho é um negócio *intuitu personae*, logo, em regra, não é possível o Trabalhador recorrer a colaboradores.

⁴⁹ Quando os riscos correm por conta do Empregador, tal factor aponta para a dependência do Trabalhador; já o contrário, quando os riscos correm por conta do prestador da actividade indica a sua autonomia.

execução do contrato⁵⁰ e averiguar se o prestador da actividade está inserido numa organização produtiva.

Como indícios negociais externos, destacamos o facto de o prestador da actividade desenvolver a mesma actividade para diferentes beneficiários⁵¹, o tipo de imposto pago e o regime da Segurança Social⁵² e o facto de o prestador da actividade se encontrar sindicalizado⁵³.

Os referidos indícios têm, todavia, um valor relativo se individualmente considerados e devem ser avaliados através de um juízo global, em ordem a convencer, ou não, da existência, no caso, da subordinação jurídica.⁵⁴

FERNANDES, António Monteiro⁵⁵ realça que os “índices apurados devem ser encarados globalmente, compondo uma *imagem* confrontável com os tipos em alternativa, para o efeito de se verificar a maior proximidade a um deles.”⁵⁶

⁵⁰ Quando o Empregador cumpre as obrigações específicas de um contrato de trabalho, como por exemplo, o pagamento de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, isso indica que o contrato é de trabalho; a falta dos direitos enunciados leva a crer que estaremos perante um contrato de prestação de serviço. É este um indício usado para camuflar o contrato de trabalho.

⁵¹ No caso de o Trabalhador depender economicamente de um Empregador, pode levar a concluir pela existência de um contrato de trabalho; quando o prestador da actividade presta o seu serviço a vários credores isso leva a crer que tem um contrato de prestação de serviço.

⁵² Se o Trabalhador estiver inscrito no regime dos Trabalhadores por conta de outrem e se o Empregador proceder aos descontos para a Segurança Social e se proceder à retenção na fonte revela subordinação jurídica; se pelo contrário o prestador da actividade está inscrito no regime de Trabalhador independente e emite recibos verdes, então pode ser entendido como contrato de prestação de serviço.

⁵³ Se o Trabalhador estiver sindicalizado pode evidenciar que o contrato é de trabalho.

⁵⁴ Cfr. Acórdão do STJ de 25 de Novembro de 2009, processo n.º 25/06.2TTEVR.S1, disponível em www.dgsi.pt, explica que “por outro lado, importa referir que os indícios recolhidos não podem ser isoladamente considerados, mas sopesados antes no seu conjunto, na sua globalidade (...)”.

Cfr. Acórdão do STJ de 12 de Abril de 2012, processo n.º 4576/04.5TTLSB.L1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, expõe que “a subordinação jurídica pode, assim, determinar-se através de um conjunto de indícios – assumindo cada um deles um valor relativo, pelo que o juízo a fazer deve ser de globalidade face à situação concreta apurada, o conjunto de indícios relevantes (...)”.

Cfr. Acórdão do STJ de 31 de Janeiro de 2012, processo n.º: 121/04.0TTSNT.L1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, refere que “tomados de *per si*, estes elementos revestem-se, contudo, de patente relatividade, impondo-se, assim, fazer um juízo de globalidade com vista à caracterização do contrato, não existindo nenhuma fórmula pré-determinada o doseamento necessário dos vários índices, desde logo porque cada um deles pode assumir um valor significativa muito diverso de caso para caso.”

⁵⁵ FERNANDES, António Monteiro. *Ob. cit.*, p. 142.

Atendendo ao regime de repartição do ónus de prova, cabe ao Trabalhador demonstrar os factos essenciais do contrato de trabalho (artigo 342.º n.º 1 do CC).

A prova da subordinação jurídica é difícil, desde logo, se pensarmos que o Trabalhador depende economicamente do Empregador.

Por essa razão, justifica-se a existência de uma presunção de laboralidade que facilita o ónus da prova, que iremos, se seguida, analisar.

⁵⁶ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 17.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014, p. 132, ressalva que “nem todos os *índices* utilizados pelos tribunais merecem a mesma atendidibilidade. Alguns deles correspondem a elementos exteriores ao conteúdo da relação contratual e correntemente usados na dissimulação do contrato de trabalho; não podendo, assim, considerar-se decisivos ou sequer relevantes no exercício do método tipológico.”

De entre esses indícios, o autor destaca a inscrição na Segurança Social como independente, o uso de *recibos verdes*, a denominação de *contrato de prestação de serviço* utilizada no documento contratual, o não gozo de férias e o não pagamento do correspondente subsídio.

No mesmo sentido, o Acórdão do STJ de 02 de Dezembro de 2013, processo n.º 460/11.4TTBCL.P1.S1 e o Acórdão do STJ de 15 de Janeiro de 2014, processo n.º 32/08.0TTSCS.S1, disponíveis em www.dgsi.pt.

CAPÍTULO 2

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE

2.1. Evolução da Presunção de Laboralidade

As questões ligadas à qualificação de contrato de trabalho, nomeadamente à prova da existência de um contrato de trabalho têm sido alvo de várias modificações legislativas⁵⁷.

Foi no CT de 2003 que surgiu a presunção⁵⁸ da laboralidade, a qual, depois de alterada através da Lei 9/2006 de 20/03, assumiu a redacção prevista no CT de 2009.

Artigo 12.º do CT de 2003

“Presume-se que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que, cumulativamente (sublinhado nosso):

⁵⁷ Antes de existir a presunção de laboralidade, o Trabalhador para ver reconhecido o seu contrato de trabalho em tribunal, tinha que fazer prova da subordinação jurídica.

No Acórdão do STJ de 22 de Abril de 2009, processo n.º 08S3045, disponível em www.dgsi.pt, pode ler-se que “no artigo 12.º, do CT de 2003, na sua versão original, consagrou-se um desvio à regra geral do ónus da prova, plasmada no artigo 342.º n.º 1 do CC – da qual decorre que ao Autor que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho incumbe demonstrar os atinentes factos constitutivos – fazendo recair sobre a parte contrária, demonstrados que sejam determinados factos indiciários, o ónus de ilidir a presunção de laboralidade deles resultante, mediante prova em contrário (artigos 344.º n.º 1 e 350.º n.ºs 1 e 2 do CC).”

As alterações legislativas ocorreram, sobretudo, para criar uma solução, no sentido de combater as relações de trabalho dissimuladas, os chamados “falsos recibos verdes”.

A Recomendação n.º 198 da OIT preconizou que os Estados-Membros estabelecessem uma presunção legal de contrato de trabalho - “com a finalidade de facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho, dentro da estrutura de políticas nacionais, considerando as possibilidades seguintes:

- (a) Permitir uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação de trabalho;
- (b) Prover para uma presunção legal de que uma relação de trabalho existe onde um ou mais indicadores relevantes se fazem presente; e
- (c) Determinar, acompanhamento de consultas prioritárias com as organizações mais representativas de Empregadores e Trabalhadores, onde Trabalhadores com certas características, em geral ou em sectores específicos, devam ser julgados serem tanto empregado ou autónomo.”

⁵⁸ Como alude o artigo 350.º n.º 1 do CC “a presunção tem como objectivo facilitar a demonstração de um facto, dispensando a prova directa do mesmo por aquele em favor do qual é estabelecida a presunção”.

Ou seja, o Trabalhador beneficia de uma presunção para facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho.

Nos termos do artigo 350.º n.º 2 do CC, cabe ao Empregador ilidir essa presunção, dando-se, assim, a inversão do ónus de prova.

Cfr. Acórdão do STJ de 08 de Outubro de 2015, processo n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, vai no sentido que “a presunção é em benefício exclusivo do Trabalhador, uma vez que, quem tem a seu favor a presunção legal escusa de provar o facto a que ela conduz, por força do estatuído no n.º 1 do artigo 350.º do CC. A prova fica a cargo do Empregador, se pretender ilidir a presunção.” (Sublinhado nosso)

- a) O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as orientações deste;
- b) O trabalho seja realizado em empresa beneficiária da actividade ou em local por esta controlada, respeitando um horário previamente definido;
- c) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da actividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da actividade;
- d) A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, superior a 90 dias.”

2.2. Análise da Presunção contida no artigo 12.º do CT de 2003

Encetando o nosso estudo pela abordagem da presunção prevista no artigo 12.º do CT criada em 2003, a mesma pretendia facilitar a prova de existência de contrato de trabalho.

Não obstante, o objectivo não foi bem concretizado, pois havia a exigência de verificação cumulativa dos factos indiciários, tornando a presunção inútil.⁵⁹

⁵⁹ Cfr. Acórdão do TRL de 12 de Setembro de 2007, processo n.º 4420/2007-4, disponível em www.dgsi.pt, aponta que “os requisitos cumulativos para o funcionamento da presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º do CT mais não são do que alguns dos indícios mais frequentemente apontados como reveladores de subordinação jurídica, sendo certo que a valoração dos mesmos não é pré-definida, uma vez que podem assumir relevância diferente de caso para caso, devendo por isso, em cada caso, passar por uma ponderação global.”

De salientar que, para o Trabalhador provar a existência do contrato de trabalho, tinham que estar preenchidos os 5 (cinco) requisitos cumulativos. “Mas faltando qualquer requisito nada obstava a que o Trabalhador, ainda assim, provasse que estão preenchidos os elementos constitutivos do contrato de trabalho, o que revela, de forma notória, a inutilidade desta presunção.” Neste sentido, MARTINEZ, Pedro Romano, citado por CARVALHO, Sónia de. *A vexata quaestio da distinção do contrato de prestação de serviço revisitada*. In Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes – Parte II. Coord. XAVIER, Bernardo, *et al.* Vila Nova de Famalicão: Nova Causa – Edições jurídicas, 2017, p. 602.

Cfr. Acórdão do STJ de 16 de Dezembro de 2010, processo n.º 996/07.1TTMTS.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, menciona que “caso não funcione a referida presunção, por não preenchimento de algum dos seus requisitos cumulativos, pode o Trabalhador provar que estão preenchidos os elementos constitutivos do contrato de trabalho, através da demonstração a efectuar dos pertinentes índices de laboralidade, mediante factos que os integrem.”

VICENTE, Joana Nunes⁶⁰ considerava que o artigo 12.º do CT não se enquadrava na categoria de presunção desde logo, porque “os factos-base coincidem integralmente com os factos cuja conclusão se queria extrair.”

Para AMADO, João Leal⁶¹ esta presunção criada em 2003 apenas se limitou a agrupar os elementos indiciários que já eram usados na jurisprudência “exigindo que todos eles apontassem para a existência de trabalho subordinado”.

FERNANDES, António Monteiro⁶² considerou que a presunção do CT de 2003, conduzia a uma conclusão perturbadora:

- i. “A *presunção de contrato de trabalho* preenchia já o essencial da noção legal desse contrato;
- ii. A verificação das quatro primeiras condições permitia alicerçar, mais do que uma presunção, a certeza da existência de contrato de trabalho; e
- iii. O quinto elemento da enumeração legal (duração superior a noventa dias) parecia inteiramente destituído de aptidão qualificativa.”

RAMALHO, Maria do Rosário Palma⁶³ sintetizou os problemas da presunção de laboralidade em três pontos essenciais: por um lado, os indícios utilizados eram desequilibrados, como por exemplo, a duração mínima do contrato fixada em noventa dias⁶⁴. Por outro lado, os indícios eram cumulativos, o que em vez de facilitar a prova de contrato de trabalho, ainda criava mais dificuldades ao Trabalhador. Por fim, esta

⁶⁰ VICENTE, Joana Nunes, *Noção de Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, p. 78.

⁶¹ AMADO, João Leal. *Presunção de Laboralidade: nótula sobre o artigo 12.º do novo Código de Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, p. 46.

⁶² FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 147.

⁶³ RAMALHO, Maria Rosário Palma. *Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no Novo Código de Trabalho – Breves Notas*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, p. 64.

⁶⁴ Em sentido contrário BATISTA, Albino Mendes. *Estudos sobre o Código do Trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006, pp. 69-70, argumentando que o elemento presuntivo do decurso do tempo tinha toda a relevância, discutindo apenas se o prazo dos 90 (noventa) dias seria o prazo ajustado. Para o autor, (provavelmente) o legislador considerou como referência o prazo do período experimental.

Conclui o autor que “este elemento aliado aos outros elementos presuntivos, deve relevar em sede probatória.”

presunção podia ter um efeito “perverso”⁶⁵, pois com a presunção podiam os tribunais desqualificar o contrato como contrato de trabalho⁶⁶.

Efectivamente, a presunção contida no artigo 12.º do CT de 2003 não se podia considerar uma verdadeira presunção, pois poderia conduzir os tribunais a negar a laboralidade do contrato, por não estarem preenchidos todos os requisitos, “quando, na ausência desta norma, a apreciação dos indícios levaria o tribunal a concluir ser um contrato de trabalho.”⁶⁷

Artigo 12.º da Lei 9/2006 de 20/03

“Presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realiza e sua pretensão sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição”.

2.3. Análise da Presunção contida no artigo 12.º da Lei 9/2006 de 20/03

Depois das duras críticas que a presunção de 2003 sofreu, a Lei n.º 9/2006, de 20 de Março introduziu modificações no artigo 12.º do CT.

⁶⁵ No sentido que os pressupostos seriam cumulativos e que bastava a falta de um pressuposto para não se aplicar a presunção indicamos os seguintes acórdãos: Acórdão TRL de 07/05/2008, processo n.º 1875/2008-04, de 12/09/2007, processo n.º 4420/2007-4 e Acórdão STJ de 10/07/2008, processo n.º 07S4654. Em sentido inverso, ou seja, não sendo necessário o preenchimento cumulativo, referimos o Acórdão TRP de 16/05/2007, processo n.º 0710333. Todos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁶⁶ Cfr. Acórdão do TRL de 03 de Dezembro de 2014, processo n.º 2923/10.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt refere que “a presunção de laboralidade prevista no artigo 12º n.º 1 do CT de 2009 apresenta duas grandes diferenças em relação à prevista no artigo 12º do CT de 2003: a primeira tem a ver com o tipo de indícios de subordinação indicados pelo legislador, que são agora indícios em sentido próprio, porque não se confundem com os elementos essenciais do contrato de trabalho, antes apontam para tais elementos, designadamente para o elemento de subordinação do Trabalhador; a segunda diferença tem a ver com a natureza do enunciado legal destes indícios, que passou a ser exemplificativa, bastando assim teoricamente que apenas 2 (dois) desses indícios ocorram para que possa ser presumida a existência de um contrato de trabalho.”

⁶⁷ Neste sentido, CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 601.

Com esta alteração, o legislador veio dificultar ainda mais a prova dos factos da presunção, vindo a exigir mais do que os próprios requisitos de noção legal de contrato de trabalho.⁶⁸

Para AMADO, João Leal⁶⁹ só “quando fosse absolutamente certo e seguro que existia um contrato de trabalho, então, e só então, a lei presumia que tal contrato existia!”

O Acórdão do TRL de 12 de Setembro de 2009⁷⁰ não qualificou o contrato como sendo um contrato de trabalho, uma vez que lhe faltava um requisito da presunção, decidindo que “não podemos concluir pela presunção de laboralidade porquanto esta só opera de se verificarem cumulativamente todos os mencionados requisitos e no caso falha o da alínea c).”

A maioria da doutrina classificava esta presunção de inútil, podendo chegar a ter efeitos contraproducentes.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma⁷¹ sublinha que a única utilidade desta presunção era “realçar o indício da dependência do prestador e a importância da inserção do Trabalhador na organização do credor.”

Artigo 12.º do CT de 2009

“Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

⁶⁸ Para CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 602, continuávamos a ter uma *presunção aparente*, pois para o tribunal reconhecer a existência do contrato de trabalho, tinham que estar preenchidos todos os elementos constitutivos da noção de contrato de trabalho, acrescentando dois elementos : a inserção na estrutura organizativa e a dependência económica.

A presunção contida no CT de 2006 já não fazia referência a qualquer duração mínima da actividade prestada.

⁶⁹ AMADO, João Leal. *Ob. cit.*, p. 47.

⁷⁰ Processo n.º 4420/2007-4, disponível em www.dgsi.pt.

⁷¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 53.

- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador da 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, com contrapartida da mesma;
- e) O prestador da actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa”.

2.4. Análise da Presunção contida no artigo 12.º do CT de 2009

Actualmente, com a presunção existente, pode-se assegurar que já existe uma verdadeira presunção de laboralidade.⁷²

Do conjunto de elementos indiciários o Trabalhador terá que provar 2 (dois)⁷³ para assim demonstrar a subordinação jurídica.

Os indícios vertidos nas alíneas do artigo 12.º do CT são elementos de facto que constituem vestígios de existência de um contrato de trabalho.

VICENTE, Joana Nunes⁷⁴ levanta duas dúvidas quanto à actual presunção.

⁷² Continua a ser uma presunção *iuris tantum* – artigo 350.º do CC – podendo ser ilidida pelo Empregador.

CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 603, e o autor MATINEZ, Pedro Romano, consideram que a presunção contida no CT de 2009 “não é uma verdadeira presunção, uma vez que conduz à conclusão que existe um tipo contratual.”

⁷³ Cfr. Acórdão do TRC, de 10 de Julho de 2013, processo n.º 446/12.1TTCBR.C1, disponível em www.dgsi.pt, onde no sumário pode ler-se: “I – Para que opere a presunção da existência de contrato de trabalho prevista no nº 1 do artigo 12.º do CT/2009 basta que se verifiquem 2 (duas) das características nele elencadas.”

No mesmo sentido ROUXINOL Milena Silva. *Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho: a propósito do acórdão do TRP de 07 de Outubro de 2013. In Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Colecção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, p.27, entende que “face à presunção acolhida, hoje, no artigo 12.º do CT, basta a demonstração de 2 (dois) elementos integrantes da respectiva base, para que, então, se induza a existência de subordinação jurídica e, por conseguinte, contando que demonstrados os demais elementos constitutivos da noção de contrato de trabalho – a prestação de actividade e a respectiva remuneração – a natureza laboral da relação em causa.”*

⁷⁴ VICENTE, Joana Nunes. *Ob. cit.*, p. 79.

A primeira diz respeito à última alínea do artigo 12.º “prestador de actividade desempenhar funções de direcção ou de chefia na estrutura orgânica da empresa” – referindo que “o impacto de um dado como aquele até pode ser, porventura e em abstracto, indiciador justamente do inverso, leia-se, da existência de uma situação de não subordinação jurídica.”

A segunda dúvida prende-se com o aligeiramento em demasia da mera exigência de prova de 2 (duas) alíneas.

Em relação à última alínea do artigo 12.º do CT, não concordamos com o facto, de que um Trabalhador exercendo cargo de chefia signifique a exclusão de um verdadeiro contrato de trabalho.⁷⁵

Esta presunção de laboralidade fica reforçada com a tutela contra-ordenacional muito grave para situações de dissimulação do contrato de trabalho e, em caso de reincidência a perda de subsídio ou benefício atribuído ao Empregador. Sempre que o Empregador esteja inserido em sociedades de grupo, as outras sociedades são responsáveis pelo pagamento da coima⁷⁶.

Parece-nos que estes dois aspectos poderão ter um efeito dissuasor junto dos Empregadores.

Concluimos assim, que a presunção de laboralidade de 2009 se distingue das demais presunções desde logo, porque os indícios já não se confundem com os

⁷⁵ Cfr. Acórdão do STJ, de 2 de Setembro de 2012, processo n.º 247/10.4TTVIS.C1.S1, consultado em www.dgsi.pt decidiu que “não se diga que tal quadro exclui a pressuposta subordinação jurídica, na dilucidada dimensão. Pelo contrário. Tratando-se de funções ao mais alto nível, em estrutura empresarial/organizativa do credor da prestação, o seu exercício não pode deixar de estar sempre, ao menos potencialmente, dependente da faculdade do Empregador de lhe imprimir, se assim o entender, um sentido diverso, em função da prossecução dos seus objectivos.”

⁷⁶ PEREIRA, Rita Garcia. *A nova acção especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa de Pandora?*. In Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier - Vol. III. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 354, indica que “a responsabilidade pelo pagamento da coima é solidária, quanto ao Empregador e às sociedades que com este se encontrem em relações de participação recíproca, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director, neste últimos casos, dependentes da demonstração do dolo.”

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 54, entende que esta solução é excessiva “por pressupor um qualquer conluio fraudulento entre o Empregador e as outras sociedades do grupo.”

Tal como CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 604, não concordamos com a autora RAMALHO, Maria do Rosário Palma, pois parece estar em causa a garantia do pagamento da coima, tal como se verifica no artigo 334.º do CT.

elementos essenciais do contrato, a prova dos indícios passou a ser exemplificativa e as consequências passaram a ser bem mais gravosas.

Como será objecto de estudo, só haverá lugar à instauração da ARCT se a ACT considerar verificados os indícios da presunção de laboralidade.

Se o inspector de trabalho, no decorrer de uma inspecção, identificar uma relação entre a pessoa que presta actividade e a que dela beneficia que *indicie características de contrato de trabalho*, nos termos previsto do n.º 1 do artigo 12.º do CT, lavra o auto que poderá desencadear a competente acção judicial.

CAPÍTULO 3

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

3.1. Análise das Diferentes Perspectivas da Aplicação da Presunção de Laboralidade no Tempo

Depois de feita uma análise às sucessivas configurações da presunção de contrato de trabalho e, centrando-se o nosso estudo na qualificação jurídica da relação contratual, interessa abordar o âmbito temporal de cada uma das versões da presunção.

Nesta matéria, não há um entendimento unânime nem na doutrina, nem na jurisprudência, pelo que, nos propomos a estudar as posições contraditórias que muito podem influenciar a decisão final.

Esta questão prende-se com a interpretação dada aos artigos 8.º n.º 1 da Lei 99/03 de 27/08⁷⁷ e artigo 7.º n.º 1 da Lei 07/09 de 12/02⁷⁸.

Esta matéria vem consagrada, de igual modo, no artigo 12.º do CC.

A questão que colocamos é a seguinte: uma norma que, não regula sobre as condições de validade substancial ou formal, mas antes regula sobre a distribuição do ónus probatório estará abrangida pela não retroactividade prevista no artigo 12.º n.º 2 do CC e artigo 7.º n.º 1 da Lei que aprova o CT?

Sabe-se que, como princípio geral, a lei nova revoga a antiga.

⁷⁷ O artigo 8.º da Lei 99/03 de 27 de Setembro menciona que “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, ficam sujeitos ao regime do CT os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.”

Cfr. Acórdão do TRL de 07 de Maio de 2008, processo n.º 1875/2008-4, disponível em www.dgsi.pt, vem dizer que “este princípio está em conformidade com o princípio geral de aplicação das leis no tempo, previsto no artigo 12.º do CC, de acordo com o qual a lei só dispõe para o futuro, em relação às situações jurídicas duradouras, apesar de constituídas antes da nova lei, esta aplica-se-lhes, excepto quanto às condições de validade que são aferidas pela lei vigente no momento da sua constituição e quanto aos factos já produzidos ou situações totalmente passadas antes da entrada em vigor do CT que se regem pela lei anterior.”

⁷⁸ No mesmo sentido, o artigo 7.º da Lei 7/2009 de 12 de Setembro, que aprovou as alterações ao CT, “sem prejuízo do CT aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quando as condições de validade os efeitos de facto ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento”.

O princípio da aplicação imediata significa que a nova lei, depois de entrar em vigor, substitui *ipso facto* a lei antiga⁷⁹ – artigo 12.º n.º 1 e n.º 2, 2.ª parte do CC.

O artigo 12.º n.º 2, 1.ª parte do CC espelha que “quando a lei dispõe sobre as condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, entende-se, em caso de dúvida que só visa os factos novos.”

Ou seja, a aplicação da lei antiga é bastante limitada, referindo-se a condições de validade substancial ou formal admitidas em caso de dúvida.

O princípio da não retroactividade da lei determina, de um modo geral, que a lei nova não regula factos passados, assim como a lei antiga não rege as situações jurídicas para o futuro. Tal situação pode ser afastada sempre que a lei seja retroactiva.

No âmbito laboral, entende-se que a lei “abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor” – artigo 12.º n.º 2, parte final do CC.

MARTINEZ, Pedro Romano⁸⁰ refere que existem duas excepções à regra descrita:

- i. “As condições de validade são auferidas no momento da sua constituição;
- ii. Os factos já produzidos ou situações totalmente passadas antes da entrada em vigor do CT são regidos pela lei anterior, pois este diploma não se lhes aplica.”⁸¹

Tal como vem evidenciado por VICENTE, Joana Nunes⁸² em matéria de contratos em geral a regra será a da “submissão à lei vigente no momento da conclusão do contrato”; no domínio juslaboral, o princípio é o da “imediata sujeição às novas

⁷⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 8.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 237.

⁸⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *Ob. cit.*, pp. 251 ss..

⁸¹ Concluiu o autor que “se o contrato de trabalho foi celebrado na vigência da lei antiga, quer dizer que, com respeito à sua constituição, designadamente em relação à forma do negócio jurídico, vigora a lei antiga. Mas quanto aos seus efeitos, aos direitos e obrigações das partes, a partir do momento em que entra em vigor a lei nova, o contrato de trabalho passa estar sujeito a esta última.”

⁸² VICENTE, Joana Nunes. *Noção de Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade*. In *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*. Coord. CARVALHO, Paulo Morgado de, et al. Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 70.

normas dos contratos de trabalho, celebrados à sombra das normas anteriores, como atesta, aliás, a formulação do artigo 7.º n.º 1 da lei que aprova o novo CT.”

No mesmo sentido CARVALHO, Sónia de⁸³, uma vez que, as normas que se destinam a proteger a parte mais fraca são de aplicação imediata, por maioria de razão, o artigo 12.º do CT/2009 sendo uma norma protectora, está sujeita ao princípio geral de aplicação imediata da lei nova.⁸⁴

Quanto à ideia de confiança, na tutela das legítimas expectativas, o Acórdão TRG⁸⁵ de 15 de Maio de 2015, cita o autor XAVIER, Bernardo da Gama Lobo onde reforça que “o princípio da confiança já não funciona plenamente no contrato de trabalho, em que – pelo menos o Empregador – sabe que está sujeito a um constante realinhamento legislativo da política social, ao menos em certos limites.”

Outra questão que a autora VICENTE, Joana Nunes⁸⁶ levanta sobre a aplicação da presunção no tempo prende-se com o facto de as presunções legais “inscreverem-se na categoria das normas de direito probatório material por contraposição às normas de direito probatório formal.”

Na obra supra, a própria autora cita MACHADO, Batista, com o propósito de explicar que as leis de prova podem influenciar a conduta das partes, e por esse

⁸³ CARVALHO, Sónia de. *A vexata quaestio da distinção do contrato de prestação de serviço revisitada*. In Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes – Parte II. Coord. XAVIER, Bernardo, *et al.* Vila Nova de Famalicão: Nova Causa – Edições jurídicas, 2017, p. 606.

⁸⁴ A autora sublinham que a presunção de laboralidade não se relaciona com as condições de validade, nem concorre com situações totalmente passadas.

Outro argumento apontado pela autora em favor da imediata aplicação da presunção é a Lei 63/2013 de 27 de Agosto, pois tanto no âmbito contra-ordenacional previsto no artigo 15.º A da Lei107/2009, como na própria ARCT, a qualificação da relação jurídica está dependente da presunção do artigo 12.º do CT de 2009, sem excepcionar as relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do CT de 2009.

CARVALHO, Sónia de. *Ob. cit.*, p. 607, também destacam a Resolução de Conselho de Ministros n.º 32/2017, publicada no DR, 1.ª série, n.º 42, de 08/02/2017, que convoca o artigo 12.º do CT/2009 para identificar, no âmbito da PREVPAP (programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública), os casos relativos a postos de trabalho que correspondam a necessidades permanentes dos serviços de Administração Pública sem o adequado vínculo jurídico, sem ressaltar as relações anteriores à entrada em vigor do CT/2009.

⁸⁵ Processo n.º 995/12.1TTVCT.G1, disponível em www.dgsi.pt.

⁸⁶ VICENTE, Joana Nunes. *Ob. cit.*, pp. 71-72.

motivo, “a aplicação imediata da nova lei seria susceptível de frustrar as previsões e legítimas expectativas.”

Porém, conclui a autora que estamos no âmbito de uma presunção de laboralidade e, como tal, não lhe parece que posso influenciar a conduta das partes “ao ponto de justificar um raciocínio idêntico ao formulado a propósito das leis sobre a prova.”

Se o legislador põe à disposição do Trabalhador uma presunção para facilitar a existência de um contrato de trabalho, o que justifica que este mecanismo apenas possa ser utilizado para contratos de trabalho concluídos, após o início da vigência do CT de 2009?

Consideramos que a presunção foi criada com a finalidade de ajudar o Trabalhador a provar a existência do contrato de trabalho. Por isso, seria injusto que apenas os Trabalhadores com contratos celebrados depois da entrada em vigor do CT de 2009 pudessem lançar mão da presunção ali consagrada.

A presunção de laboralidade para além de combater as chamadas *zonas cinzentas* surgiu para colmatar o fenómeno dos “falsos recibos verdes”, ou seja, situações onde o Trabalhador se encontra em estado vulnerável.

Neste sentido, pensamos que deve ser aplicada a presunção prevista no CT de 2009 às situações jurídicas constituídas anteriormente.

Na doutrina, encontramos vários autores com o mesmo entendimento.

Para FERNANDES, António Monteiro⁸⁷ “é aplicável aos contratos existentes em cada momento a presunção que nesse momento conste da lei vigente.”

ROUXINOL Milena Silva⁸⁸ defende, como posição dogmática, “a aplicação imediata, também a relações jurídicas anteriormente constituídas, mas ainda vigentes

⁸⁷ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 149.

ao tempo da sua entrada em vigor, da presunção constante do CT de 2003, como da nova versão da mesma trazida pela Lei n.º 9/2006, como ainda, naturalmente, da constante, hoje, do CT de 2009.”

VICENTE, Joana Nunes⁸⁹ considera que a presunção não incide directamente sobre os requisitos de validade, nem sobre o conteúdo ou sobre os efeitos, mas antes, incide sobre os factos “que condicionam a qualificação jurídica de uma dada relação jurídica, à qual irá depois, corresponder, de facto, uma determinada disciplina jurídica.”

Uma vez que a presunção de laboralidade foi criada para facilitar a actividade probatória do Trabalhador, concluí a autora⁹⁰ que, “mais reforçada surge a bondade de uma solução que propugne a aplicação imediata da Lei Nova às situações jurídicas constituídas anteriormente.”

No tocante à jurisprudência, encontramos um conjunto de arestos que sufragam a mesma opinião, designadamente, o Acórdão do TRL⁹¹ de 07 de Maio de 2008, o Acórdão do TRL⁹² de 11 de Fevereiro de 2015, o Acórdão do TRL⁹³ de 03 de Dezembro de 2014, o Acórdão do TRG⁹⁴ de 14 de Maio de 2015, o Acórdão do TRL⁹⁵ de 21 de

⁸⁸ ROUXINOL Milena Silva. *Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho: a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07 de Outubro de 2013*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, p.32.

⁸⁹ VICENTE, Joana Nunes. *Ob. cit.*, p. 70.

⁹⁰ VICENTE, Joana Nunes. *Ob. cit.*, p. 73.

⁹¹ Processo n.º 1875/2008-4, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que “o artigo 12.º do CT que estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo dos requisitos enunciados nessa disposição, aplica-se à relação jurídica vigente à data da sua entrada em vigor, excepto quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento”.

⁹² Processo n.º: 4113/10.2TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, entendeu que “a noção e elementos típicos do contrato de trabalho não se alteraram no domínio de vigência dos CT de 2003 e 2009, pelo que, reportando-se a presunção de contrato de trabalho neles estabelecida à qualificação duma situação que é uma realidade jurídica actual e não viu a sua natureza alterada ao longo do tempo em que produziu efeitos, é-lhe aplicável em cada momento a presunção que nesse momento conste da lei vigente”

⁹³ Processo n.º 2923/10.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, pode-se ler que “esta presunção aplica-se não só às relações contratuais iniciadas após a entrada em vigor do CT de 2009, mas também às relações iniciadas antes dessa data e se mantenham em execução; ou seja, ao contrato em vigor em determinado momento, aplica-se a presunção que nesse momento conste da lei vigente.”

⁹⁴ Processo n.º 995/12.1TTVCT.G1, disponível em www.dgsi.pt, acompanha o mesmo entendimento que os acórdãos supra, sustentando que “é de aplicar o artigo 12.º do CT aos contratos subsistentes aquando da sua entrada em vigor.”

Novembro de 2012 e o Acórdão do STJ⁹⁶ de 20 de Novembro de 2013. Este último Acórdão rejeita, expressamente, o entendimento jurisprudencial do STJ.

Com posição inversa, o STJ tem vindo a ser peremptório e unânime na afirmação de que a qualificação jurídica de uma relação como de trabalho se aplica a lei vigente na data da sua constituição, se não se demonstrar que daí em diante houve alterações significativas dos seus elementos.

A título de exemplo, pode-se apontar o Acórdão do STJ de 22 de Abril de 2009⁹⁷, o Acórdão do STJ de 05 de Março de 2013⁹⁸, o Acórdão do STJ de 18 de Setembro de 2013⁹⁹ e o Acórdão do STJ de 04 de Fevereiro de 2015¹⁰⁰.

⁹⁵ Processo n.º 3805/11.3TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, vai no mesmo sentido, sublinhando que “o artigo 12.º do CT aplica-se às relações jurídicas vigentes à data da entrada em vigor do referido Código.”

⁹⁶ Processo n.º 2867/06.0TTLSB.L2.S1, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que “nesta data já se encontrava em vigor o CT (2003), pelo que não se vislumbra qualquer razão para não aplicar ao caso dos autos, em face dos critérios de aplicação da lei no tempo contemplados no artigo 8.º, n.º 1, da Lei 99/2003, de 27 de Agosto, a presunção de laboralidade consagrada no artigo 12.º daquele diploma

⁹⁷ Processo n.º 08S305, disponível em www.dgsi.pt, no seu sumário vem dito que, “I – No artigo 12.º do CT de 2003, na sua versão original, consagrou-se um desvio à regra geral do ónus da prova, plasmada no artigo 342.º n.º 1 do CC – da qual decorre que ao Autor que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho incumbe demonstrar os atinentes factos constitutivos – fazendo recair sobre a parte contrária, demonstrados que sejam determinados factos indiciários, o ónus de ilidir a presunção de laboralidade deles resultante, mediante prova em contrário (artigos 344.º n.º 1 e 350.º n.ºs 1 e 2 do CC). II – O referido preceito, reportando-se à valoração de factos que importam o reconhecimento da presunção de laboralidade do contrato, portanto com reflexos na qualificação do contrato, só se aplica aos factos novos, ou seja, às relações jurídicas constituídas após o início da vigência do referido corpo de normas, em face do disposto no artigo 8.º n.º 1 da Lei Preambular (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto). III – Por isso, tendo os denominados *contratos de prestação de serviço* em apreciação sido celebrados antes da entrada em vigor do CT/2003, para efeitos da qualificação da relação que vigorou entre as partes, não é possível recorrer à presunção de laboralidade consignada no mencionado preceito, mas sim, à luz da regra geral de repartição do ónus da prova, consignada no artigo 342.º n.º 1 do CC. IV – A questão da determinação da lei aplicável é de conhecimento oficioso, como resulta do disposto no artigo 659.º n.º 2 do CPC, competindo ao STJ, nos termos do artigo 729.º n.º 1, do mesmo diploma, aplicar definitivamente o regime jurídico que julgue adequado aos factos materiais fixados pelo tribunal recorrido. V – Daí que, apesar de, sem impugnação das partes, as instâncias terem perspectivado a resolução do litígio à luz de um determinado regime jurídico, não está vedado ao STJ afastar a aplicação desse regime e optar pelo que julgue adequado. VI – Assim, uma vez que o regime jurídico que estabeleceu a presunção de laboralidade não é aplicável ao caso dos autos, e porque o juízo da 1.ª instância quanto à qualificação do contrato, fundado na falta de demonstração dos elementos constitutivos de uma relação laboral, e formulado tendo em atenção a mencionada regra geral atinente à repartição do ónus da prova, se tornou definitivo, uma vez que não foi impugnado, não pode ser objecto de apreciação pelo STJ a pretensão do recorrente no sentido de ser qualificado o relacionamento das partes como contrato de trabalho, como pressuposto da procedência da acção.”

⁹⁸ Processo n.º 3247/06.2TTLSB.L1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, decidiu que “à qualificação de uma relação jurídica constituída antes de 01 de Dezembro de

2003 – data da entrada em vigor do CT de 2003 – não resultando da matéria de facto uma mudança essencial na configuração dessa relação antes e depois daquela data, é aplicável o regime constante do LCT.”

⁹⁹ Processo n.º: 2775/07.7TTL5B.L1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, estabelece que “a presunção de laboralidade [que, estabelecia no artigo 12.º do CT de 2003, alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, deriva do pressuposto de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de 5 (cinco) requisitos – os previstos nas alíneas a) a e) do mesmo normativo – o que traduz uma valoração dos factos que importam essa presunção] só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas iniciadas ou constituídas após a entrada em vigor do CT de 2003. Assim, para efeitos da qualificação de uma relação jurídica estabelecida entre Setembro de 1999 e Novembro de 2006 há que recorrer ao regime jurídico do contrato individual de trabalho, anexo ao DL n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, se se não prova que, depois de 01 de Dezembro de 2003, tenha existido uma modificação essencial na configuração dessa relação jurídica.”

¹⁰⁰ Processo n.º: 437/11.0TTOAZ.P1.S1, consultado em Caderno Temático – Assessoria Social do STJ – Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviço, refere que “estando em causa uma relação contratual iniciada em data não concretamente apurada, mas anterior a 18 de Fevereiro de 2006, e que perdurou até 01 de Julho de 2011, não resultando da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado, a partir de Fevereiro de 2009, os termos da relação jurídica firmada, não é aplicável a presunção estabelecida no artigo 12.º do CT de 2009, mas sim a acolhida no artigo 12.º do CT de 2003, na versão original e na subsequente redacção conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.”

PARTE 2

CAPÍTULO 4

ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. Contextualização da Acção de Reconhecimento do Contrato de Trabalho

Como já foi dito ao longo do texto, a presente dissertação tem por objectivo, essencialmente, o estudo do regime da ARCT, introduzida pela Lei 63/2013 de 27 de Agosto, que veio alterar, não só o CPT, com a alteração do artigo 26.º, concretamente o legislador acrescentou a alínea i) no n.º1, bem como introduziu os artigos 186.º K e seguintes, onde define esta nova acção, como também alterou o Regime Processual das contra-ordenações laborais e da Segurança Social¹⁰¹, nomeadamente acrescentou o n.º 3 ao artigo 2.º e aditou o artigo 15.º A.¹⁰²

Esta nova acção teve por base uma iniciativa legislativa de cidadãos¹⁰³, que apresentaram o Projecto Lei n.º 142/XII, conhecido como a “Lei contra a

¹⁰¹ A ACT e o Instituto da Segurança Social já levavam a cabo o procedimento das contra-ordenações sempre que estivessem perante “uma situação de prestação da actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na Segurança Social”, de acordo com o artigo 2.º n.º 2 do DL 107/2009 de 14 de Setembro.

A ACT é a entidade competente para instaurar este novo procedimento, previsto no artigo 15.º A Lei 107/2009 de 14 de Setembro.

¹⁰² O CT (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro) no seu artigo 12.º também já havia instituído um mecanismo no sentido de dissuadir a utilização indevida do contrato de prestação de serviço ao presumir a existência de contrato de trabalho quando se verificarem dois requisitos presentes no n.º 1 alínea a) a e) do citado artigo.

A contra-ordenação passou a ser uma contra-ordenação muito grave punida com coima e como sanção acessória a privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público até 2 (dois) anos, em caso de reincidência, para além da responsabilidade solidária instituída quanto ao pagamento da coima.

Sem nos esquecermos do artigo 140.º n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, onde o legislador também instituiu um mecanismo de fiscalização, dizendo no n.º 1 “as pessoas colectivas e as pessoas singulares com actividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil beneficiem de pelo menos 80% do valor total da actividade de Trabalhador independente, são abrangidas pelo presente regime na qualidade de entidades contraentes.” Nos termos do artigo 168.º do referido diploma, era suportada pela entidade contratante uma taxa contributiva de 5%.

Recentemente, o DL 2/2018 veio trazer alterações ao regime contributivo dos trabalhadores independentes. No artigo 140.º do DL 2/2018 pode ler-se que “as pessoas colectivas e as pessoas singulares com actividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil beneficiem de mais de 50% do valor total da actividade de Trabalhador independente, são abrangidas pelo presente regime na qualidade de entidades contratantes.” Para além disso, também trouxe alterações no artigo 168.º, pois a taxa contributiva a cargo das entidades contratantes passou a ser de 10% nas situações em que a dependência económica é superior a 80% e 7% nas restantes situações.

Quer isto dizer, que se um Trabalhador durante o mesmo ano civil prestou, em regime de trabalho independente, 50% do valor total da sua actividade para o mesmo Empregador, o legislador, dada a dependência económica, entendeu elevar a contribuição da entidade beneficiária.

¹⁰³ Promovida pelos Precários Inflexíveis (PI), pelo Movimento 12 de Março (M12M), pela Geração à Rasca do Porto, pela Plataforma dos Intervenientes do Espectáculo e do Audiovisual e pelo FERVE (Fartos d’Estes Recibos Verdes) e, foi submetida por cerca de 40 mil cidadãos e entregue no Parlamento.

Precariedade”, e cujo seu conteúdo incidia sobre a fiscalização do falso trabalho independente, a limitação dos contratos a termo e o combate ao abuso do trabalho temporário.

Na sequência desta iniciativa, foi então aprovada a Lei 63/2013, de 27 de Agosto, que entrou em vigor a 1 de Setembro. Esta lei apenas se debruçou sobre um dos três temas apresentados, instituindo mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado.¹⁰⁴

Recentemente houve um alargamento no âmbito da ARCT e nos mecanismos processuais, através da Lei 55/2017 de 17 de Julho.¹⁰⁵

Este novo diploma aprofunda o regime jurídico da ARCT instituído pela Lei 63/2013 e, como estudaremos nos próximos capítulos, trouxe quatro alterações a destacar:

- i. Veio conferir ao MP a faculdade de promover oficiosamente o Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento (regulado no artigo 186.º S do CPT), sempre que o Trabalhador tenha sido despedido entre a data da notificação do

¹⁰⁴ No Projecto de Lei n.º 105/XIII/1.ª vem mencionado que em 2015, os dados provisórios fornecidos pela ACT apontam para uma regularização imediata de cerca de 560 situações, o encaminhamento para o MP de 446 casos, e o reconhecimento em tribunal de 90 situações.

¹⁰⁵ De acordo com o Projecto Lei, as principais alterações a introduzir seriam as seguintes:

- I. Alargamento do âmbito da ARCT, criada pela Lei 63/2013, que passa a incluir, para além dos falsos recibos verdes, outras formas de ocultação de trabalho subordinado;
- II. Criação de um mecanismo especial de protecção do Trabalhador, considerando como despedimento ilícito a sua dispensa após notificação da ACT e na pendência de um processo de reconhecimento da sua relação laboral. Além disso o MP passa a determinar a imediata reintegração do Trabalhador dispensado nestas circunstâncias;
- III. Atribuir ao MP um papel mais activo, considerando o interesse público da causa e impedindo assim a chantagem sobre o Trabalhador para que este desista do processo;
- IV. Conferir aos sindicatos e às entidades que fazem a denúncia o direito de serem autoras e de representarem os Trabalhadores nas acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam no âmbito do processo de reconhecimento da existência de contrato de trabalho;
- V. Alterar o regime de prova, impedindo que o Trabalhador seja arrolado como testemunha da entidade Empregadora, e
- VI. Instituir a obrigatoriedade da notificação das organizações representativas dos Trabalhadores das acções de inspecção da ACT suscitadas pelas suas denúncias, garantindo que os sindicatos de precários passam a acompanhar os inspectores de trabalho nas suas acções inspectivas.

Empregador do auto de inspecção do trabalho e o trânsito em julgado da decisão final da ARCT,

- ii. Eliminou a audiência de partes,
- iii. Alterou a redacção do artigo 2.º e 15.º A da Lei 107/2009, de forma a que este mecanismo fosse mais abrangente, incluindo outras formas de ocultação de trabalho subordinado, para além do trabalho autónomo e,
- iv. Acrescentou a alínea c) no artigo 5.º A do CPT, conferindo legitimidade activa ao MP na ARCT e no Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento.

Tal como refere FREITAS, Pedro Petrucci de¹⁰⁶ a ARCT tem o propósito de atingir um nível de “*decent work*” e de se eliminar o fenómeno da precariedade laboral.

O problema do trabalho não declarado e do falso trabalho autónomo não é uma preocupação só do sistema português, com efeito, a OIT e a União Europeia, nos últimos anos têm vindo a sensibilizar para o combate de práticas fraudulentas.¹⁰⁷

A Lei 63/2013, de 27 de Agosto tem como objectivo desenvolver mecanismos de combate indevido aos “falsos recibos verdes”, numa fase onde a relação laboral ainda está em vigor, através de um procedimento administrativo levado a cabo pela ACT e

¹⁰⁶ FREITAS, Pedro Petrucci de. *Da Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho: breves comentários*. In ROA – Vol. III. Lisboa, Out./Dez., 2013, p. 1425.

¹⁰⁷ REIS, Viriato. *A Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho. Controvérsias na sua aplicação*. In Revista do CEJ, n.º 1. Coimbra: Editora Almedina, 2015, pp. 220 ss., aborda o problema da precariedade laboral no contexto internacional. Dentro da vasta panóplia de medidas propostas pela OIT apenas iremos referir aquelas que, no nosso entendimento, têm mais impacto para o tema da presente dissertação:

- I. Recomendação n.º 198 aprovada pela OIT em 2006, o relatório da OIT intitulado “Labour Inspection and Undeclared Work in the EU”;
- II. Conferência Internacional de Trabalho que ocorreu em 12 de Junho de 2015 e foi adoptada a Recomendação n.º 204;
- III. Relatório preparado pelo Grupo de Acção interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência de Alto Nível “Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”

No plano da União Europeia para dirimir o problema do trabalho subordinado, encontramos, entre outras, as seguintes medidas:

- I. Resolução do Parlamento Europeu A5-0220/2000, aprovada em 21 de Setembro de 2000;
- II. Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de Janeiro de 2014, o Comité Económico e Social Europeu emitiu em 21/01/2014 uma parecer sobre a “Luta contra a economia subterrânea e o trabalho não declarado”;
- III. Comissão Europeia em Abril de 2014 apresentou uma Proposta de Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece uma Plataforma Europeia para reforçar a cooperação na prevenção e dissuasão do trabalho não declarado.

É de louvar toda a preocupação e todos os mecanismos criados para combater as práticas fraudulentas no âmbito laboral.

Em Portugal, tal preocupação deu origem a um novo processo especial no CPT – Capítulo VIII – ARCT.

através da ARCT impulsionada pelo MP, independentemente da vontade dos outorgantes¹⁰⁸.

Resulta da análise da jurisprudência que, na maioria dos casos, o Trabalhador interpõe a competente acção de processo comum no Tribunal de Trabalho para reconhecer como trabalho subordinado a relação que era tida como prestação de serviço, numa fase em que a relação jurídica já cessou, uma vez que o Trabalhador receando perder o seu emprego, limita-se a aceitar as condições que lhe são oferecidas.¹⁰⁹

Depois da cessação da relação laboral, o Trabalhador pode apenas reclamar créditos, deixando de parte direitos, como por exemplo, sindicalização, negociação colectiva, greve, gozo de férias, gozo de feriados e gozo de dias de descanso semanal.¹¹⁰

Esta nova acção preocupa-se em regularizar a situação de precariedade durante o vínculo laboral, no sentido de o Trabalhador poder usufruir dos direitos que emergem do contrato de trabalho.

A ARCT é uma acção de simples apreciação positiva, o que significa que se o Trabalhador tem créditos para reclamar terá que interpor uma nova acção de processo comum para os exigir, pois esta acção, como o próprio nome indica, apenas tem por finalidade reconhecer o contrato de trabalho.

Assim, a primeira crítica que nos permitimos fazer, prende-se com o facto de a ARCT *a priori* regularizar o contrato de trabalho, sem todavia, prever nenhum

¹⁰⁸ A acção inicia-se com a competente participação levantada pela ACT.

Caso o MP tenha conhecimento officioso de uma situação de “falsos recibos verdes” deve comunicar à ACT para dar início ao procedimento administrativo, para, de seguida, poder apresentar a PI. Isto para dizer, que o MP, neste processo especial, não pode instaurar a PI sem antes receber a participação da ACT.

¹⁰⁹ No mesmo sentido, o autor REIS, Viriato. *Ob. cit.*, p. 212.

Este lapso temporal leva a um desgaste dos meios de prova que permitem ao Trabalhador qualificar o contrato como sendo um contrato de trabalho.

Não esquecer que, para determinados créditos vencidos há mais de 5 (cinco) anos, a lei só admite a prova por documento idóneo, tal como vem referido no artigo 337.º n.º 2 do CT.

¹¹⁰ Quanto a estes direitos o Trabalhador pode exigir o pagamento correspondente.

mecanismo que permita ao Trabalhador reclamar os seus créditos, obrigando-o a intentar uma acção de processo comum.

Depois de dissecada a necessidade de criar mais um mecanismo no combate ao trabalho subordinado dissimulado, propomo-nos, na presente dissertação, a fazer um estudo detalhado sobre o processo da ARCT, designadamente perceber a sua dinâmica e eficácia no ordenamento jurídico português, o interesse subjacente a esta nova acção, bem como compreender se este novo mecanismo cumpre o seu principal papel, ou seja, a redução da precariedade laboral.

4.2. (In)constitucionalidade do Novo Regime Processual

O regime jurídico da ARCT, desde cedo, levantou sérias dúvidas no plano da constitucionalidade, tendo, inclusive alguns tribunais de 1.ª instância deixado de aplicar as normas da ARCT nomeadamente, a norma 26.º n.º 1, alínea i) e n.º 6 e os artigos 186.º K a 186.º R do CPT, com fundamento na sua inconstitucionalidade material (absolvendo o Réu da instância), atendendo ao seguinte argumento “o regime legal criado por estas normas jurídicas, representa uma intromissão ilegítima do Estado numa relação jurídica de natureza absolutamente privada, impondo aos contraentes a resolução judicial de um litígio inexistente e a desnecessária conformação de interesses convergentes ou não conflituantes, sem que se verifique qualquer interesse público cuja prossecução justifique tal intervenção”.

Como veremos, no acórdão que será de seguida estudado, o Tribunal Constitucional pronunciou-se, em sentido favorável à conformidade do regime da ARCT com a Lei Fundamental, no que diz respeito aos princípios do Estado de direito democrático, na vertente da segurança jurídica e da protecção da confiança, da liberdade de escolha de género de trabalho, da igualdade, da liberdade, da iniciativa privada, da autonomia do MP, do direito a processo equitativo e da livre iniciativa económica privada.

De entre os vários Acórdãos proferidos pelo Tribunal Constitucional, optamos por analisar o Acórdão n.º 94/2015, da 2.ª Secção, processo n.º 822/14¹¹¹.

I. Contextualização

O MP instaurou no Tribunal do Trabalho de Lisboa acção declarativa de reconhecimento de um contrato de trabalho contra LCS – Linha de Cuidados de Saúde, S.A. pedindo que fosse reconhecido que o contrato celebrado entre o Trabalhador e o Empregador era um verdadeiro contrato de trabalho.

O Tribunal do Trabalho de Lisboa proferiu despacho saneador, no qual conheceu da questão da inconstitucionalidade do artigo 26.º n.º 1, alínea i) e n.º 6 e artigos 186.º-K a 186.º-R do CPT, suscitada pela Ré, decidindo recusar a aplicação das referidas normas com fundamento na sua inconstitucionalidade e, em consequência, absolver a Ré da instância.

O Meritíssimo Juiz “a quo” decidiu não aplicar as normas supra referidas, considerando que o regime legal criado representa uma intromissão ilegítima do Estado numa relação jurídica de natureza absolutamente privada, impondo a resolução de um litígio que na realidade não existe, sem que, por sua vez, tenha por base um interesse público que justifica tal intervenção do Estado.

Inconformado, o MP recorreu desta decisão para o Tribunal Constitucional, pedindo a fiscalização da constitucionalidade das normas cuja aplicação foi recusada.

II. Da Apreciação da Constitucionalidade da norma contida no artigo 26.º n.º 1, alínea i) e n.º 6 e artigos 186.º K a 186.º R do CPT

O MP nas suas alegações requereu ao Tribunal Constitucional que não deveria julgar inconstitucional o artigo 26.º n.º 1, alínea i) e n.º 6 e artigos 186.º K a 186.º R do CPT, por violação dos princípios constitucionais do Estado de Direito Democrático, consagrado no artigo 2.º da CRP, nas suas vertentes dos princípios da segurança

¹¹¹ Disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

jurídica e da confiança, da liberdade de escolha de género de trabalho, plasmado no artigo 47.º n.º 1 da CRP e da igualdade, previsto no artigo 13.º da CRP.

Segundo o MP, as normas em causa não limitam a liberdade contratual nem a autonomia das partes, visto que elas podem celebrar qualquer tipo de contrato, nomeadamente o contrato de prestação de serviço. Também não se aceita a ideia que a ARCT cria um conflito onde o litígio era inexistente, uma vez que o nome dado ao contrato se não corresponder ao seu objecto e conteúdo isso consagra uma fraude à lei.

A sociedade LCS, S.A. suscitou diversas questões relativas à tramitação da ARCT nomeadamente: o facto de ser o MP a entidade competente para propor a acção na sequência da participação da ACT, ao regime de revelia do Empregador, ao regime de marcação da audiência final, da audiência de partes (que desapareceu com a entrada em vigor da Lei 55/2017) e dos seus mandatários, ao regime da admissibilidade, oferecimento e produção de prova, à realização da audiência de julgamento e prolação de sentença, à responsabilidade por custas e à contagem dos prazos.

O Tribunal Constitucional, nesta decisão, considerou que o Estado, através da ACT e do MP, poderia intrometer-se numa relação jurídica de natureza privada estabelecida entre duas pessoas, em relação à qual as partes não haviam suscitado qualquer conflito de interesses, nem estavam em litígio.

Argumentou o Tribunal Constitucional que a Lei 63/2013, de 27 de Agosto teve o propósito de instruir “mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relação de trabalho subordinado”, criando um procedimento administrativo da competência da ACT, bem como esta nova acção.

Salientou que, o recurso indevido à figura do contrato de prestação de serviço tem implicações negativas, entre outras, o prejuízo que as mesmas acarretam para a sustentabilidade dos sistemas de pensões em face da entrada tardia dos jovens no mercado de trabalho propriamente dito e pela menor entrada de contribuições que o trabalho dissimulado representa, para além de implicar a concorrência desleal entre empresas.

Para o Tribunal Constitucional, a ARCT foi criada num contexto que visa prevenir as situações de utilização dos “falsos recibos verdes”, logo não se mostra violado o princípio da confiança, enquanto emanação da ideia de Estado de direito democrático.

Acrescenta ainda que, tem havido sempre a preocupação do Estado em desincentivar as situações jurídico-laborais que, sendo equiparáveis a contratos de trabalho, desprotegessem o Trabalhador, bem como de combater as situações em que, por detrás de um contrato de prestação de serviço se esconde um verdadeiro contrato subordinado.

Para além disso, o Tribunal Constitucional realça o facto de que, no âmbito do direito de trabalho, o princípio da autonomia privada não tem a mesma amplitude do que no direito civil.

Neste sentido, as normas da ARCT, cuja aplicação foi negada, visam prevenir as situações abusivas da figura de contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado.

A decisão recorrida também entendeu ter sido violado o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho.

O Tribunal Constitucional julgou que o regime contém suficientes garantias de esta vontade do Trabalhador poder ser expressa nos autos e levada em conta, de modo a que tal situação não seja tratada como sendo trabalho subordinado.¹¹²

Porém, estas garantias do Trabalhador, com a nova redacção da Lei 55/2017, ficaram mais limitadas, pois uma das novidades introduzidas pela nova lei é a eliminação da audiência de partes.

¹¹² O artigo 186.º L n.º 4 do CPT, determina que, simultaneamente, com a notificação da audiência final, sejam remetidos ao Trabalhador os duplicados da PI e da contestação, com a expressa advertência que no prazo de 10 (dez) dias poder aderir aos factos do MP ou apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

O artigo 186.º O do CPT previa no n.º 1 que, se o Trabalhador e o Empregador estiverem presentes ou representados, o juiz na audiência de partes, procurava concilia-los.

Actualmente, com a entrada em da Lei 55/2017, desapareceu a audiência de partes e, no artigo 186.º O n.º 1 do CPT passou a constar que “o julgamento inicia-se com a produção das provas que ao caso couberem”.

Mesmo sem a audiência de partes, consideramos, que o princípio do contraditório está garantido, pois o Trabalhador tem sempre a oportunidade de apresentar os seus argumentos, nos termos do artigo 3.º do CPC, e fazer prova dos mesmos em julgamento.

Nestes termos, a ARCT não viola a liberdade de escolha de profissão, concretamente na dimensão em que consagra o direito de escolher o regime de trabalho.¹¹³

Por último, a presente acção tem como principal objectivo uma verificação prévia por parte da ACT da existência de indícios de uma situação de qualificação fraudulenta de um determinado contrato, com o propósito da subtracção da relação em causa ao regime laboral, causando prejuízo ao Trabalhador e ao Estado.

De acordo com a decisão do Tribunal Constitucional, a situação da ARCT é diferente dos casos onde surge um litígio entre o Trabalhador e o Empregador sobre a qualificação da relação jurídica (que, na maior parte das vezes, já cessou), como contrato de trabalho.

Por outro lado, argumenta o Tribunal Constitucional que, caso o Trabalhador pretenda discutir a qualificação jurídica do seu contrato, não está impedido de, em vez de propor uma acção de processo comum, participar a situação à ACT que, apurando que este se enquadra nos pressupostos do artigo 15.º A da Lei 107/2009 de 14 de Setembro, dará seguimento à mesma no sentido de ser proposta a competente acção.

Decidiu, assim, o Tribunal Constitucional, não haver fundamento para se considerar violado o parâmetro constitucional da igualdade.

III. Decisão

¹¹³ Vigora o princípio da indisponibilidade do objecto, uma vez que as partes não podem qualificar, como contrato de prestação de serviço, o contrato que é executado como um contrato de trabalho.

Face aos argumentos despendidos, o Tribunal Constitucional sustentou a constitucionalidade do artigo 26.º n.º 1, alínea i) e n.º 6 e artigos 186.º K a 186.º R do CPT.

IV. Apreciação

No caso em apreço, o Tribunal de Trabalho recusou-se a aplicar as normas contidas na Lei 63/2013 por as considerar inconstitucionais, tendo sido interposto recurso para o Tribunal Constitucional desta decisão, nos termos do artigo 280.º da CRP.

Segundo o artigo 405.º do CC *“as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprover.”*¹¹⁴

Tal como enuncia MARTINEZ, Pedro Romano¹¹⁵ *“através do princípio da liberdade negocial, é conferido às partes autonomia para as relações contratuais, porém, atendendo ao desequilíbrio negocial existente no contrato de trabalho, existem limitações à autonomia privada. Estas limitações evitam que as partes se furtem à aplicação das regras imperativas em matéria laboral.”* (Sublinhado nosso)

FERNANDES, António Monteiro¹¹⁶ no mesmo sentido, afirma que *“as partes são livres de escolherem a modalidade da relação contratual que mais convenha a concretização dos seus interesses, mas não são livres de decidirem sobre o regime jurídico aplicável à modalidade escolhida.”*

¹¹⁴ A propósito deste artigo o Acórdão do TRL de 20 de Abril de 2016, processo n.º 2203/14.1TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, invoca o artigo dos Professores Pires de Lima e Antunes Varela. *Código Civil Anotado* - Vol. I, pág. 353, pois *“ pelo próprio texto do artigo se verifica que o princípio da liberdade contratual se desdobra em vários aspectos a saber: a) a possibilidade de as partes contratarem ou não contratarem, como melhor lhes aprover; b) a faculdade de, contratando, escolher, cada uma delas, livremente, o outro contraente; c) a possibilidade de, na regulamentação convencional dos seus interesses, se afastarem dos contratos típicos ou paradigmáticos disciplinados na lei (celebrando contratos atípicos) ou de incluírem em qualquer destes contratos paradigmáticos cláusulas divergentes da regulamentação supletiva contida no CC.”*

Acrescenta o mesmo Acórdão que *“a lei só permite a liberdade contratual que se situe dentro dos limites da lei, daí que se possa afirmar que o contrato é o que é e não aquilo que as partes dizem que é.”*

¹¹⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 8.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 317.

¹¹⁶ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017, p. 143.

Também nós sufragamos a opinião dos autores.

Como já temos vindo a defender ao longo da dissertação, há indisponibilidade do tipo, o que quer dizer que, as partes são livres de escolher a modalidade de contrato, todavia não podem chamar contrato de prestação de serviço quando a sua execução aponta para um contrato de trabalho.

Sempre que tal acontece estamos perante uma situação de fraude à lei, que, obviamente, tem que ser regularizada, pois causa prejuízos ao Trabalhador, que se encontra numa situação de precariedade, o que influencia negativamente o Estado-Colectividade.

O acórdão do TRC, de 26 de Setembro de 2014¹¹⁷, também se pronunciou acerca da inconstitucionalidade dos artigos 186º-K a 186º-R do CPT, por ofenderem os princípios constitucionais do Estado de Direito (artigo 2º CRP), da igualdade (artigo 13º CRP), de acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva e o da liberdade da iniciativa económica.

A Recorrente sustentou que *“não se descortina qual a natureza da intervenção do MP na acção de reconhecimento de existência de contrato de trabalho e, por acção ser proposta independentemente da vontade do principal interessado na decisão da causa (o pretendo Trabalhador), não é equitativa, por além do mais inexistir um interlocutor do lado activo que possa confessar, desistir ou transigir.”*

O referido acórdão decidiu em favor da constitucionalidade, pois estão assegurados todos os direitos de defesa do Trabalhador.

Quanto ao direito constitucionalmente consagrado da liberdade de iniciativa privada, espelhado no artigo 61.º da CRP, o Acórdão do TC n.º 204/2015¹¹⁸ decidiu que este novo regime *“garante a livre iniciativa económica privada exercida nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral. Ora, como é manifesto, nos casos em que se tenha recorrido a uma prática de utilização abusiva ou*

¹¹⁷ Processo n.º 160/14.3TLRA.C, disponível em www.dgsi.pt.

¹¹⁸ Processo n.º 1054/14, 2.ª Secção, disponível em www.tribunalconstitucional.pt.

fraudulenta de mecanismos que visavam impedir a aplicação do regime laboral, não se poderá falar em iniciativa económica privada exercida nos quadros definidos pela lei.”

Tendo em conta esta breve análise sobre a inconstitucionalidade do regime da ARCT, também nós acompanhamos as decisões do Tribunal Constitucional e da doutrina mencionada, concluindo que as normas presentes na ARCT não padecem de inconstitucionalidade.

Como veremos no próximo capítulo, o processo propriamente dito da ARCT levanta algumas dúvidas, não obstante, compreendemos que a ARCT tem como principal objectivo o interesse do Trabalhador e do Estado-Colectividade, dirimindo os interesses conflitantes entre Trabalhador e Empregador.

CAPÍTULO 5

TRAMITAÇÃO DA ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DE CONTRATO DE TRABALHO

5.1. Processo ARCT

5.1.1. Início

Depois de realizada uma abordagem geral sobre temas que estão intrinsecamente ligados à ARCT, torna-se necessário aprofundar o estudo do processo na fase pré-judicial, na fase judicial e na fase pós-judicial.

O inspector da ACT, entidade com competência para fiscalizar as condições de trabalho, se receber uma denúncia, ou se no decorrer da sua actividade inspectiva, verificar, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de contrato de trabalho, nos termos do artigo 12.º n.º 1 do CT, lavra um auto e notifica o Empregador para, no prazo de 10 (dez) dias, regularizar¹¹⁹ a situação ou pronunciar-se sobre a mesma, de acordo com o artigo 15.º A n.º 1 da Lei 107/2009, de 14 de Setembro.

¹¹⁹ A regularização pressupõe que o Empregador, para além de apresentar o contrato de trabalho, esteja obrigado a pagar e a comprovar o pagamento de férias, subsídio de férias e de Natal. Também exige o pagamento das contribuições fiscais e das contribuições para a Segurança Social, incluindo coimas pela falta de inscrição atempada na Segurança Social e juros de mora.

FREITAS, Pedro Petrucci de. *Da Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho: Breves Comentários*. In ROA – Volume IV. Lisboa, Out./Dez., 2013, p. 1429, entende que no prazo de 10 (dez) dias, o Empregador não tem tempo suficiente para regularizar o contrato de trabalho, bem como proceder à regularização contributiva e fiscal.

Para o autor o que se pretende não é uma regularização global, mas antes a prática de um acto onde o Empregador reconheça a existência de um contrato de trabalho.

No mesmo sentido, VASCONCELOS, Joana. *Direito Processual do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017, p. 150, mencionando que “esta opção tem alcance muito limitado, cujos termos se referem, ambos, à *regularização da situação* que, consoante o caso, deverá ser efectuada ou comprovada: são, a este propósito, inequívocos os números 1, 2 e 3 do artigo 15.º A.”

De acordo com as palavras de PEREIRA, Rita Garcia. *A nova acção especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa de Pandora?*. In Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier - Vol. III. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 355, quando estivermos perante uma situação contratual com mais de 5 (cinco) anos, a regularização feita no prazo de 10 (dez) dias apenas pode ter o alcance de um pedido de autorização, ficando dependente da decisão dos serviços.

Atendendo aos artigos 187.º n.º 1 e 254.º do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social, as obrigações prescrevem no prazo de 5 (cinco) anos, podendo ser pagas voluntariamente, mediante autorização da entidade competente.

Neste sentido, também somos de opinião que esta regularização apenas se pode traduzir num pedido de autorização.

Como veremos, o processo de regularização do contrato de trabalho é um processo difícil e moroso.

Uma das críticas levantadas por MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira¹²⁰ prende-se com o facto de o Empregador, frequentemente, depois de notificado pela ACT, cessar o contrato de prestação de serviço, ficando o Trabalhador numa situação muito frágil, uma vez que fica sem rendimentos e sem a garantia que o contrato seja reconhecido como contrato de trabalho.

Tal obstáculo ficou acautelado com a entrada em vigor da Lei 55/2017, de 17 de Julho, nomeadamente com a introdução do artigo 186.º S no CPT.

Este normativo veio conferir ao MP, conforme dispõe o artigo 5.º A, alínea c) do CPT, a faculdade de promover, oficiosamente, o procedimento cautelar de suspensão de despedimento, sempre que o Trabalhador tenha sido despedido após a data da notificação do Empregador do auto de inspecção do trabalho, levada a cabo pela ACT, para que este regularize a situação do Trabalhador, e o trânsito em julgado da decisão judicial da ARCT.

O legislador apercebendo-se que o Trabalhador, regularmente, era despedido durante o decorrer da ARCT, introduziu um novo normativo para colmatar esse problema, conferindo ao MP legitimidade activa para instaurar o processo cautelar de suspensão de despedimento, procurando evitar que o Trabalhador fique sem o seu meio de subsistência no decorrer desta acção.

Quando o Empregador recebe a notificação da ACT, pode optar por: regularizar a situação¹²¹ (artigo 15.º A n.º 2 Lei 107/2009, de 14 de Setembro), sendo posteriormente o processo arquivado (cabendo ao Empregador cumprir o dever de informação presente no artigo 106.º do CT¹²²); apresentar resposta escrita,

¹²⁰ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *A Acção Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho – Vinho Velho em Odres Novos*. In JULGAR, n.º 25. Coimbra: Coimbra Editora, 2015, pp. 205-206.

¹²¹ A regularização é reduzida a escrito.

PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 356, comenta que esta regularização escrita traduz-se num desvio à regra consensual da celebração dos contratos de trabalho.

¹²² Num cenário de arquivamento do processo (artigo 15.º A n.º 2 da Lei 107/2009) a questão que se levanta prende-se com o facto de saber se há, ou não, lugar ao pagamento da coima devida pela contra-ordenação do artigo 12.º n.º 2 do CT?

FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1428, responde, dizendo que “o arquivamento deste procedimento em particular não tem por efeito a despenalização do Empregador”.

pronunciando-se sobre a eventual situação laboral fraudulenta do seu Trabalhador, alicerçando-a em meios de prova; ou não regulariza a situação.

Impõe-se saber se a ACT nas investigações que leva a cabo tem autonomia para arquivar o processo, depois da resposta e prova apresentada pelo Empregador ou, se tem, obrigatoriamente, que remeter o processo para o MP.

Na opinião da autora CAMANHO, Paula Ponces¹²³ apesar de o legislador conceder ao Empregador a oportunidade de responder à ACT, não prevê nenhum procedimento para essa opção, tendo a ACT que remeter a participação ao MP a fim de intentar a ARCT (artigo 15.º A n.º 3 da Lei 107/2009, de 14 de Setembro).

Apreciação diferente é sustentada por PEREIRA, Rita Garcia¹²⁴ uma vez que a autora inclina-se “para a possibilidade de a ACT poder aderir à argumentação do Empregador, determinando o arquivamento do processo”, caso contrário tornar-se-ia inútil a faculdade de o Empregador se poder pronunciar.

Em relação a esta questão, partilhamos o ponto de vista de PEREIRA, Rita Garcia, pois, se a lei confere ao Empregador a possibilidade de apresentar resposta parece-nos desnecessário, sendo os argumentos nela expostos acolhidos pela ACT, que a participação seja remetida para o MP, devendo o processo ser arquivado.

No mesmo sentido PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 356, referindo que “não significa automaticamente a inexistência de aplicação de coima. É certo que, numa primeira leitura, o legislador parece propugnar a inibição da penalização do Empregador em caso de regularização voluntária, a verdade é que isso não implica que a infracção não tenha sido cometida, pelo que tudo se reconduz à interpretação que venha a ser dada à expressão *nesta sede*. Uma vez entendida restritivamente, a consequência terá de ser a aplicação da dita coima, consideradas que sejam as devidas atenuantes.”

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 205, também depreende que em caso de arquivamento deve ser aplicada a respectiva coima.

Sufragamos o mesmo entendimento.

A coima traduz-se na resposta ao facto de o Empregador ter violado uma norma laboral imperativa, cuja imputação se dirige à responsabilidade social, justificando-se a partir da necessidade da protecção dos bens jurídicos e da conservação e reforço da norma violada.

Com parecer diferente REIS, Viriato. *A Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho. Controvérsias na sua aplicação*. In Revista do CEJ, n.º 1. Coimbra: Editora Almedina, 2015, p. 219. Para o autor uma vez regularizada a situação é arquivado o processo e extingue-se a responsabilidade contra-ordenacional, pois o que “importa alcançar é a regularização de situações ilegais e não o de aplicação de uma coima ao infractor.”

¹²³ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 66.

¹²⁴ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 357.

Em todo o caso, se o Trabalhador não concordar com a decisão tem sempre outros modos para reagir à decisão administrativa tomada pela ACT, podendo “reagir através da reclamação ou recurso hierárquico, mecanismos presentes no CPA”.¹²⁵ Também pode intentar a competente acção de processo comum, a todo o tempo ou dentro do prazo de prescrição dos créditos laborais.

O Acórdão do TRP de 17 de Dezembro de 2014¹²⁶ vai mais longe enunciando que o Empregador que não tenha feito prova da regularização no prazo concedido pela ACT, pode fazê-lo na fase judicial. Acrescenta que, caso o Empregador faça prova depois de decorrido o prazo de 10 (dez) dias, o MP não deve instaurar a acção, pois ficou reconhecida a existência do contrato de trabalho, logo a acção seria inútil.

Quando o Empregador não procede à regularização, a ACT remete, no prazo de 5 (cinco) dias¹²⁷ a participação¹²⁸ ao MP¹²⁹.

¹²⁵ No mesmo sentido, PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 357.

¹²⁶ Processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹²⁷ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 206, especifica que “quanto ao prazo de 5 (cinco) dias, este diploma não fixa qualquer concreta consequência jurídica para o não cumprimento deste prazo, que se afigura ser, assim, meramente ordenador ou disciplinar.”

GAMA, Jorge Araújo e. *A Acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: análise crítica da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto. Um guia prático para a acção. Propostas de solução. In RMP*, n.º 140. Lisboa, Out./Dez., 2014, p. 36, também vai no mesmo sentido que o autor, afirmando que o prazo de 5 (cinco) dias presente no artigo 15.º A n.º 3 é um prazo processual “que por isso se conta nos termos do artigo 72.º do Código do Procedimento Administrativo e não de acordo com o artigo 6.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro – e reveste natureza meramente ordenadora ou disciplinar cuja ultrapassagem não inquina a validade do acto.”

¹²⁸ O procedimento contra-ordenacional suspende-se desde a instauração da acção de reconhecimento até ao trânsito em julgado da decisão.

A mesma interpretação é feita por GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 36, enunciando que “a remessa da participação é exterior ao processo contra-ordenacional por lhe não importar quaisquer efeitos (...) só o recebimento da participação desencadeia o início da instância nos termos do n.º 6 aditado ao artigo 26.º do CPT pelo artigo 3.º da Lei 63/2013, de 27 de Agosto.”

Apreciação diferente é feita pelo Acórdão do TRL de 08 de Outubro de 2014, processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, que decidiu que “com a participação ao MP do Tribunal do Trabalho, se suspende até ao trânsito em julgado da decisão o procedimento contra-ordenacional ou a execução com ela relacionada, ou seja, os autos de contra-ordenação ou de execução relativos à dita infracção (falso trabalho autónomo) ficam parados, a aguardar o julgamento definitivo na acção laboral.” É de salientar que a ACT tem que levantar 2 (dois) autos distintos, o referido no artigo 15.º A da Lei 107/2009, de 14 de Setembro e o auto de contra-ordenação.

A ACT envia a participação para o MP junto do Tribunal de Trabalho territorialmente competente, designadamente o tribunal do lugar da prestação da actividade, de acordo com o artigo 15.º A n.º 3 da Lei 55/2017.

Na Lei 107/2009, o artigo 15.º A n.º 3 apresentava uma redacção distinta. A ACT tinha que enviar a participação para o MP junto do tribunal da área de residência do Trabalhador.

Uma vez recebida a participação, o MP tem 20 (vinte) dias¹³⁰ para intentar a ARCT.

Neste sentido, pelo facto de surgirem 2 (dois) procedimentos, um contra-ordenacional e outro judicial, CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 67, levantava a seguinte questão: se for aplicada coima pela ACT e esta decisão vier a ser objecto de recurso pelo Empregador podemos ter 2 (dois) tribunais distintos a apreciar a mesma questão jurídica?

Na verdade, o tribunal competente para a acção prevista nos artigos 186.º k e ss. do CPT era o tribunal da área de residência do Trabalhador, enquanto o tribunal competente para apreciar o recurso do processo contra-ordenacional é o da área da prática da infracção, de acordo com o artigo 34.º do DL 107/2009, de 14 de Setembro.

Com a alteração no artigo 15.º A n.º 3 parece-nos que este problema da dualidade de foros ficou resolvido, pois o tribunal da área da prática da infracção equivale ao tribunal do lugar da prestação da actividade.

Não podemos deixar de mencionar, que o papel da ACT finda com a entrega da participação ao MP, podendo apenas voltar a surgir na audiência de julgamento, caso algum inspector seja chamado a depor.

¹²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6.ªed.Coimbra: Editora Almedina, 2016, p. 64, menciona que a ARCT é uma acção especial e *sui generis*, por ser instaurada pelo MP (oficiosamente ou através da participação) directamente contra o Empregador e, pelo facto, de o MP dar continuidade à mesma independentemente da vontade do Trabalhador.

SILVA, Filipe Fraúst da. *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*. VII Colóquio sobre Direito de Trabalho, org. STJ e APODIT. Lisboa, 2015, p. 5, assinala que “concordamos que ARCT tem análogo carácter oficioso quanto à iniciativa processual, atribuindo-se essa competência ao MP, na decorrência de participação da ACT e independentemente da vontade do próprio prestador visado.”

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 207, compara esta nova acção com a acção emergente de acidentes de trabalho, pois, para além de ser uma acção urgente, a instância também se inicia com o recebimento da participação.

Neste sentido, foi considerado pelo Acórdão do TRC de 26 de Setembro de 2014, processo n.º 160/14.3TLRA.C1, disponível em www.dgsi.pt, que “esta nova acção especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho surgiu com o objectivo de instituir um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço – “falsos recibos verdes” (acção com natureza urgente e oficiosa, iniciando-se sem qualquer intervenção do Trabalhador ou do Empregador).”

¹³⁰ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 66, depreende que estamos perante um prazo de caducidade e não perante um prazo meramente ordenador.

GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 38, também assinala que o prazo é de caducidade, “cuja inobservância tem como consequência, no plano substantivo, a extinção do direito material e, no plano adjectivo, a absolvição do pedido com fundamento na verificação da correspondente excepção peremptória, que é do conhecimento oficiosa.”

PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 358, entende que o prazo de 20 (vinte) dias é meramente ordenador, uma vez que não existe previsão legal quanto à respectiva ultrapassagem.

A autora acrescenta que, esses 20 (dias) parecem-lhe escassos para o MP elaborar a PI e juntar os meios de prova.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 207, descreve que não se deve considerar um prazo de caducidade ou peremptório, mas antes um prazo ordenador, alicerçando o seu raciocínio no Acórdão do TRC de 13 de Novembro de 2014, processo n.º 327/14.4TTLRA.C1, disponível em www.dgsi.pt.

Opinião diferente tem sido defendida pelo STJ.

A título de exemplo, podemos ver o Acórdão do STJ de 26 de Maio 2015, processo n.º 325/14.8TTLRA.C1.S1 disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “o prazo estipulado no n.º 1 do artigo 186.º K do CPT tem natureza processual e está sujeito ao regime dos artigos 138.º e seguintes do CPC”.

O STJ tem sido unânime a decidir que o prazo não está sujeito ao regime da caducidade, porque a instância na ARCT inicia-se com a entrega da participação da ACT ao MP e não com a entrada da PI. O mencionado acórdão também refere, expressamente, que não se trata de um prazo meramente indicativo, pelo que se concluiu que estamos perante um prazo peremptório, por força no disposto no artigo 139.º n.º 3 do CPC.

No que toca aos prazos, RATO, João¹³¹ critica a ARCT, pois, sendo uma acção urgente, de processo simplificado e cuja instância se inicia com a participação da ACT remetida ao MP, acompanhada pelos elementos de prova recolhidos pela entidade administrativa, os prazos são bastante alargados.

Tal como assinala o autor, são elaboradas três peças para se apresentar o pedido em juízo e, só em circuito postal, despende-se 35 (trinta e cinco) dias.

O início da instância ocorre com o recebimento da participação, tal como configura o artigo 26.º n.º 6 do CPT.

Tal como assinala MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira¹³² esta particularidade é coincidente com a acção emergente de acidentes de trabalho, onde a instância também se inicia com o recebimento da participação.

Uma vez recebida a participação da ACT, o MP¹³³ tem que, obrigatoriamente, intentar a ARCT mesmo quando conclua pela inexistência de contrato de trabalho?¹³⁴

SOTTOMAYOR, Vera. *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*. VII Colóquio sobre Direito de Trabalho, org. STJ e APODIT. Lisboa, 2015, p. 6, concorda com a posição unânime que tem sido sufragada pelo STJ, no sentido de submeter o prazo ao regime estatuído nos artigos 138.º e seguintes do CPC, aplicável subsidiariamente pelo artigo 1.º n.º 2 alínea a) do CPT. Acrescenta ainda que o prazo em questão não poderia ser classificado como um prazo de caducidade porque o início da instância não depende da apresentação da PI por parte do MP. Também não é de considerar um prazo ordenador pois, estamos perante um prazo respeitante a um processo inicial já iniciado, concedendo-se 20 (vinte) dias para apresentação da PI num processo pendente.

Como se sabe, a definição da natureza do prazo é dada pelo artigo 139.º do CPC:

1. O prazo é dilatatório ou peremptório.
2. O prazo dilatatório difere para certo momento a possibilidade de realização de um acto ou o início da contagem de um prazo.
3. O decurso do prazo peremptório extingue o direito de praticar o acto.

Os prazos têm como propósito a garantia de um interesse público, onde garantem a celeridade do litígio e o tempo necessário para as partes exercerem os seus direitos.

No nosso entendimento, como já existe um processo (artigo 26.º n.º 6 do CPT) o MP está “obrigado” a apresentar a PI, pelo que o seu decurso extingue o direito do MP apresentar a PI, a não ser que haja justo impedimento ou apresente dentro dos 3 (três) primeiros dias de multa.

Nestes termos, também entendemos que o prazo é peremptório.

¹³¹ RATO, João. *A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades*. In Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais - Volume I. Coord. REIS, João, et al. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 790.

¹³² MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, pp. 199 e ss.

Como já foi decidido pelos tribunais, o artigo 186.º K do CPT será inconstitucional se interpretado no sentido de obrigar o MP a intentar a acção.

CAMANHO, Paula Ponces¹³⁵ acresce que, “outra solução seria considerar que o MP estaria vinculado a uma decisão da ACT, o que seria *contra legem*, face aos

¹³³ Atendendo ao artigo 5.º A alínea c) do CPT, o MP tem legitimidade activa na ARCT e nos procedimentos cautelares de suspensão de despedimento regulados no artigo 186.º S do CPT. O que significa que o MP pode, independentemente, da vontade ou consentimento do Trabalhador interpor a ARCT.

¹³⁴ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 361, menciona que, o MP para além de estar sujeito a uma hierarquia, também está obrigado a obedecer ao teor da participação feita pela ACT. Para a autora o MP não tem autonomia técnica para, “por exemplo, perante o teor de uma participação que entenda não poder conduzir ao juízo de subordinação, se recusar a apresentar a PI”.

O mesmo entendimento é partilhado por RATO, João. *Ob. cit.*, p. 796, quando refere que “a lei retirou ao MP a faculdade de fazer essa apreciação antes da apresentação da PI.”

Não partilhamos a mesma opinião dos autores, desde logo, tendo em consideração o artigo 219.º n.º 2 da CRP e o artigo 2.º n.º 1 e 2 do Estatuto do MP.

CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 67, entende que “o MP é livre de exercer a acção porquanto só esta posição é consentânea com o princípio da autonomia do MP consagrada no artigo 2.º do Estatuto do Ministério Público (aprovado pela Lei 47/86, de 1 de Outubro) e na Constituição (artigo 219.º).”

VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 150, refere que se o MP concluir pela inviabilidade da ARCT “deverá promover o arquivamento do processo, proferindo despacho a fundamentar esta sua posição.”

REIS, Viriato e RAVARA, Diogo. *A nova acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (a Lei 63/2013, de 27-08, e os artigos 186-º K e seguintes do CPT)*. In *O Novo Processo Civil – Impactos da novo CPC no Processo de Trabalho*. Caderno IV, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2014, pp. 105-106, propõem a adopção da seguinte metodologia: “recebida a participação nos serviços do MP (artigo 15.º A n.º 3 da Lei 107/2009), a mesma será apresentada ao magistrado do MP competente, o qual remeterá a participação à secretaria, a fim de a mesma ser registada, distribuída e autuada como ARCT, com a indicação de que, após, os autos deverão de imediato ser apresentados ao Procurador da República competente. Registada, distribuída e autuada a acção, a secretaria apresenta de imediato a mesma ao Procurador da República competente (...), lavrando cota desse acto. Seguir-se-á a apresentação da PI. Caso o MP entenda que a participação da ACT não contém os elementos suficientes que permitam considerar viável a instauração da acção, deverá juntar ao processo judicial o seu despacho. Perante tal despacho, o juiz absolverá o Réu da instância (com fundamento na verificação de uma excepção dilatória inominada – artigos 576.º n.º 2 e 3 e 577.º do CPC).”

SOTTOMAYOR, Vera. *Ob. cit.*, p. 4, apresenta-nos distinta metodologia.

Uma vez chegada a participação aos serviços do MP, o Magistrado deve remeter à secretaria para esta proceder ao registo, distribuição e autuação como acção especial.

Depois de distribuída não volta para o MP mas aguarda na secção a propositura da acção ou o decurso do tempo.

Findo o prazo de 20 (vinte) dias e, caso o MP não apresente a PI, “a secção deve concluir ao juiz para que este profira despacho a determinar a extinção da instância por impossibilidade superveniente da lide – artigo 277.º alínea e) do CPC, por decurso do prazo previsto na lei para o exercício do direito de acção pelo MP.”

Para GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 44, uma vez recebida a participação da ACT, o MP não está limitado quanto à propositura da acção pelo teor da participação nem pelos elementos de prova.

O MP pode estender a sua actividade instrutória à verificação indiciária de outras características reveladoras da existência de um contrato de trabalho. O MP quando entenda que a acção é inviável, “lavrará no PA o azado despacho a determinar o arquivamento. Concluindo pela viabilidade elaborará a competente PI a que se refere o artigo 186.º L, n.º 1 da Lei 107/2009, de 14 de Setembro.”

¹³⁵ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 68.

princípios e normas, uma vez que o MP goza de autonomia em relação aos demais órgãos do poder central, regional e local, atendendo ao artigo 2.º do Estatuto do MP.”

A partir do momento que o MP entrega a PI cessa a sua intervenção na ARCT?

CAMANHO, Paula Ponces¹³⁶ responde afirmativamente.

RATO, João¹³⁷ afirma que “o MP serve de intermediário entre a ACT e o tribunal, cuja intervenção torna-se cada vez menos relevante ao longo de todo o processo, que a título principal, fica reduzido à apresentação da PI.”

REIS, Viriato¹³⁸ depreende que o MP é parte principal na ARCT, agindo com competência própria ou em representação do Estado (no sentido Estado-Colectividade), em face dos interesses de ordem pública.¹³⁹

Para o citado autor¹⁴⁰ a intervenção a título principal do MP, como parte activa, advém do artigo 15.º A n.º 3 da Lei 107/2009 e dos artigos 186.º K n.º 1 e 186.º L n.º 1 do CPT.

Alicerçando-se nesses 2 (dois) argumentos, assinala, ainda, que “o MP não corre nesta acção no exercício do patrocínio¹⁴¹. Quando o MP intervém nos processos nessa

¹³⁶ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 68.

¹³⁷ RATO, João. *Ob. cit.*, p. 793.

¹³⁸ REIS, Viriato. *Ob. cit.*, p. 237.

¹³⁹ Argumenta REIS, Viriato. *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*. VII Colóquio sobre Direito de Trabalho, org. Supremo Tribunal de Justiça e APODIT. Lisboa, 2015, p. 12, que o processo pode desenvolver-se sem a participação do Trabalhador, o que leva a entender que “o MP age na acção em defesa do interesse público, com competência própria e tendo legitimidade activa, o que implica, necessariamente a sua intervenção em todos os actos ao longo do processo.”

Com o mesmo entendimento, encontramos o Acórdão do TRL de 08/10/2014, processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, no qual foi decidido que o MP apresenta a PI, quando entenda haver elementos suficientes para o efeito, em representação do Estado e para defesa do interesse público.

O referido acórdão vinca o facto de ser praticamente pacífico nos tribunais superiores que o “MP intervém como parte principal, com legitimidade própria, para agir por si, ou em representação do Estado, na qualidade de Autor e não patrocinando nem representando o Trabalhador.”

¹⁴⁰ REIS, Viriato, *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, *Ob. cit.*, pp. 11 e ss..

¹⁴¹ Ver artigos 3.º n.º 1 alínea d) e 5.º n.º 1 alínea d) do EMP e artigo 7.º alínea a) do CPT.

qualidade a parte é o Trabalhador. Enquanto que, na ARCT, é o próprio MP que é parte.”

A autora VASCONCELOS, Joana¹⁴² defende que “o MP é inquestionavelmente o Autor nesta acção, que tem como Réu o beneficiário da prestação de actividade submetida a apreciação judicial e na qual ao prestador é sempre facultado intervir, em razão da sua qualidade de parte da relação material controvertida.”

PEREIRA, Rita Garcia¹⁴³ entende que a ARCT não é um verdadeiro processo de partes, sugerindo uma solução intermédia, “esta acção especial tem natureza mista, no âmbito da qual o MP assume o papel de garante da legalidade mas limitado em termos de conteúdo útil pelas iniciativas processuais que o Trabalhador e o Empregador decidem desenvolver”.

A nosso ver, o MP é o Autor da ARCT, desde logo, porque é ele que dá o impulso processual apresentando a PI.

A ARCT é instaurada pelo MP, depois de recebida a participação pela ACT, independentemente da vontade do Trabalhador, libertando-o do ónus do impulso processual.¹⁴⁴

Pensando no princípio do dispositivo, enunciado no artigo 3.º n.º 1 (1.ª parte) do CPC, o tribunal não pode resolver o conflito de interesses que a acção pressupõe sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes. O processo só tem início por força do impulso do Autor ao formular o respectivo pedido.

A Lei 55/2017 aditou ao artigo 5.º A alínea c), que veio dotar o MP de legitimidade activa, tanto para a ARCT como para o procedimento cautelar de suspensão do despedimento. Também a eliminação da tentativa de conciliação veio dar mais ênfase à posição que o MP ocupa nesta acção.

¹⁴² VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 151.

¹⁴³ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 368.

¹⁴⁴ A ARCT tem como principal objectivo o combate da precariedade laboral. O legislador consciente que o Trabalhador, durante o vínculo laboral, raramente, intenta uma acção de processo comum para ver reconhecido o seu contrato como contrato de trabalho, atribui ao MP a qualidade de Autor desta acção.

Não desconhecemos o facto de o legislador considerar o MP como parte nesta acção. Porém, também o faz em relação ao Trabalhador e ao Empregador.

Tendo em conta o desenrolar do processo da ARCT, concordamos com a autora CAMANHO, Paula Ponces, pois, também no nosso entendimento, a intervenção do MP cessa com a apresentação da PI.

Uma vez apresentada a PI, o MP não é mais chamado a intervir.

Só não será assim, quando o Trabalhador se mantiver alheio à ARCT.

Para conferir alguma utilidade a esta acção, é o MP que, em representação do Trabalhador, dá continuidade à ARCT, no interesse do Estado-Colectividade.

5.1.2. Tramitação

Uma vez recebida a participação da ACT, o MP elabora a PI¹⁴⁵, onde junta todos os elementos de prova recolhidos até ao momento, ao abrigo do artigo 186.º L n.º 1 do CPT.¹⁴⁶

¹⁴⁵ O Acórdão do TRC de 26 de Março de 2015, processo n.º 848/14.9TTCBR.C1, disponível em www.dgsi.pt, afirma que “a PI e a contestação não têm que revestir forma articulada.”

Apesar de o legislador não exigir a forma articulada, entendemos que, tanto a PI como a contestação apresentada pelo Empregador devem seguir a forma articulada.

O legislador também exige ao Trabalhador um articulado quando este faz uso do artigo 186.º L n.º 4 do CPT.

CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 69, apresenta-nos outro entendimento, considerando que tanto a PI como a contestação não carecem de forma articulada, contudo se o Empregador estiver representado por mandatário não se aplica esta regra, porquanto a contestação será enviada obrigatoriamente através da plataforma *CITIUS*.

No que se refere ao valor da causa, GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 46, lembra-nos que deve ser “declarado o valor da causa (mais precisamente o valor da acção, que será de € 30.000,01), mau grado este seja sempre a final fixado pelo juiz nos termos do disposto no artigo 186.º Q n.º 2, da Lei 107/2009, de 14 de Setembro.”

Acrescenta ainda que como o MP age no exercício de competência própria, “não há lugar ao prévio pagamento de taxa de justiça e, logo, à junção do correspondente documento comprovativo a que alude o artigo 552.º, n.º 3, com referência ao artigo 145.º, n.º 1, ambos do CPC, que será substituído pela simples menção à isenção prevista no artigo 4.º, n.º 1 alínea a) do RCP.”

¹⁴⁶ Trata-se de um desvio ao artigo 63.º do CT, o qual determina que a prova deve ser apresentada com o articulado.

PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 359, é de opinião que efectivamente o artigo 186.º L n.º 1 CPT faz referência apenas à prova documental, uma vez que a prova testemunhal está limitada a 3 (três) testemunhas por parte. Atendendo à expressão “até ao momento” a autora entende que se poderá juntar mais prova documental, cujo conhecimento seja superveniente.

No mesmo sentido, FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1430, afirma que o MP não fica inibido de apresentar documentos em momento posterior, sempre que o Empregador tenha direito ao exercício do contraditório.

O Empregador é citado para contestar no prazo de 10 (dez) dias¹⁴⁷.

Quando o Empregador não apresenta contestação, para além de comportar a confissão dos factos, o juiz profere de imediato decisão, a não ser que haja excepções dilatórias ou o pedido seja manifestamente improcedente.

Nestas circunstâncias, impõe-se uma decisão de mérito com efeito cominatório semi-pleno¹⁴⁸.

Quando o Empregador apresenta contestação, são enviados os duplicados da PI e da contestação para o Trabalhador, simultaneamente com a data da audiência final.¹⁴⁹

O Trabalhador, por seu turno, pode, no prazo de 10 (dez) dias¹⁵⁰, adoptar uma de três posições: nada dizer¹⁵¹, aderir ao articulado do MP¹⁵² ou apresentar articulado próprio¹⁵³ e constituir mandatário¹⁵⁴.

¹⁴⁷ Relativamente às custas o valor cifra-se em 0,5 UC, tendo a taxa de justiça que ser liquidada com o impulso processual, ou seja, com a apresentação da contestação.

O Trabalhador será condenado em custas sempre que intervir no processo e na proporção do decaimento.

¹⁴⁸ SOTTOMAYOR, Vera. *Ob. cit.*, p. 8, assinala que se está a decidir sobre a laboralidade do contrato à revelia do Trabalhador, não se vislumbrando de que forma é que o Trabalhador pode reagir judicialmente a tal decisão.

Certo é, que a mesma não o vinculará se não tiver sido citado.

A mesma crítica é levantada por MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 209. Para o autor a falta de contestação tem efeito cominatório pleno, devendo, sempre, ser citado o Trabalhador antes de qualquer decisão judicial, evitando que, à sua revelia, se decida pela laboralidade do contrato.

É seu entendimento que tal situação podia ser acautelada, caso se tivesse previsto citar o Trabalhador antes de ser proferida decisão judicial.

Quanto ao efeito da decisão, entendemos que tem efeito cominatório semipleno, desde logo, porque não é apresentada contestação e o juiz decide conforme de direito.

PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 358, também sublinha que o legislador estabeleceu um efeito cominatório semipleno.

¹⁴⁹ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 48, assinala que apesar da redacção do artigo 186.º L n.º 4 do CPT, “a norma configura tecnicamente uma hipótese de citação nos termos do disposto no artigo 219.º, n.º 1 2.ª parte, do CPC, aplicando-se, consequentemente, o correspondente regime, constante dos artigos 24.º e 25.º do CPT e dos artigos 224.º e seguintes do CPC, por força do disposto no artigo 23.º do primeiro dos mencionados diplomas legais.”

¹⁵⁰ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 49, também se pronuncia sobre a natureza deste prazo. O prazo de 10 (dez) dias é “um prazo processual, sujeito à regra geral do artigo 149.º, n.º 2, e à regra da continuidade do artigo 138.º, prazo peremptório cujo decurso, nos termos do artigo 139.º, n.º 3, extingue o direito de praticar o acto, com as ressalvas previstas nos n.ºs 4 e 5 do mesmo normativo (todos os citados do CPC).”

¹⁵¹ Quando o Trabalhador nada diz, para FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1431, o processo seguirá os seus termos, mantendo-se a representação do Trabalhador pelo MP pois, para o autor, “não está em causa apenas a protecção do Trabalhador

Qual é, então, a posição do Trabalhador na ARCT?

Este tema está longe de ter um entendimento unânime na doutrina e jurisprudência, impondo, por isso, a análise das diferentes perspectivas.

e dos seus interesses, mas também um interesse social colectivo associado à rejeição e combate ao trabalho dissimulado, *mutatis mutandis*, à utilização indevida de contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado”.

Concordamos com o autor, pois subjacente aos interesses do Trabalhador está o interesse público.

Se o Trabalhador nada diz, o MP deve prosseguir a acção em sua representação.

¹⁵² Quando o Trabalhador adere à PI do MP está obrigado a adoptar aos factos na sua totalidade ou pode cingir-se a uma parte desses factos?

Entendemos, assim como GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 52, que a adesão pode ser meramente parcial.

¹⁵³ SOTTOMAYOR, Vera. *Ob. cit.*, p. 10, é da opinião que no caso de o Trabalhador trazer factos novos ao processo nem o MP nem o Empregador podem responder, uma vez que estamos perante uma acção especial com tramitação própria, da qual está excluída a resposta à contestação mesmo que o Réu se defenda por excepção, quer a dedução do pedido reconvençional, quer ainda a resposta ao articulado próprio apresentado pelo Trabalhador.

GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 48, vai no mesmo sentido, afirmando que “a presente acção, justamente porque especial, com tramitação própria e fechada em termos de *articulados*, não admite, por um lado, reconvenção – excluída, aliás, por natureza, dado o pedido único que a PI comporta – nem, por outro, suporta resposta à contestação, ainda quando o Réu se defenda por excepção.”

A lei não esclarece se o Trabalhador apresentando articulado, o Empregador tem oportunidade de responder.

Somos de opinião que o Empregador poderá sempre responder no início da audiência final, ao abrigo do princípio do contraditório previsto no artigo 3.º n.º 4 do CPC.

¹⁵⁴ O Trabalhador passa a estar obrigado a constituir mandatário.

Outra redacção não seria de esperar, visto que estamos perante um caso no qual é admitido recurso (artigo 186.º P do CPT).

CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 69, salienta que caso o Trabalhador não constitua mandatário, tal situação acarreta a falta de um pressuposto processual e, tem como consequência, o juiz não poder apreciar o mérito da causa e o Empregador ser absolvido da instância. Para a autora, “o MP pode intervir (artigo 7.º do CPT) como representante do Trabalhador, mas só nessa qualidade, e se para tanto for mandatado pelo Trabalhador. Caso o Trabalhador constitua mandatário, cessa a intervenção do MP (artigo 9.º do CPT) ”.

Em sentido oposto, GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 51, refere que a “lei parece obrigar à constituição de mandatário quando o Trabalhador apresente *articulado próprio*. Mandatário que, neste caso, será necessariamente um mandatário judicial ou patrono (...) o legislador quis deste modo afastar as normas que, em geral, atribuem ao MP o exercício do patrocínio oficioso dos Trabalhadores e seus familiares, com o presumido intuito de obviar a qualquer eventual conflito de representação, mas na base da consideração de que sendo o MP o Autor na acção vedado lhe estaria à partida o patrocínio do Trabalhador, cuja representação em juízo fica desta forma assegurada.”

Na nossa opinião, o MP é o Autor desta acção, porém as suas funções findam após a entrega da PI em juízo, a não ser que, o Trabalhador não intervenha na ARCT e, nesse caso, é o MP que dá continuidade à acção em representação do Trabalhador.

Quando o Trabalhador apresenta articulado próprio, torna-se parte nesta acção. Visto que a ARCT admite sempre recurso é obrigatório a constituição de mandatário ou patrono oficioso.

Tal como o autor GAMA, Jorge Araújo e, também nós consideramos que o legislador quis referir-se a um mandatário judicial ou a um patrono oficioso.

MARTINS, Alcides¹⁵⁵ entende que, caso o Trabalhador intervenha na ARCT, assume a posição de assistente, de acordo com o disposto nos artigos 326.º e seguintes do CPC.

Diferente posição é assumida por RAMALHO, Maria do Rosário Palma¹⁵⁶ que considera que “é obscuro o sentido deste mecanismo, que reconduz o Trabalhador mais à categoria de assistente do processo do que à categoria de parte, apesar de ser ele o beneficiário final da decisão e de, noutros pontos do articulado, ser retratado como parte.”

REIS, Viriato¹⁵⁷ sustenta que “o Trabalhador poderá intervir na acção, mas apenas se o Réu contestar e a acção deva prosseguir, como decorre dos artigos 186.º L n.º 4 e 186.º M do CPT.”

Pode, o Trabalhador não intervir na ARCT.

Nesse sentido, o autor entende que tal situação “reforça a ideia de que o MP age na acção em defesa do interesse público, com competência própria e tendo legitimidade activa, o que, implica, necessariamente a sua intervenção em todos os actos ao longo do processo.”

Nas palavras de CAMANHO, Paula Ponces¹⁵⁸ logo que o Trabalhador participe na ARCT, passa a ser parte.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira¹⁵⁹ admite que o Trabalhador é parte principal, desde que adira à PI apresentada pelo MP ou apresente articulado próprio. Caso o Trabalhador não intervenha na acção, entende que não pode ser tido como parte principal ou sequer assistente.

¹⁵⁵ MARTINS, Alcides. *Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*. 2.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2015, p. 253.

¹⁵⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6.ªed. Coimbra: Editora Almedina, 2016, p. 65.

¹⁵⁷ REIS, Viriato. *Ob. cit.*, p. 237.

¹⁵⁸ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 69.

¹⁵⁹ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 210.

GAMA, José Araújo¹⁶⁰ enquadra a posição processual do Trabalhador conforme a participação que este tome na ARCT.

Quando o Trabalhador é “notificado da data da audiência para, querendo, tomar posição no pleito, o Trabalhador assume inequivocamente a posição de sujeito processual, dotado de legitimidade própria e com interesse em agir, porquanto a decisão que venha a ser tomada na acção tem inegáveis reflexos na sua esfera jurídica (...)”.

Para o autor, quando o Trabalhador adere aos factos do MP adquire a qualidade de assistente. Quando o Trabalhador apresenta um articulado próprio, adquire a qualidade de interveniente principal espontâneo.

VASCONCELOS, Joana¹⁶¹ apresenta-nos um entendimento diferente dos já assinalados. A autora defende que o Trabalhador é “parte principal – pois não só pode divergir do MP, Autor, como será sempre abrangido pela força de caso julgado da sentença, ainda que não tenha qualquer intervenção no processo. A sua intervenção processual reconduzir-se-á, qualquer que seja o seu sentido, a um litisconsórcio necessário, nos termos dos artigos 32.º e 33.º do CPC, ainda que com as óbvias especialidades de regime, decorrentes do singular modo de ser desta acção.”

A jurisprudência maioritária vai no sentido de que esta acção visa proteger o interesse público e, como tal, “desvaloriza” o papel do Trabalhador e “valoriza” o papel do MP.¹⁶²

¹⁶⁰ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 53.

¹⁶¹ VASCONCELOS. *Ob. cit.*, p. 161.

¹⁶² Cfr. Acórdão do TRP de 17 de Dezembro de 2014, processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em www.dgsi.pt, decidiu que “a posição do Trabalhador é tão secundária nesta acção, dispensando-se a sua opinião e vontade, que a acção, além de instaurada, como já vimos, sem a sua vontade ou acordo, também pode terminar sem sequer ele ter tido qualquer intervenção processual. É que, de acordo com o disposto no artigo 186º-M, se o Empregador não contestar, o juiz profere decisão condenatória. Aliás, como pode terminar a qualquer altura do processo (ou até na fase administrativa e/ou pré-judicial), mesmo sem a vontade do Trabalhador, caso a Ré reconheça ou confesse a existência de um contrato de trabalho. Mesmo que o Trabalhador se oponha a este reconhecimento ou confissão, não vislumbramos que processualmente esta oposição seja relevante. É por isso que entendemos que o Trabalhador não tem legitimidade para desistir do pedido ou pura e simplesmente acordar, à revelia do MP, com o Empregador que a relação estabelecida entre eles constitui um contrato de prestação de serviço e não de trabalho.”

Resumindo, encontramos 5 (cinco) posições distintas para classificar a figura do Trabalhador na ARCT:

- i. O Trabalhador é visto como um assistente, ou seja, é um mero auxiliar do MP;
- ii. O Trabalhador não tem um papel preponderante na acção, esse papel é atribuído ao MP;
- iii. O Trabalhador tem a posição de parte principal na acção;
- iv. O Trabalho assume a veste de interveniente principal espontâneo;
- v. A intervenção processual do Trabalhador reconduz-se a um litisconsórcio necessário.

Torna-se forçoso revisitar o conceito de ordem pública, pois, mais uma vez, a posição atribuída quer ao Trabalhador, quer ao MP na ARCT, prende-se com o interesse que lhe está subjacente.

Como temos vindo a defender, o interesse preponderante nesta acção é o interesse do Trabalhador, não só porque os efeitos desta acção se repercutem na sua esfera jurídica, mas também porque o próprio legislador o apelida de “parte”.

É inegável que o Trabalhador é parte na relação material controvertida.

O Trabalhador a partir do momento que intervém na lide fá-lo como parte principal.

Esta discussão sobre a posição processual do Trabalhador e do MP entender-se-á melhor à medida que avançamos com o estudo da ARCT.

5.1.3. A Tentativa de Conciliação

O artigo 186.º O n.º 1 do CPT foi alterado passando a determinar que “o julgamento inicia-se com a produção das provas que ao caso couberem.” O n.º 2 foi revogado.

Esta nova lei aboliu por completo qualquer referência à audiência de partes.

Apesar desta enorme alteração, que nos obriga a repensar o processo da ARCT, não podemos deixar de estudar o artigo 186.º O n.ºs 1 e 2 na sua versão originária e, as respectivas consequências, com a entrada em vigor da Lei 55/2017.

A audiência de partes realizava-se antes da audiência final¹⁶³, de acordo com a redacção anterior do artigo 186.º O n.º 1 do CPT.

Na audiência de partes estavam presentes o Trabalhador e o Empregador.¹⁶⁴ A lei não fazia qualquer referência quanto à intervenção do MP.¹⁶⁵

É sabido que a tentativa de conciliação tem como objectivo pôr fim a um litígio mediante um acordo equitativo.

Uma das particularidades da ARCT prendia-se com o facto de as partes serem convocadas para a audiência de partes quando, na realidade, podia nem existir um litígio.

¹⁶³ Era marcada no prazo de 30 (trinta) dias, conforme determinava o artigo 186.º N n.º 2 do CPT.

Nos outros tipos de acções, a audiência de partes ocorre numa fase inicial, como por exemplo, no processo comum ou na acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Na ARCT, a audiência de partes realizava-se antes do julgamento, ou seja, os articulados das partes já tinham sido remetidos a juízo, tendo já tido o juiz acesso aos argumentos de ambas as partes.

Por esse motivo, a norma parecia-nos mais adequada e eficaz, porque o juiz antes da tentativa de conciliação, já era conhecedor dos argumentos das partes.

Para PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 361, esta opção legislativa prendia-se com “o carácter de ordem pública da presente acção e as suas especificidades, julgando-se mais adequado que a tentativa de conciliação ocorra com o juiz na posse de todos os elementos.”

¹⁶⁴ RATO, João. *Ob. cit.*, p. 792. entendia que a audiência de partes era obrigatória sempre que o Empregador e o Trabalhador estivessem presentes.

CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 72, sublinhava que “a própria previsão legal desta diligência – audiência de partes com Empregador e Trabalhador – revela que o legislador equaciona a acção em causa como visando resolver a dúvida que se suscita quanto àquela concreta relação, considerando o Trabalhador como parte, ainda que o mesmo não tenha até então aderido aos factos apresentados pelo MP ou sequer apresentado articulado próprio.”

¹⁶⁵ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 211, mencionava que o artigo 186.º O n.º 1 do CPT, não era muito esclarecedor, visto que não referia o MP.

Para o autor o único resultado possível da conciliação era o reconhecimento do contrato de trabalho, por esse motivo, e, por ser considerado parte principal, o MP deveria estar presente.

VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 163, também partilhava da mesma opinião, pois “sendo o MP autor, terá evidentemente um papel central e decisivo no desenrolar e desfecho da audiência de partes.”

Na verdade, o Trabalhador podia afirmar que a relação que mantinha com o Empregador se traduzia num verdadeiro contrato de prestação de serviço. No limite, podia ainda o Trabalhador não intervir na ARCT ou intervir com o propósito de aderir ao articulado do Empregador e, pelo facto de se encontrar presente, ser chamado a participar na diligência cujo objectivo era a conciliação¹⁶⁶.

E como se qualificam os direitos presentes na ARCT?

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira¹⁶⁷ qualifica os direitos desta acção como sendo direitos relativamente indisponíveis, pois tendo em consideração a vontade das partes, a ARCT só pode “cessar com o reconhecimento da existência do (presumido) contrato de trabalho.”

VASCONCELOS, Joana¹⁶⁸ refere que dada a natureza do interesse público “decorre a sua indisponibilidade, irrelevantes as manifestações de vontade das partes tendo como objectivo ou efeito obstar à apreciação judicial da natureza do vínculo que as une (...).”

CAMANHO, Paula Ponces¹⁶⁹ entende que estamos perante direitos disponíveis, pelo que, as partes têm poder de decisão “desde que não haja fraude à lei e as partes manifestem livremente a sua vontade.”¹⁷⁰

REIS, Viriato¹⁷¹ realça o facto de a jurisprudência defender o interesse público. Nos casos em que o Trabalhador manifestava a intenção de desistir ou de aderir à

¹⁶⁶ No nosso entendimento quando o legislador introduziu a audiência de partes na ARCT tinha como objectivo a tentativa de conciliação. Caso contrário, estaria a consagrar um acto inútil, mesmo não existindo conflito entre o Empregador e o Trabalhador, afastando as figuras do MP e da ACT que deram o impulso processual à ARCT.

No processo comum a audiência de partes exige a comparência das partes, segundo o princípio da imediação. As partes podem ser representadas por procurador com poderes especiais, em caso de falta justificada, de acordo com o artigo 54.º do CPT.

Atendendo aos ensinamentos de MARTINS, Alcides. *Ob. cit.*, p. 132, “a audiência de partes é uma emanação do *jus postulandi* e do princípio da conciliação típico do tradicional processo laboral.”

¹⁶⁷ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 208.

¹⁶⁸ VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 163.

¹⁶⁹ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 71.

¹⁷⁰ Acrescenta a autora CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 74, que “não faria sentido prever a realização de uma tentativa de conciliação se a única conciliação possível passasse apenas pela confissão, por parte do Empregador (...) A tentativa de conciliação visa, alcançar uma transacção, através de cedências recíprocas.”

posição do Empregador, tais situações não conduziam à inutilidade da lide, nem retiravam o interesse de agir do MP.

Segundo o mesmo autor “há indisponibilidade do objecto do processo pelo Trabalhador, não podendo o mesmo validamente desistir do pedido ou transigir sobre o mesmo em divergência da posição que o MP, enquanto Autor, sustentou na PI.”¹⁷²

Para SOTTOMAYOR, Vera¹⁷³ caso o Trabalhador no seu articulado mencione que discorda da PI e formule o pedido para que a acção seja julgada improcedente, tal posição não configurava uma situação de inutilidade superveniente da lide, visto que só com a opinião do Trabalhador ou do Empregador o tribunal não pode retirar uma conclusão sobre a precariedade.¹⁷⁴

Acrescenta, ainda, que “tal postura do Trabalhador também não configura de forma alguma uma desistência do pedido, pois o Trabalhador não formula pedido algum.”¹⁷⁵

Para a autora¹⁷⁶ a conciliação possível apenas pode passar pelo reconhecimento da existência do contrato de trabalho, “pois estamos perante um acordo de estrita legalidade, à semelhança do que sucede na acção especial emergente de acidentes de trabalho.”

¹⁷¹ REIS, Viriato. *Ob. cit.*, p. 240.

¹⁷² Para REIS, Viriato, *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Ob. cit.*, p. 13, “o MP deve ser ouvido na tentativa de conciliação sobre a legalidade do acordo, devendo opor-se ao mesmo se contrariar os indícios de laboralidade que haviam sido apurados pela ACT e que motivaram a instauração da acção.”

CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 73, não acompanhava o entendimento supra.

Para a autora, “sendo, como é, indiscutivelmente, o contrato de trabalho um contrato de direito privado, cremos não poder negar-se aos outorgantes do contrato cuja qualificação jurídica é suscitada em tribunal pelo MP, o direito de ver, ou não, essa qualificação jurisdicionalmente decidida.”

¹⁷³ SOTTOMAYOR, Vera. *Ob. cit.*, p. 9.

¹⁷⁴ Cfr. Acórdãos do TRL de 08 de Outubro de 2014, processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, de 25 de Março de 2015, processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, de 10 de Setembro de 2014, processo n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4 e de 17 de Dezembro de 2014, processo n.º 1340/14.7TTLSB.L1-4, disponíveis em www.dgsi.pt.

¹⁷⁵ Aventando esta possibilidade, o Acórdão TRP de 17 de Dezembro de 2014, processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, o Acórdão do TRP de 29 de Junho de 2015, processo n.º 549/14.8TTMTS.P1, o Acórdão do TRC de 21 de Maio de 2015, processo n.º 725/14.3TTTCBR.C1, o Acórdão do TRC de 26 de Março de 2015, processo n.º 848/14.9TTTCBR.C1 e o Acórdão do TRC de 07 de Maio de 2015, processo n.º 859/14.4T8CTBC1, disponíveis em www.dgsi.pt.

¹⁷⁶ SOTTOMAYOR, Vera. *Ob. cit.*, p. 10.

Assim sendo, a conciliação apenas servia para dar mais uma oportunidade para regularização do contrato de trabalho.¹⁷⁷

De acordo com o autor GAMA, Jorge Araújo e¹⁷⁸ o Trabalhador pode assumir, na ARCT, uma de três posições distintas: como interveniente passivo, como auxiliar do MP ou como interveniente principal (espontâneo).

Nestes termos, como interveniente passivo o Trabalhador, nesta fase, já não tem legitimidade para intervir. Assumindo a posição de assistente, ou seja, como auxiliar do MP não faz sentido chegar a acordo com o Empregador. Como auxiliar do Empregador, menos sentido faz, uma vez que assumem a mesma posição. Caso intervenha na ARCT como interveniente principal espontâneo, já é possível a conciliação entre o Trabalhador e o Empregador.

Nas palavras de RAMALHO, Maria do Rosário Palma¹⁷⁹ a acção não devia prosseguir por oposição expressa do Trabalhador, uma vez que o interesse privado do Trabalhador sobressai na ARCT.

Citando a autora, “dificilmente se pode conceder a imposição ao Trabalhador de uma qualificação de contrato que ele não quer, bem como os efeitos associados a tal qualificação, em nome do interesse público de combate ao trabalho falsamente independente que possa decorrer dessa mesma qualificação.”

De acordo com MARTINS, Alcides¹⁸⁰ a audiência de partes tem como fim a tentativa de conciliar o Empregador e o Trabalhador. Para o autor o magistrado do MP

¹⁷⁷ No mesmo sentido, os Acórdãos do TRP de 17 de Dezembro de 2014, processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, de 13 de Abril de 2015, processo n.º 175/14.1T8PNF.P1 e de 17 de Dezembro de 2014, processo n.º 1083/14.1TTPNF.P1, disponíveis em www.dgsi.pt.

Em sentido oposto, o Acórdão do TRL de 24 de Setembro de 2014, processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4 e de 24 de Setembro de 2014, processo n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, disponíveis em www.dgsi.pt.

Para PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, pp. 365-366, “não aceitar a hipótese da transacção nesta nova acção era tratar de forma diversa uma realidade que, em termos substanciais, é igual: a relação, em termos substanciais, é idêntica, quer a acção seja intentada pelo MP quer seja por iniciativa do Trabalhador, não havendo motivos para se tratar de forma diferente a primeira.”

¹⁷⁸ GAMA, Jorge Araújo e, *Ob. cit.*, p. 65.

¹⁷⁹ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 68.

¹⁸⁰ MARTINS, Alcides. *Ob. cit.*, p. 254.

é o autor desta acção e como tal é ele que pode desistir do pedido, assim como o Empregador, Réu na acção, pode confessar, de acordo com o artigo 283.º do CPC.

Para FREITAS, Pedro Petrucci de¹⁸¹ a ARCT tem como interesse principal o interesse público. Porém, o autor não afastava a possibilidade de a lide não prosseguir se o Trabalhador desistir da instância ou do pedido.

PEREIRA, Rita Garcia¹⁸² interpreta que não estamos no âmbito dos direitos irrenunciáveis, logo a vontade do Trabalhador deve ser tida em conta. Conclui que “o Trabalhador pode transigir nos exactos moldes em que o faria numa acção declarativa sob a forma comum, sendo que, caso o MP não se conforme com tal, a acção deve prosseguir quanto aos demais efeitos, sejam eles quais forem.”¹⁸³

No campo da jurisprudência encontramos decisões nos 2 (dois) sentidos.

Destacamos os Acórdãos do TRL, ambos de 24 de Setembro de 2014¹⁸⁴, onde ficou decidido que caso o Trabalhador manifeste a vontade de desistir do pedido essa decisão deve ser homologada. Nos mesmos moldes, deve ser homologado o acordo celebrado entre Trabalhador e Empregador, uma vez que o contrato que existia entre as partes era um contrato de prestação de serviço.

No Acórdão do TRL de 10 de Setembro de 2014¹⁸⁵, pode ler-se que estamos perante direitos indisponíveis, contudo deve ser tida em conta a posição do Trabalhador, pois de acordo com o princípio da liberdade contratual, deve ter a oportunidade de celebrar o contrato que entender.

¹⁸¹ FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1431.

¹⁸² PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, pp. 363-364.

¹⁸³ Quanto à parte final, PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 366, refere-se às contribuições para a Segurança Social pois, independentemente da transacção que o Trabalhador faça, o MP deveria dar continuidade à acção para serem pagas as contribuições por parte do Empregador.

Sucedem que, a jurisprudência vai no sentido de que essa questão não deve ser dirimida nos Tribunais de Trabalho mas, ao invés, nos Tribunais Administrativos.

¹⁸⁴ Processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4 e processo n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸⁵ Processo n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

Com diferente entendimento, realçamos o Acórdão do TRP de 17 de Dezembro de 2014¹⁸⁶ e o Acórdão do TRC de 21 de Março de 2015¹⁸⁷, os quais decidiram que caso o Trabalhador pretenda desistir da acção ou aderir ao articulado do Empregador, afirmando que tem um verdadeiro contrato de prestação de serviço, tal situação, não levaria à inutilidade superveniente da lide nem conduzia à falta de interesse em agir do MP.

Na nossa opinião, há indisponibilidade do objecto.

As partes não podem denominar o contrato como de prestação de serviço quando a sua execução revela estar em causa um contrato de trabalho.

Concordamos que a vontade do Trabalhador deve ser tida em conta, desde logo porque predomina o interesse privado do Trabalhador na ARCT, porém a mesma não pode ser fraudulenta.

Ou seja, não é porque o Trabalhador e o Empregador chegam a um acordo e denominam o contrato como sendo contrato de prestação de serviço que o juiz deve homologar. É necessário produzir prova em juízo e, caso sejam demonstradas, pelo menos, 2 (duas) alíneas do artigo 12.º do CT, deve ser reconhecida a existência do contrato de trabalho.

Qual é o interesse preponderante que reside na ARCT?

SILVA, Filipe Fraústo da¹⁸⁸ considera que a ARCT serve para combater os “falsos recibos verdes” no interesse do Estado-Colectividade, não se traduzindo num meio de defesa dos interesses do Trabalhador.

SOTTOMAYOR, Vera¹⁸⁹ afirma que o interesse público sobressai em relação ao interesse do Trabalhador.

¹⁸⁶ Processo n.º 1083/14.1TTPNF.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸⁷ Processo n.º 725/4.3TTCBR.C1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸⁸ SILVA, Filipe Fraústo da. *Ob. cit.*, p. 2.

¹⁸⁹ SOTTOMAYOR, Vera. *Ob. cit.*, p. 10.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira¹⁹⁰ vai no mesmo sentido que os autores supra, afirmando que as razões para a criação desta nova acção prendem-se com a prossecução oficiosa de um interesse público, embora secundarizando-o, com o interesse do Trabalhador.

Com diferente entendimento encontramos CAMANHO, Paula Ponces¹⁹¹. De acordo com a autora a presente acção defende em primeiro lugar os interesses do próprio Trabalhador, sublinhando que “o interesse público em causa é proporcionar um meio adequado e eficiente de tutela jurídica a quem dela necessita e a pretende.”

RAMALHO, Maria do Rosário Palma¹⁹² também depreende que o principal interesse desta acção é o interesse do Trabalhador, elencando 3 (três) motivos:

- i. Esta nova acção tem como principal objectivo instaurar um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço, e, em vez de ser o Trabalhador, a instaurar a acção, esta é accionada officiosamente, mas resolvida “no universo específico de cada contrato de trabalho, tutelando o Trabalhador que, em concreto, seja vítima da fraude na qualificação”;
- ii. Ao longo do processo, deparamo-nos que, o legislador chama ao Trabalhador e Empregador “partes”, existindo a possibilidade de o Trabalhador poder apresentar articulado e constituir mandatário ou possibilitando a conciliação na audiência de partes sem a intervenção do MP (esta parte final deixou de se aplicar com a entrada em vigor da Lei 55/2017), e
- iii. A ARCT coexiste com o processo contra-ordenacional, concluindo-se que este processo prossegue um interesse público no combate aos “falsos recibos verdes”. A ARCT visa assegurar aquele direito na esfera de cada Trabalhador.

¹⁹⁰ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.* p. 208.

¹⁹¹ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 71.

¹⁹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ob. cit.*, p. 66.

Seguindo de perto as palavras da autora, o interesse privado e o interesse público não são separáveis, “já que ao operar a adequada qualificação do contrato de um Trabalhador determinado, esta acção também está a prosseguir o interesse público de combate ao trabalho falsamente independente.”

Concordamos inteiramente com os argumentos apresentados por ambas as autoras.

Durante a vigência do falso contrato de prestação de serviço, o Trabalhador raramente decide interpor uma acção de processo comum para ver reconhecido o contrato de trabalho pois, receia ser despedido e, quando o faz, em regra, o vínculo laboral já cessou.

A ARCT é um mecanismo que visa, essencialmente, beneficiar o Trabalhador que se encontra numa situação de precariedade.

Nos casos em que é reconhecido o contrato de trabalho, os efeitos jurídicos produzem-se na esfera jurídica do Trabalhador, o que nos leva a defender que o interesse preponderante é, em primeira instância, o interesse do Trabalhador.

Esses mesmos efeitos reflectem-se na Colectividade, que, secundariamente, beneficia com esta regularização.

Quanto ao tema em análise, as decisões variam na jurisprudência.

De acordo com o nosso entendimento, podemos enunciar o Acórdão do TRL¹⁹³ de 10 de Setembro de 2014, no qual se pode ler que apesar de o impulso processual ser do MP, o interesse que se pretende proteger é o do Trabalhador.

O Acórdão do TRL¹⁹⁴ de 24 de Setembro 2014, também decidiu que, em primeiro lugar, a ARCT visa defender o interesse do Trabalhador e, só secundariamente é que aparece o interesse público.

¹⁹³ Processo n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹⁴ Processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

Em sentido oposto, destacamos o Acórdão do TRC¹⁹⁵ de 21 de Maio 2015. A ARCT visa o interesse público, pois é uma acção oficiosa que dispensa a intervenção do próprio Trabalhador. No mesmo acórdão ainda se pode ler que o interesse público gera indisponibilidade para o Trabalhador poder desistir do pedido ou transigir sobre o objecto.

O Acórdão do TRP¹⁹⁶ de 29 de Junho 2015 segue a mesma linha de pensamento, afirmando que o verdadeiro interesse da ARCT é o interesse público. Na ARCT, o MP tem competência própria e, ao Trabalhador está vedado desistir do pedido.

Quanto à posição da ACT nesta fase judicial, como já foi assinalado, o inspector perante uma denúncia ou através de alguma inspecção lavra a participação que posteriormente remete para o MP.

A partir desse momento, a ACT não intervém mais na ARCT.

PEREIRA, Rita Garcia¹⁹⁷ chama-nos a atenção para o facto de o inspector da ACT poder ser arrolado como testemunha¹⁹⁸.

5.1.4. O Julgamento

O julgamento inicia-se com a produção das provas que ao caso couberem, de acordo com o disposto no artigo 186.º O n.º 1 do CPT.¹⁹⁹

¹⁹⁵ Processo n.º 725/14.3TTCBR.C1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹⁶ Processo n.º 549/14.8TTMTS.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹⁷ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 368.

¹⁹⁸ De notar que a prova testemunhal na ARCT é bastante limitada, logo arrolar o inspector da ACT não será a prioridade, uma vez que apenas poderá relatar o que se encontra vertido na participação.

¹⁹⁹ A audiência final é marcada pelo juiz no prazo de 30 (trinta) dias, sem qualquer conciliação prévia de agendas, como alude o artigo 186.º N n.º 2 do CPT.

GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 70, chama a atenção para o facto de que “o prazo de 30 (trinta) dias fixado para a conclusão do julgamento quando haja suspensão da audiência não se confunde com essoutro, também de 30 (trinta) dias, estabelecido no n.º 2 do artigo 186.º N, que se refere ao agendamento do início da audiência de julgamento. Da conjugação entre ambos os preceitos resulta que a audiência deve ser marcada no prazo de 30 (trinta) dias e, se suspensa, essa suspensão não deve prolongar-se por mais de 30 (trinta) dias.”

Acrescenta o autor que “a eventual violação deste último prazo, constituirá mera irregularidade sem influência na validade da prova entretanto produzida.”

Nesta fase, a principal questão a dirimir prende-se com a prova, uma vez que todos os meios de prova são oferecidos na audiência e cada parte pode apresentar até 3 (três) testemunhas.

No que toca à prova testemunhal²⁰⁰, começamos por analisar a opinião de CAMANHO, Paula Ponces²⁰¹ que desdobra a questão em duas possibilidades: ou o Trabalhador não apresenta articulado, logo as testemunhas a ouvir serão as arroladas pelo MP, ou o Trabalhador apresenta articulado e serão as suas testemunhas a serem ouvidas e não as que forem arroladas pelo MP.

Nesta última hipótese, acrescenta a autora que, quando o Trabalhador intervém no processo como parte, cessa a intervenção do MP, caso contrário seriam ouvidas as 3 (três) testemunhas do Trabalhador e as 3 (três) testemunhas do MP, o que originava a violação do princípio da igualdade de armas.

Esta matéria é também discutida por FREITAS, Pedro Petrucci de²⁰² que faz uma comparação entre a ARCT e o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Ambos os procedimentos têm em comum serem processos urgentes e nos quais se podem arrolar até 3 (três) testemunhas.

A diferença reside no facto de o procedimento cautelar ser precedido de uma acção principal, o que significa que permite um maior número de testemunhas.

O autor discorda do limite de 3 (três) testemunhas, atendendo à complexidade da matéria e, ao facto de no processo comum o Trabalhador poder apresentar até 10 (dez) testemunhas.

Os argumentos apresentados valem para a esfera do Empregador.

A ARCT admite sempre recurso, logo a audiência de julgamento será gravada a requerimento das partes ou determinada officiosamente pelo tribunal.

Quanto ao regime de faltas, se alguma das partes ou mandatários faltar, ainda que sejam faltas justificadas, tal não é motivo de adiamento, tal como prevê o artigo 186.º O n.º 3 do CPT.

²⁰⁰ As testemunhas das partes não são notificadas para comparecer, mas sim a apresentar pela parte na audiência final.

²⁰¹ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 75.

²⁰² FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1434.

VASCONCELOS, Joana²⁰³ acrescenta que, caso o Trabalhador apresente articulado próprio, ele adquire o estatuto de parte e, como tal, na audiência final pode apresentar até 3 (três) testemunhas.

Caso o Trabalhador ou o Empregador não constituam mandatário, a inquirição das testemunhas é feita pelo juiz, de acordo com o disposto no artigo 186.º O n.º 4 do CPT.

Esta norma deixa-nos, mais uma vez, convictos quanto ao papel do MP nesta acção, dando-nos alento para continuarmos a defender que o Trabalhador adquire o estatuto de parte principal nesta acção.

Se o MP fosse parte na ARCT não seria a entidade competente para inquirir as testemunhas?

A norma parece-nos clara, ao referir que a inquirição ou é feita pelo mandatário da parte ou, na falta deste, será pelo juiz.

Ainda em matéria de prova, CAMANHO, Paula Ponces²⁰⁴ levanta a seguinte problemática: o MP ou o Trabalhador podem usar a presunção presente no artigo 12.º do CT para provar a existência do contrato de trabalho? Ou terá o MP ou o Trabalhador que provar a existência de um contrato de trabalho?

Nas palavras da autora, tudo vai depender da posição assumida pelo Trabalhador.

Neste sentido, conclui que, caso o Trabalhador adira à posição do MP ou apresente articulado, mas com idêntica posição, a presunção contida no artigo 12.º do CT deve ser atendida pelo tribunal.

Nas demais situações, quando o Trabalhador apresente um articulado próprio afirmando que tem um verdadeiro contrato de prestação de serviço ou desiste do

²⁰³ VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 165.

²⁰⁴ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 76.

processo ou chega a acordo com o Empregador, não há fundamento para que o tribunal possa usar a presunção.

Acresce ainda, que se a ARCT for julgada procedente correrá um processo de contra-ordenação que aplicará uma coima ao Empregador.

No âmbito das contra-ordenações não se aplica a presunção presente no artigo 12.º do CT, cabendo ao MP a prova da existência de contrato de trabalho.²⁰⁵

Quanto ao tema em análise, consideramos que, caso o Trabalhador adira à posição do MP ou apresente articulado próprio, no mesmo sentido que a PI, a prova dos 2 (dois) indícios será suficiente para demonstrar a existência do contrato de trabalho.

Na situação do Trabalhador se conciliar com o Empregador, desde que não haja fraude à lei, a acção finda, logo não é necessário fazer uso da presunção.

No pressuposto de o Trabalhador não intervir no processo, quem assume as rédeas da ARCT é o MP, podendo socorrer-se da presunção do artigo 12.º do CT para provar a existência do contrato de trabalho.

Quando o Trabalhador intervém na ARCT com posição oposta à do MP, ou seja, afirmando que tem um verdadeiro contrato de prestação de serviço, é nosso entendimento que o MP continua a poder usar a presunção do artigo 12.º do CT.

Sendo o MP o autor da ARCT, não nos parece correcto priva-lo do uso da presunção.

Como há indisponibilidade do objecto, é necessário fazer prova em juízo para não conduzir a nenhuma situação de fraude à lei.

²⁰⁵ Cfr. Acórdão do TRP de 08 de Abril de 2013, processo n.º 40/12.7TTOAZ.P1, disponível em www.dgsi.pt, refere que “era à acusação que competia a prova de todos os factos que permitiriam a conclusão da existência de um contrato de trabalho, e não já à Arguida a prova de que tal contrato não existia, não bastando, por consequência, a prova, pela acusação, de factos (no caso, apenas 2 (dois)) que constituem, nos termos do artigo 12º nº 1, do CT/2009, base da presunção de laboralidade.”

De acordo com PEREIRA, Rita Garcia²⁰⁶ “esta nova acção tem que ser conciliada com o estabelecimento da presunção de laboralidade, nos exactos termos em que a mesma está positivada no artigo 12.º do CT/2009.”

Finda a produção de prova, a sentença é logo ditada para acta.

VASCONCELOS, Joana²⁰⁷ sustenta que a sentença produz efeitos na esfera jurídica do Trabalhador, “quer este intervenha na acção quer, tendo sido chamado para tal, opte por não o fazer (artigo 320.º do CPC).”

Podemos assim ter dois desfechos: é reconhecida a existência do contrato de trabalho e, se assim for, é logo fixada a data de início da relação laboral²⁰⁸ ou não é reconhecida a existência de contrato de trabalho.²⁰⁹

²⁰⁶ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 342.

²⁰⁷ VASCONCELOS, Joana. *Ob. cit.*, p. 165.

²⁰⁸ É entendimento da jurisprudência que, se durante a prova produzida em julgamento se chegar à conclusão que a data do início do contrato é anterior àquela que foi peticionada pelo MP, é essa data que o juiz deverá fixar na decisão (artigo 74.º do CPT).

Cfr. Acórdão do TRC de 26 de Março de 2015, processo n.º 848/14.9TTTCBR.C1, disponível em www.dgsi.pt, entendeu que “o julgamento deverá traduzir a realidade e não ficar restrito ao peticionado pelo MP ou ao alegado no articulado do Trabalhador, se o houver, devendo a sentença, mesmo que tal não seja indicado por qualquer deles, *fixar a data de início da relação laboral* – n.º 8 do artigo 186.º O. Esta norma apresenta-se imperativa (...) Funciona aqui o princípio do inquisitório, aparecendo o princípio do dispositivo como claramente mitigado.”

Ainda referente a este tema, importa realçar o Acórdão do TRC de 26 de Setembro de 2014, processo n.º 160/14.3TLRA.C1, disponível em www.dgsi.pt, que decidiu que “no direito processual do trabalho, a lei impõe ao julgador que condene, ainda que para além do que foi peticionado, quando isso resulte da aplicação à matéria de facto provada ou de que o juiz possa servir-se, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva – artigo 74.º do CPT de 1999 (correspondente ao artigo 69.º do CPT de 1981). Se, em vez disso, os preceitos são inderrogáveis apenas no plano jurídico porque o exercício do direito que reconhecem está confiado à livre determinação da vontade das partes, a possibilidade de condenação *ultra vel extra petitem* tem de considerar-se excluída.”

Cfr. Acórdão do TRL de 03 de Dezembro de 2014, processo n.º 233/14.2TTCSC.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, atende às “consequências, quer caso o Empregador regularize a situação assumindo que existe um contrato de trabalho subordinado na sequência da notificação da ACT, quer quando não o faça mas venha a ser condenado por decisão judicial. Em qualquer dos casos resultará a fixação de uma data que marca o início da relação laboral e, conseqüentemente, o Trabalhador passa a beneficiar do regime jurídico do trabalho subordinado com efeitos reportados àquela data, o que se traduzirá, para além do mais, na protecção contra despedimentos sem justa causa e, logo, numa certa estabilidade e garantia de durabilidade do vínculo contratual, mas também no direito à atribuição de uma determinada categoria, com o conseqüente direito a auferir pelo menos a retribuição mínima prevista para a categoria, bem como a adquirir o direito a férias, retribuição de férias e subsídio de férias, subsídio de Natal, etc. Em suma, o Trabalhador verá a sua posição garantida, através do reconhecimento de todos os direitos que a lei confere aos Trabalhadores vinculados por contrato de trabalho sem termo, inclusive com efeito retroactivo, relativamente àqueles em que a retroactividade possa operar.”

²⁰⁹ A ARCT é uma acção de simples apreciação positiva.

FREITAS, Pedro Petrucci de²¹⁰ faz uma longa crítica ao facto de a sentença ser logo ditada em acta, dando como fundamento principal a complexidade da matéria aqui em causa.

Para o autor, o facto de o julgador ter que ditar imediatamente para a acta não oferece nenhuma garantia nem proporciona uma justa composição do litígio.²¹¹

Também nós acolhemos a posição defendida pelo autor.

A complexidade da matéria em causa e os riscos de não haver uma justa composição do litígio, leva-nos a considerar que é praticamente inexecutável ditar imediatamente a sentença para a acta.

Para finalizar, acrescenta GAMA, Jorge Araújo e²¹² que “o incumprimento dessa injunção não integra nenhum dos vícios da sentença tipificados nos artigos 615.º n.º 1

Em processo civil, neste tipo de acções, o Autor pretende que o tribunal declare a existência de um direito ou de um facto.

Porém, esta acção de simples apreciação positiva não é tão simples quanto leva a crer, pois para além de reconhecer a existência do contrato de trabalho acarreta efeitos contributivos e fiscais, e esses efeitos retroagem à data do início da relação contratual.

Cfr. Acórdão o TRL de 10 de Outubro de 2015, processo n.º 940/14.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, menciona que “é um dado que a presente acção assume claros contornos de simples apreciação positiva, na economia do diploma que a aprovou, não deixa a mesma de apresentar uma configuração complexa de onde ressaltam, igualmente, ingredientes constitutivos ou condenatórios (v.g. artigos 186.º-K e 186.º-M, sendo também vários os efeitos ou consequências dela decorrentes, como é o caso da suspensão “... até ao transito em julgado da decisão do procedimento contra-ordenacional ou da execução com ela relacionada” (artigo 15.º-A, da Lei 63/2013), a que acresce a circunstância de os prazos de prescrição e de caducidade previstos, respectivamente, nos artigos 337.º n.º 1 e 387.º n.º 2 do CT, se contarem a partir da decisão final transitada em julgado, prevendo, igualmente, o legislador que a sentença que reconheça a existência de um contrato de trabalho fixe a data do início da relação laboral (com a natural eclosão dos direitos e deveres das partes envolvidas na relação laboral), sendo a mesma comunicada à ACT e ao Instituto de Segurança Social I.P. (artigo 186.º-O, números 8 e 9), o que não deixará de ter consequências em sede de fiscalização, e de ulterior regularização contributiva.”

FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1437, considera que deveria ter sido adoptada uma solução parecida à que consta “no artigo 98.º J n.º 3 alínea c) do CPT para a acção de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento, que permite a reclamação de créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, através de articulado que poderá ter lugar após ser proferida a sentença que declare o despedimento ilícito.”

Concordamos com o autor pois, a ARCT tem a desvantagem de não se poder reclamar créditos emergentes da relação laboral.

O Trabalhador vê o seu contrato de trabalho reconhecido, mas terá que intentar uma acção de processo comum para receber os créditos emergentes da relação laboral.

²¹⁰ FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1435.

²¹¹ Na acção de processo comum a sentença só é imediatamente lavrada por escrito ou ditada para a acta, quando a simplicidade das questões o justificar, porquanto, nas demais situações, a sentença deve ser proferida no prazo de 20 (vinte) dias, atendendo ao artigo 73.º n.ºs 1 e 2 do CPT.

²¹² GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 71.

do CPC e susceptíveis de acarretar a nulidade respectiva, pelo que configurará, quanto muito, mera irregularidade sem influência na decisão.”

5.1.5. Os Efeitos da Sentença

Quanto aos efeitos da sentença, a primeira questão que nos propomos a estudar é saber se o Trabalhador pode demandar o Empregador numa acção de processo comum finda a ARCT.²¹³

Haverá litispendência ou caso julgado (artigo 186.º N n.º 1 do CPT)?²¹⁴

A resposta não é fácil, e vai depender da posição que o Trabalhador tome no processo.

Seguindo de perto o artigo 186.º L n.º 4 do CPT, se o Trabalhador aderiu à posição do MP ou apresentou articulado próprio não deve demandar o Empregador com o mesmo fundamento.²¹⁵

²¹³ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 369, concretiza esta pergunta, dando o seguinte exemplo prático: é interposta uma ARCT fruto de uma inspecção da ACT, contudo o Trabalhador com medo de ser despedido não fornece os elementos essenciais ao MP que provam que, efectivamente, tem um contrato de trabalho e não um contrato de prestação de serviço.

Mais tarde, se o Trabalhador for despedido, ele pode socorrer-se de uma acção de processo comum para ver reconhecido o vínculo laboral?

²¹⁴ A litispendência pressupõe a repetição de uma causa estando a primeira ainda em curso e tem por fim evitar que o tribunal seja colocado na alternativa de contradizer ou de reproduzir uma decisão anterior – cfr. o Acórdão TRP de 18 de Janeiro de 2011, processo n.º 1016/09.7TBAMT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

A excepção de caso julgado destina-se a evitar uma nova decisão inútil, o que implica uma não decisão sobre a nova acção, pressupondo a triplíce identidade de sujeitos, objecto e pedido – cfr. Acórdão do TRG de 17 de Dezembro de 2017, processo n.º 7469/12.1TBBERG-J.G1, disponível em www.dgsi.pt.

Nas palavras de AMARAL, Jorge Augusto Pais de. *Direito Processual Civil*. 11.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2013, pp. 223 -224, as duas excepções têm em comum o pressuposto da repetição da causa.

A causa repete-se, quando se propõe uma acção idêntica a outra no que toca aos sujeitos, pedido e causa de pedir – artigo 581.º n.º 1 do CPC. Nos termos do n.º 2 há identidade de sujeitos quando as partes são as mesmas do ponto de vista jurídico; no n.º 3 há identidade de pedido quando em ambas as causas se pretende obter o mesmo efeito jurídico e no n.º 4 há identidade da causa de pedir quando a pretensão deduzida nas duas acções procede do mesmo facto jurídico.

Ambas as excepções são excepções dilatórias que obstam ao conhecimento do mérito da acção.

²¹⁵ Uma vez que, estamos perante uma acção de simples apreciação positiva, a sentença apenas reconhece se há, ou não, contrato de trabalho, impedindo a apreciação de outros pedidos. Assim sendo, parece-nos que nada impede que o Trabalhador mais tarde intente uma acção de processo comum para pedir ao Empregador, por exemplo, o pagamento de trabalho suplementar, o pagamento de férias, subsídio de férias e de Natal.

PEREIRA, Rita Garcia²¹⁶ conclui que sempre que o Trabalhador adira à PI do MP ou apresente articulado próprio, mas no mesmo sentido, então a decisão final da ARCT vincula-o.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira²¹⁷ também considera que caso o Trabalhador adira aos factos apresentados pelo MP ou apresente articulado próprio fica vinculado pela força de caso julgado material da decisão.

Quando o Trabalhador não intervém na acção, o autor entende que não fica vinculado pela sentença final, que produzirá apenas efeitos entre o Empregador e a ACT.

CAMANHO, Paula Ponces²¹⁸ julga que sempre que o Trabalhador adira à posição do MP ou apresente articulado próprio, mas indo ao encontro da PI apresentada pelo MP, há excepção dilatória da litispendência. O mesmo ocorre quando o Trabalhador se concilia com o Empregador.

Caso diferente será quando o Trabalhador não apresenta nenhuma posição na ARCT.

Nesta situação, parece-nos que não se levanta a questão das excepções de litispendência ou caso julgado.²¹⁹

GAMA, Jorge Araújo e²²⁰ entende que, quando o Trabalhador não intervém na ARCT, ele é considerado um *terceiro* em relação à decisão. O que quer dizer que mais tarde, o Trabalhador pode intentar uma acção de processo comum com idêntico pedido e causa de pedir.

²¹⁶ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 369.

²¹⁷ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 210.

²¹⁸ CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, pp. 77-78.

²¹⁹ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 370, também entende que nesta situação, não se pode invocar a excepção de caso julgado, uma vez que falta o pressuposto “a identidade das partes”.

²²⁰ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 56.

O Acórdão do TRP²²¹ de 08 de Julho de 2015 também se pronunciou sobre o assunto.

No caso em apreço, o MP instaurou a ARCT a 02 de Dezembro de 2014.

A 19 de Maio de 2015, a Trabalhadora, instaurou uma acção declarativa comum, contra a Ré, pedindo, entre outros, o reconhecimento do contrato de trabalho.

Importa averiguar se estamos perante um caso de litispendência.

Não há dúvidas que do presente caso há inteira coincidência de causas de pedir e pedidos, mas haverá quanto aos sujeitos?

O Tribunal decidiu que do lado passivo a Ré é a mesma.

Quanto ao lado activo, a ARCT é instaurada pelo MP, enquanto a acção de processo comum é instaurada pela Trabalhadora. Conclui ainda que, em ambos os processos, tanto o MP como a Trabalhadora intervêm nas acções e, por esse motivo, foi julgada procedente a excepção de litispendência e a Ré absolvida da instância.

Inconformado o MP recorreu.

O TRP decidiu que não se verificavam os pressupostos da litispendência.

“Enquanto nos presentes autos de verificação e reconhecimento da existência de contrato de trabalho o MP é parte principal, nos autos de acção com processo comum, onde se peça o reconhecimento da existência do mesmo contrato de trabalho, o MP não é parte (...). Embora se possa aceitar a prejudicialidade do processo comum relativamente ao presente, afigura-se, pelo exposto, que não se verifica a excepção de litispendência.”

Na nossa opinião, o MP é o autor da ARCT, enquanto a Trabalhadora é a autora da acção de processo comum.

²²¹ Cfr. Processo n.º 2717/14.3T8MAI.P1, consultado em Colectânea de Jurisprudência, n.º 63, Tomo III/2015.

Na ARCT sempre que o Trabalhador intervenha no processo passa a ser parte principal. Logo, a decisão que, venha a ser proferida, vincula-o.

Quando o Trabalhador não intervém na ARCT, então, nesse caso, tem legitimidade para mais tarde interpor uma acção de processo comum a pedir o reconhecimento do contrato de trabalho.

Atendendo à intervenção/participação da Trabalhadora na ARCT, podemos concluir se estamos, ou não, perante um caso de litispendência. Ou seja, se a Trabalhadora intervém na ARCT como parte principal, na acção de processo comum havia identidade de sujeitos, pedido e causa de pedir. No caso de a Trabalhadora se manter alheia à ARCT, o MP ocupa a posição de parte principal e, por tal facto, parece-nos que não há identidade de sujeitos, podendo, mais tarde, interpor a acção de processo comum.

Também pode ocorrer uma situação inversa.

O Trabalhador pode instaurar uma acção de processo comum, prévia à ARCT, peticionando, que o Empregador seja condenado a reconhecer que o Trabalhador prestou funções vinculado por contrato de trabalho.

Neste caso, carece o MP de interesse em agir?

O interesse em agir pressupõe que é inevitável recorrer à via judicial por não restar ao indivíduo outro modo de satisfazer a sua pretensão.

Quando há falta de interesse em agir, a acção que vier a ser proferida é inútil.

Se há uma acção de processo comum cujo pedido se prende com a regularização do contrato de trabalho, parece-nos desnecessário intentar uma ARCT com o mesmo pedido.

Ainda no âmbito dos efeitos da sentença, CAMANHO, Paula Ponces²²² coloca outra pergunta: o que fazer ao processo contra-ordenacional que se encontra

²²² CAMANHO, Paula Ponces. *Ob. cit.*, p. 78.

suspensão durante a tramitação da ARCT quando a sentença não reconhece a existência de contrato de trabalho?

Na opinião da autora, como a sentença foi julgada improcedente não pode a ACT reabrir o processo e aplicar uma coima ao Empregador.

O mesmo raciocínio se aplica quando há um acordo (homologado pelo juiz) celebrado entre o Trabalhador e o Empregador.

GAMA, Jorge Araújo e²²³ também levanta a questão de se saber que repercussão tem no processo contra-ordenacional a decisão, transitada em julgado, proferida na ARCT.

Para o autor tanto uma sentença condenatória como uma sentença absolutória não vão ter impacto no processo contra-ordenacional, uma vez que estamos em processos com natureza diferente, com sujeitos e objectos diferentes.

Acrescenta o autor²²⁴ que a mesma ideia se aplica ao processo a instaurar na Segurança Social, pois “a decisão proferida na ARCT serve apenas como *meio de prova* no processo que venha a ser instaurado na Segurança Social.”

Para MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira²²⁵ a instância contra-ordenacional fica suspensa até à decisão da ARCT, constituindo uma causa prejudicial em relação ao processo contra-ordenacional.

Para o autor, a decisão proferida na ARCT cria caso julgado material em relação ao processo contra-ordenacional, “não podendo voltar a discutir-se a laboralidade do contrato no respectivo processo contra-ordenacional, que já foi definitivamente fixada nessa causa prejudicial.”

²²³ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 58.

²²⁴ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 59.

²²⁵ MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *Ob. cit.*, p. 207

Inclinamo-nos mais para a posição de GAMA, Jorge Araújo e, pois estamos no âmbito de processos de natureza diferente, assim como os sujeitos e o objecto também são diferentes.

Na ARCT, o recurso é sempre possível, mas o que importa discutir é o efeito meramente devolutivo que o legislador atribuiu ao recurso, atendendo ao artigo 186.º P do CPT.²²⁶

Se o Empregador não concordar com a decisão, interpuser recurso e a decisão em sede de recurso lhe for favorável, isso vai causar complicações para repor a situação preexistente, isto porque, a decisão judicial em primeira instância implica a inscrição retroactiva e o pagamento das contribuições da Segurança Social e fiscais.

Tal como a maioria da doutrina, somos da opinião que o que seria mais razoável era atribuir efeito suspensivo ao recurso e não meramente devolutivo.

E quem tem competência para interpor o competente recurso na ARCT?

Mais uma vez esta resposta será dada em função da posição que cada sujeito ocupa na ARCT.

Nas palavras de REIS, Viriato²²⁷ o MP intervém ao longo de todo o processo, tem uma intervenção activa e principal na ARCT, devendo participar no julgamento e produzir a prova indicada, bem como tem legitimidade para recorrer de qualquer decisão proferida.

O Acórdão do TRL do dia 25 de Março de 2015²²⁸ decidiu que é o MP quem tem legitimidade para interpor o recurso, desde logo, porque é defendido o interesse público da ARCT e, em consequência de tal interesse, o MP ocupa a posição de parte principal.

²²⁶ Seguiu-se quanto ao efeito o regime-regra estabelecido no artigo 83.º n.º 1 do CPT.

²²⁷ REIS, Viriato, *As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, *Ob. cit.*, p. 13.

²²⁸ Processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

Como já estudamos, MARTINS, Alcides²²⁹ confere ao Trabalhador a posição de assistente, ou seja, o Trabalhador é um mero auxiliar do MP.²³⁰

Mesmo reduzindo a participação do Trabalhador à figura de assistente e, atendendo ao disposto no artigo 631.º n.º 2 do CPC, é nosso entendimento que a parte acessória pode recorrer se provar o prejuízo da decisão, tal como assinala o Acórdão do TRE de 11 de Fevereiro de 2008.

Sempre que se considerar que o Trabalhador é parte principal na ARCT, é ele quem tem legitimidade para recorrer.

Segundo o artigo 631.º n.º 1 do CPC “os recursos só podem ser interpostos por quem, sendo parte principal na causa, tenha ficado vencido.”

Em que prazo deve ser interposto o recurso?

²²⁹ MARTINS, Alcides. *Ob. cit.*, p. 253.

²³⁰ No mesmo sentido decidiu o Acórdão do TRL de 07 de Outubro de 2015, processo n.º 940/14.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt. No referido acórdão pode ler-se que “o Trabalhador, pode alhear-se da acção e nela nem sequer intervir (artigos 186.º-M e 186.º-O). E, caso o faça, a sua intervenção consubstancia-se em aderir aos factos apresentados pelo MP, apresentar articulado próprio e constituir mandatário (artigo 186.º-L), do que resulta assumir uma posição “complementar” ou “acessória”, do MP, que, no essencial, o reconduz à condição de assistente.”

Os assistentes gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres que a parte assistida, mas a sua actividade está subordinada à da parte principal, não podendo praticar actos que esta tenha perdido o direito de praticar nem assumir atitude que esteja em oposição com a do assistido.

Havendo divergência insanável entre a parte principal e o assistente, prevalece a vontade daquela.

A sentença proferida na causa constitui caso julgado em relação ao assistente, que é obrigado a aceitar, em qualquer causa posterior, os factos e o direito que a decisão judicial tenha estabelecido, excepto:

a) Se alegar e provar, na causa posterior, que o estado do processo no momento da sua intervenção ou a atitude da parte principal o impediram de fazer uso de alegações ou meios de prova que poderiam influir na decisão final;

b) Se mostrar que desconhecia a existência de alegações ou meios de prova susceptíveis de influir na decisão final e que o assistido não se socorreu deles intencionalmente ou por negligência grave.

A questão que se coloca é saber se o assistente tem legitimidade para interpor recurso.

Nos termos do artigo 631.º n.º 1 do CPC “os recursos só podem ser interpostos por quem, sendo parte principal na causa, tenha ficado vencido”. O n.º 2 alarga a legitimidade para interpor recurso “as pessoas directa e efectivamente prejudicadas pela decisão podem recorrer dela, ainda que não sejam partes na causa ou sejam apenas partes acessórias.” (Sublinhado nosso)

Atendendo ao Acórdão do TRE de 11 de Fevereiro de 2008, processo n.º 303/08-2, disponível em www.dgsi.pt, “o pressuposto base à legitimidade para recorrer é assim a gravidade ou prejuízo sofrido, sem este não se verifica o interesse de agir que possa suportar a impugnação. Os terceiros e as partes acessórias podem interpor recurso das decisões que os prejudiquem directa e efectivamente. A sua legitimidade para recorrer deriva precisamente desse prejuízo directo e efectivo que lhes advém da decisão. Verificada a sua legitimidade para recorrer é constituída uma relação jurídica que passa a ser conduzida e gerida pelos próprios de uma forma autónoma como uma verdadeira parte.” (Sublinhado nosso)

Atendendo ao disposto no artigo 80.º n.º 1 do CPT, o prazo de interposição do recurso de apelação ou de revista é de 20 (vinte) dias. A esse prazo acrescem 10 (dez) dias quando o recurso tenha por objecto a reapreciação da prova gravada.

Encontramos jurisprudência²³¹ que, quando estamos no âmbito de processos urgentes (como por exemplo, nos processos de acidente de trabalho), aplica o artigo 80.º do CPT, logo o prazo para interpor recurso de apelação é de 20 (vinte) dias.

Todavia, se atendermos ao CPC constatamos que o artigo 638.º n.º 1 do CPC fixa o prazo de 30 (trinta) dias para a interposição de recurso, reduzindo esse prazo para 15 (quinze) dias quando estamos no âmbito de processos urgentes. (Sublinhado nosso)

Nas palavras do autor GAMA, Jorge Araújo e²³² o “disposto no artigo 638.º n.º 1 do CPC prevalece ante a norma especial do artigo 80.º do CPT que é omissa relativamente aos processos de natureza urgente.”

Também nós sufragamos a opinião do autor supra, considerando que o prazo para interpor recurso é de 15 (quinze) dias, sendo um prazo contínuo e que não se suspende nas férias, conforme o artigo 138.º n.º 1 do CPC.

Para finalizar, importa, ainda, analisar o artigo 186.º R do CPT.

O prazo de prescrição do artigo 337.º do CT (um ano) começa a contar após o trânsito em julgado da decisão final e, o mesmo acontece quanto ao prazo dos 60 (sessenta) dias para interpor a acção de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento, como menciona o artigo 387.º n.º 2 do CT.

A grande novidade introduzida prende-se com o facto de prever que tais prazos se contam a partir do trânsito em julgado da acção que reconhece a existência de contrato de trabalho e não como sucede em regra, a partir da data da ruptura de facto da relação contratual.

²³¹ Cfr. Acórdão do TRP de 15 de Março de 2003, processo n.º 0315274, disponível em www.dgsi.pt.

²³² GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 73.

Para concluir a parte judicial da ARCT, torna-se necessário fazer uma breve referência à fixação do valor da causa.

Para tal, é necessário conjugar o artigo 186.º Q do CPT com o artigo 12.º n.º 1 alínea e) do RCP.

Sempre que for impossível determinar o valor da causa certo, atende-se ao valor indicado na linha 1 da tabela I-B, “até € 2.000,00”.

O mesmo preceito está vertido no artigo 98.º P do CPT referente à acção de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento.

O valor da acção não se confunde com o valor da causa, que é sempre fixado pelo juiz tendo em conta a utilidade económica do pedido, de acordo com o artigo 186.º Q n.º 2 do CPT.

GAMA, Jorge Araújo e²³³ termina dizendo que a presente acção “incide sobre um interesse material – a mera declaração judicial sobre a existência de um contrato -, o valor da acção deve, ser fixado em € 30.000,01 (trinta mil euros e um cêntimo), de harmonia com o que conjuntamente dispõem os artigos 303.º n.º 1 do CPC e 44.º n.º 1 da Lei 62/2013, de 16/08.”

²³³ GAMA, Jorge Araújo e. *Ob. cit.*, p. 74.

CAPÍTULO 6

REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA SEGURANÇA SOCIAL

6.1. A Regularização do Contrato de Trabalho perante a Segurança Social

A decisão proferida pelo Tribunal de Trabalho é comunicada oficiosamente à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P., com vista à regularização das contribuições desde a data fixada como data de início da relação laboral (artigo 186.º O n.º 9 do CPT).

A comunicação à ACT é necessária por causa da suspensão do procedimento contra-ordenacional, de acordo com o artigo 15.º A n.º 4 da Lei 107/2009, de 14/09, e tem como consequência a cessação da suspensão e a retoma do procedimento contra-ordenacional.

Impõe-se fazer a ligação entre a decisão de reconhecimento do contrato de trabalho e a sua efectiva regularização na Segurança Social, com o propósito de se proceder à liquidação de taxa contributiva prevista para o regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

Para tal, iremos focar o nosso estudo nos artigos 254.º e seguintes do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social.

Segundo o artigo 254.º n.º 1 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social “excepcionalmente, nas condições previstas na presente secção, pode ser autorizado o pagamento de contribuições com efeitos retroactivos quando a obrigação contributiva se encontra prescrita ou não existiu por, à data da prescrição de trabalho, a actividade não se encontrar obrigatoriamente abrangida pelo sistema da segurança social.” (Sublinhado nosso)

PEREIRA, Rita Garcia²³⁴ critica a redacção do presente artigo, já que o pagamento das obrigações prescritas pode ser feito voluntariamente, carecendo da competente autorização, o que não se coaduna com a celeridade que se visou imprimir na Lei 63/2013.

²³⁴ PEREIRA, Rita Garcia. *Ob. cit.*, p. 356.

De acordo com o regime previsto no artigo 255.º n.º 1 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social é possível a inscrição retroactiva, “o reconhecimento de períodos de actividade profissional pode determinar a inscrição com efeitos retroactivos nas situações em que ainda não fosse aplicável a obrigação de entrega de declaração de início de exercício da actividade”.

Os meios de prova encontram-se elencados no artigo 256.º do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social “o reconhecimento de períodos de actividade profissional é requerido pelas entidades empregadoras faltosas ou pelos Trabalhadores interessados e só é autorizado desde que o exercício de actividade profissional seja comprovado por algum dos seguintes meios de prova (...) d) certidão de sentença que resulte de acção do foro laboral intentada contra a entidade empregadora e a instituição gestora da segurança social para reconhecimento da relação de trabalho, respectivo período e remuneração auferida.” (Sublinhado nosso)

O que nos importa abordar neste subtema é, essencialmente, o prazo de prescrição²³⁵ das obrigações contributivas bem como, o regime excepcional que pode autorizar o pagamento dessas contribuições com efeito retroactivo.

²³⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul de 23 de Abril de 2014, processo número 04416/10, disponível em www.dgsi.pt, expõe no seu sumário o seguinte: “1. O decurso do prazo de prescrição extingue o direito do Estado à cobrança do imposto. O instituto da prescrição, tal como o da caducidade, tem na sua base o interesse da certeza e segurança jurídica, encontrando aquele igualmente fundamento na negligência do credor. 3. As contribuições para a Segurança Social podem definir-se, actualmente, como prestações pecuniárias de carácter obrigatório e definitivo, afectas ao financiamento de uma ampla categoria de despesas do sistema previdencial de Segurança Social e de outras (designadamente das políticas activas de emprego e de formação profissional), pagas a favor de uma entidade de natureza pública e tendo em vista a realização de um fim público de protecção social. 4. No que diz respeito às dívidas à Segurança Social (contribuições ou quotizações), e respectivos juros de mora, o prazo de prescrição era de 10 (dez) anos (cfr. artigo 14, do Decreto Lei 103/80, de 9 de Março; artigo 53, n.º2, da Lei 28/84, de 14 de Agosto), sendo actualmente de 5 (cinco) anos (...)”

O artigo 187.º n.º 1 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social dispõe que “a obrigação do pagamento das contribuições e das quotizações (...) prescrevem no prazo de 5 (cinco) anos a contar da data em que aquela obrigação deveria ser cumprida.”

Deparamo-nos com a mesma redacção no artigo 60.º da Lei 4/2007 de 16 de Janeiro “ a obrigação do pagamento das quotizações e das contribuições prescreve no prazo de 5 (cinco) anos a contar da data em que aquela obrigação deveria ter sido cumprida.”

Também na Lei 107/2009, de 14 de Setembro pode ler-se que “ (...) no regime geral das contra-ordenações, o procedimento extingue-se por efeito da prescrição logo que sobre a prática da contra-ordenação hajam decorrido 5 (cinco) anos.”

O artigo 187.º n.º 1 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social não sofreu nenhuma alteração, logo o pagamento das contribuições e das quotizações, respectivos juros de mora e outros valores devidos à Segurança Social, no âmbito da relação jurídico-contributiva, prescrevem no prazo de 5 (cinco) anos a contar da data que a obrigação deveria ter sido cumprida.

No n.º 2 do mesmo preceito legal, expõe que o prazo de prescrição interrompe-se pela ocorrência de qualquer diligência administrativa realizada, da qual tenha sido dado conhecimento ao responsável pelo pagamento, conducente à liquidação ou à cobrança da dívida.

Parece ser de admitir que, com a intervenção da ACT, o prazo de prescrição interrompe-se.

O Acórdão do TRP de 09 de Setembro de 2013²³⁶ decidiu que o Tribunal do Trabalho é o tribunal competente para a ARCT e, por sua vez, para os efeitos a que se reportam os artigos 254.º e 255.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei 110/2009, de 16 de Setembro, da “acção do foro laboral” a que se refere o artigo 256.º, n.º 1, alínea d), do citado Código.

Todavia, o Tribunal de Trabalho “não tem competência material para conhecer do pedido de “autorização” para a inscrição do Trabalhador na Segurança Social e do pagamento das contribuições devidas quer pelo Trabalhador, quer pelo Empregador”.

Do exposto, depreendemos que quando as contribuições se encontram prescritas é necessário que o Empregador ou o Trabalhador requeiram a sua regularização.

Esta regularização, por sua vez, depende de autorização por parte da Segurança Social.

²³⁶ Processo n.º 577/12.8TTLMG.P1, disponível em www.dgsi.pt

As taxas a aplicar às contribuições que ainda não estão prescritas são diferentes das taxas a aplicar às que já estão prescritas. Para o primeiro grupo e, atendendo ao artigo 53.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social a taxa contributiva global é de 34,75%, cabendo 23,73% à entidade empregadora e 11% ao Trabalhador. Para o segundo grupo, a taxa será de 26,9% para os casos elencados no artigo 258.º n.º 1 ou de 22,7% para os casos a que se refere o artigo 258.º n.º 2 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social.

Pode o Trabalhador requerer a restituição das contribuições pagas enquanto trabalhador independente?

Segundo o artigo 267.º n.º 1 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social “entende-se por restituição a devolução das quantias respeitantes a contribuições e quotizações indevidamente pagas.” O n.º 2, por sua vez, clarifica que “para efeitos do presente Código só se consideram indevidas as contribuições e quotizações cujo pagamento não resulte da lei, designadamente, no âmbito do enquadramento, da base de incidência e da taxa contributiva.”

A nosso ver, o Trabalhador pode requerer a restituição das contribuições pagas, enquanto Trabalhador independente, atendendo à parte final do artigo.

Nas palavras de FREITAS, Pedro Petrucci de²³⁷ “cremos que se pode sustentar um entendimento favorável à restituição partindo da *cláusula aberta* que o recurso ao advérbio de modo designadamente parece sugerir, e do facto de que a regularização (com efeitos retroactivos) repõe o enquadramento correcto, *ab initio*, tornando assim indevido o que o não era se a regularização não tivesse de ter lugar”.

Poderá haver compensação de créditos por via dos descontos que o Trabalhador realizou, durante o período em que estava enquadrado no regime de Trabalhador independente?

Como refere o artigo 268.º do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social, as contribuições indevidamente pagas são restituídas às entidades

²³⁷ FREITAS, Pedro Petrucci de. *Ob. cit.*, p. 1440.

Empregadoras e aos beneficiários mediante requerimento dos interessados quer directamente quer por compensação de créditos.

Quanto ao montante da restituição corresponde à parte proporcional das respectivas obrigações contributivas sobre as remunerações que constituíram base de incidência contributiva, revalorizadas, nos termos legais, à data de apresentação do requerimento de restituição e após a dedução do valor das prestações já concedidas com base nas contribuições pagas, de acordo com o artigo 269.º n.º 2 do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social.

Atendendo ao supra exposto, e, em jeito de conclusão, importa tecer algumas considerações.

O processo judicial parece-nos que não se articula com o processo administrativo da Segurança Social.

Como já foi objecto de estudo, a ARCT caracteriza-se por ser uma acção urgente e, de acordo com os artigos elencados, na fase administrativa da Segurança Social essa celeridade já não é tida em conta.

O pagamento das contribuições prescritas carece de ser requerido e está sujeito a autorização, que consiste numa decisão discricionária do serviço competente.

Por esses motivos, parece-nos que este procedimento contende com o interesse público atribuído à ARCT.

No limite, se este requerimento não for formulado ou, se não for dada a referida autorização, apesar de a sentença retroagir à data de início da celebração do contrato as contribuições prescritas não serão tidas em conta, lesando os interesses do Trabalhador e do Estado.

Entendemos, por isso, que esta fase final necessita de ser reformulada, no sentido de articular a ARCT com o processo administrativo da Segurança Social.

Neste sentido, propomos que a comunicação da sentença seja elemento suficiente para a regularização do contrato de trabalho com efeitos à data de início da sua celebração na Segurança Social.

CONCLUSÃO

Durante vários anos, o Trabalhador, para ver reconhecido o seu contrato de trabalho, tinha que lançar mão da acção de processo comum.

Com a entrada em vigor da Lei 63/2013, o Trabalhador pode ver reconhecido o seu contrato de trabalho sem ter de dar o impulso processual.

Esta nova acção partiu de uma iniciativa legislativa de cidadãos e instituiu mais um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relação ao trabalho subordinado.

Como estudamos, o processo inicia-se com uma fase administrativa levada a cabo pela ACT, seguindo-se uma fase judicial, onde a PI é apresentada pelo MP, e termina com outra fase administrativa nos serviços da Segurança Social.

Entendemos e aplaudimos este novo mecanismo, pois tem como principal objectivo eliminar o fenómeno da precariedade laboral.

A questão que nos colocamos prende-se em saber se: ARCT é realmente necessária ou o regime anterior seria suficiente?

Este novo mecanismo tem como vantagem poder resolver o problema do reconhecimento do contrato de trabalho na fase administrativa, ou seja, entre a ACT e o Empregador, evitando o recurso aos tribunais.

A ARCT é um processo urgente, logo está dotada de celeridade.

Mas a nosso ver, a principal vantagem deste novo regime traduz-se em libertar o Trabalhador do impulso processual. Como verificamos, o Trabalhador só se socorre dos Tribunais de Trabalho quando a relação laboral já se extinguiu e, o que realmente se pretende, é que o Trabalhador possa usufruir das vantagens decorrentes do contrato de trabalho enquanto dure a relação laboral.

Por outro lado, trata-se de uma acção de simples apreciação positiva, o que quer dizer que apenas será reconhecida a existência do contrato de trabalho e os seus efeitos retroagem à data do início da relação laboral. Caso o Trabalhador pretenda reclamar créditos laborais, tem que intentar uma acção de processo comum. Neste seguimento, parece-nos que esta acção é bastante limitada.

A forma como esta acção está estruturada levanta grandes questões, nomeadamente a posição que o MP e o Trabalhador ocupam nesta acção, a imposição de um limite de 3 (três) testemunhas, a obrigação do juiz ter que ditar imediatamente a sentença para a ata e o efeito suspensivo da sentença.

Para além disso, a fase judicial não se articula devidamente com a fase administrativa na Segurança Social, pois a celeridade prevista na ARCT esbarra com todos os pedidos que têm que ser feitos e autorizados nos serviços da Segurança Social.

A nosso ver a sentença proferida pelo Tribunal de Trabalho seria prova mais do que suficiente para regularizar a inscrição e as contribuições na Segurança Social.

Outro problema que não foi devidamente acautelado prende-se com a prescrição das contribuições no prazo de 5 (cinco) anos. Tendo esta acção subjacente o interesse público, cria-nos alguma perplexidade este prazo de 5 (cinco) anos, pois limita o interesse público que é tantas vezes defendido, em primeira instância, pela jurisprudência e doutrina.

No que toca ao processo contra-ordenacional, este fica suspenso no decorrer da ARCT e, quando o juiz profere uma decisão, parece-nos que a mesma apenas pode servir de meio de prova na instância contra-ordenacional.

Isto porque, enquanto na ARCT estamos no âmbito do processo de trabalho, o Empregador é Réu e o pedido traduz-se no reconhecimento do contrato de trabalho, na instância contra-ordenacional estamos no âmbito do processo penal, o Empregador é Arguido e tem como fim a aplicação de uma coima ao Empregador.

Não podemos deixar de frisar a importância da existência de uma presunção de laboralidade, presente no artigo 12.º n.º 1 do CT, que muito tem facilitado a prova da existência do contrato de trabalho.

Para finalizar, entendemos que a ARCT tem *as melhores intenções* no combate aos “falsos recibos verdes”, porém a forma como o processo está desenvolvido levante várias dúvidas ao intérprete.

Actualmente, surgiu a Lei 55/2017 que trouxe duas grandes mudanças: atribuiu legitimidade activa ao MP para instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento, ou seja, criou mais uma garantia ao Trabalhador e, aboliu a (polémica) audiência de partes.

Acreditamos que esta nova acção tem um papel fundamental no combate à precariedade laboral, beneficiando não só o Trabalhador em questão, mas a sociedade em geral. Porém, em face do exposto, carece de alguns ajustes legislativos para se tornar mais clara e eficaz.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: noções básicas*. Coimbra: Editora Almedina, 2016. ISBN 9789724067360.

AMADO, João Leal. *Presunção de Laboralidade: nótula sobre o artigo 12.º do novo Código de Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016. pp. 43-54, disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf

AMARAL, Jorge Augusto Pais de. *Direito Processual Civil*. 11.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2013. ISBN 9789724052816.

BATISTA, Albino Mendes. *Estudos sobre o Código do Trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. ISBN 9789723214598.

CAETANO, Cristina Moreira. *Estudo sobre os mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado*. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Leiria. Setembro de 2016, disponível em <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/2294/1/Cristina%20Moreira%20Caetano.pdf>

CAMANHO, Paula Ponces. *Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)*. In *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier - Vol. III*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015. pp. 65-78. ISBN 9789725404607.

CARVALHO, Sónia de. *A Vexata quaestio da distinção do contrato de trabalho de contrato de prestação de serviço revisitada*. In *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes -*

Parte II . Coord. XAVIER, Bernardo, *et al.* Vila Nova de Famalicão: Nova Causa- Edições jurídicas, 2017.pp. 578- 609. ISBN 9789898515513.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro. *Lições de Direito o Trabalho – a relação individual de trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2015. ISBN 97897240588708.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 17.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014. ISBN 9789724056821.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 18.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017. ISBN 9789724069999.

FREITAS, Pedro Petrucci de. *Da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários*. In ROA - Volume IV. Lisboa, Out./Dez., 2013. pp. 1424-1443, acessível em <http://www.oa.pt/upl/%7B4e53103d-aa63-4e16-a4fa-e4a4f82a9090%7D.pdf>

GAMA, Jorge Araújo e. *A acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: análise crítica da Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto. Um guia para a acção. Propostas de solução*. In RMP, n.º 140. Lisboa, Out./Dez., 2014. pp. 33-77, acessível em <http://rmp.smppt.pt/wp-content/uploads/2015/02/3RMP-140 -JORGE-GAMA.pdf>

MACHADO, João Batista. *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*. Coimbra: Editora Almedina, 2016. ISBN 9789724004716.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 8.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017. ISBN 9789724069470.

MARTINS, Alcides. *Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*. 2.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2015. ISBN 9789724060613.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. *A Acção Especial de Reconhecimento da Existência do Contrato de Trabalho – Vinho Velho em Odes Novos*. In JULGAR, n.º 25. Coimbra: Coimbra Editora, 2015. pp. 199-213, acessível

em <http://julgar.pt/a-accao-especial-de-reconhecimento-de-existencia-de-contrato-de-trabalho-vinho-velho-em-odres-novos/>

PEREIRA, Rita Garcia. *A nova acção especial para reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa de Pandora?*. In Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier - Vol. III. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015. pp. 341-371. ISBN 9789725404607.

PINHEIRO, Paulo Sousa. *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN 9789723222531.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no Novo Código de Trabalho – Breves Notas*. In Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016. pp. 55-73, disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2016. ISBN 9789724068145.

RATO, João. *A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades*. In Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais - Vol. I. Coord. REIS, João, et al. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

REIS, Viriato. *A Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho. Controvérsias na sua aplicação*. In Revista do CEJ, n.º 1. Coimbra: Editora Almedina, 2015. pp. 211-243. ISBN 9782015158297

REIS, Viriato. *As perplexidades geradas pela acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*”. VII Colóquio sobre Direito de Trabalho, org. Supremo Tribunal de Justiça e APODIT – Associação Portuguesa de Direito do

Trabalho. Lisboa, 2015, acessível em http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VII_Coloquio/prviriator_eis.pdf

REIS, Viriato e RAVARA, Diogo. *A nova acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (a Lei n.º 63/2013, de 27-08, e os artigos 186.º K e seguintes do CPT)*. In *O Novo Processo Civil – Impactos do novo CPC no Processo de Trabalho*. Caderno IV, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2014. pp. 104-108, acessível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/ProcessoCivil/Caderno_IV_Novo%20Processo_Civil_2edicao.pdf

ROUXINOL, Milena Silva. *Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho: a propósito do acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07 de Outubro de 2013*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016. pp. 23-41, acessível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf

SANTOS, Andreia Filipa Gonçalves dos. *Uma Análise Sociojurídica da Precariedade Laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Coimbra. Julho de 2012, disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/bitstream/10316/20517/2/Tese%20Mestrado%20Andreia%20Santos%20.pdf>

SILVA, Cristina Maria Vieira da. *Trabalho Subordinado vs Trabalho Independente*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa. Maio de 2012, disponível em https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/9583/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado_Direito%20Privado_Trabalho%20Subordinado%20vs%20Trabalho%20Independente_Cristina%20Silva_n.%C2%BA%2034010.pdf

SILVA, Filipe Fraústo da. *As perplexidades geradas pela acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*. VII Colóquio sobre Direito de Trabalho, org. Supremo Tribunal de Justiça e APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Lisboa, 2015, acessível em http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VII_Coloquio/advoga_dofilipefraustodasilva.pdf

SOTTOMAYOR, Vera. *As perplexidades geradas pela acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*. VII Colóquio sobre Direito de Trabalho, org. Supremo Tribunal de Justiça e APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Lisboa, 2015, acessível em http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VII_Coloquio/prviriat_oreis.pdf

VASCONCELOS, Joana. *Direito Processual do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2017. pp. 147-168. ISBN 9789725405598.

VASCONCELOS, Joana. *Problemas de Qualificação do Contrato de Trabalho: O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand – entre prestadores independentes (?) de serviço e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado*. VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, org. Supremo Tribunal de Justiça e APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Lisboa, 2015, acessível em http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VII_Coloquio/profdri_oanavasconcelos.pdf

VICENTE, Joana Nunes. *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei*. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. ISBN 9789723216059.

VICENTE, Joana Nunes. *Noção de Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade*. In Código de Trabalho – A Revisão de 2009. Coord. CARVALHO, Paulo Morgado de, et al. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. pp. 68-73. ISBN 9789723218671.

VICENTE, Joana Nunes. *Noção de Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade. In Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016. pp. 75-86, acessível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado Trabalho%20Autonomo 2edicao.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado%20Autonomo%202edicao.pdf)*

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito de Trabalho. 2.ª ed. Lisboa: Editora Verbo, 2014. ISBN -978972220995.*

JURISPRUDÊNCIA

A jurisprudência referenciada encontra-se disponível em www.dgsi.pt, www.tribunalconstitucional.pt e http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-tematica/contratodetrabalhovscontratodeprestacaoservico_social.pdf:

AC. TRP de 17/12/2014, processo n.º 309/14.6TTGDM.P1;

AC.TRL de 02/12/2014, processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4;

AC. STJ de 12/09/2012, processo n.º 247/10.1TTVIS.C1.S1;

AC. STJ de 09/11/2005, processo n.º 05S1591;

AC. STJ de 07/10/2003, processo n.º 03A2760;

AC. STJ de 05/02/2013, processo n.º 3247/06.2TTLSB.L1.S1;

AC. STJ de 31/01/2012, processo n.º 121/04.0TTSNT.L1.S1;

AC. STJ de 20/11/2013, processo n.º 2867/06.0TTLSB.L2.S1;

AC. STJ de 09/05/2010, processo n.º 295/07.9TTPRT.S1;

AC. STJ de 14/02/2013, processo n.º 2549/07.STTLSB.L1.S1;

AC. STJ de 12/11/2015, processo n.º 618/11.6TTPRT.P1.S1;

AC. STJ de 25/01/2012, processo n.º 805/07.1TTBCL.P1.S1;

AC. STJ de 11/07/2012, processo n.º 3360/04.0TTLSB.L1.S1;

AC. STJ de 16/03/2005, processo n.º 04S4754;

AC. STJ de 25/11/2009, processo n.º 25/06.2TTEVR.S1;

AC. STJ de 12/04/2012, processo n.º 4576/04.5TTLSB.L1.S1;

AC. STJ de 02/12/2013, processo n.º 460/11.4TTCBL.P1.S1;

AC. STJ de 22/04/2009, processo n.º 08S3045;

AC. STJ de 08/10/2015, processo n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1;

AC. TRL de 07/05/2008, processo n.º 1875/2008-4;

AC. TRL de 12/09/2007, processo n.º 4420/2007-4;

AC. STJ de 10/07/2008, processo n.º 07S4654;

AC. TRP de 16/05/2007, processo n.º 0710333;

AC. TRL de 03/12/2014, processo n.º 2923/10.0TTLSB.L1-4;

AC. TRL de 12/09/2007, processo n.º 4420/2007-4;

AC. STJ de 16/12/2010, processo n.º 996/07.1TTMTS.P1.S1;

AC. TRC de 10/07/2013, processo n.º 446/12.1TTCBR.C1;

AC. STJ de 12/09/2012, processo n.º 247/10.4TTVIS.C1.S1;

AC. TRG de 15/05/2015, processo n.º 995/12.1TTVCT.G1;

AC. TRL de 11/02/2015, processo n.º 4113/10.2TTLSB.L1-4;

AC. TRL de 03/12/2014, processo n.º 2923/10.0TTLSB.L1-4.

AC. TRG de 14/05/2015, processo n.º 995/12.1TTVCT.G1;

AC. TRL de 21/11/2012, processo n.º 3805/11.3TTLSB.L1-4;

AC. STJ de 05/03/2013, processo n.º 3247/06.2TTLSB.L1.S1;

AC. STJ de 18/09/2013, processo n.º 2775/06.2TTLSB.L1.S1;

AC. STJ 04/02/2015, processo n.º 437/11.0TTOAZ.P1.S1;

AC. TC 94/2015, processo n.º 822/14;

AC. TRL 20/04/2016, processo n.º 2203/14.1TTLSB.L1-4;

AC. TRC 26/09/2014, processo n.º 160/14.3TLRA.C;

AC. TC 204/2015, processo n.º 1054/14;

AC. TRL 08/10/2014, processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4;

AC. TRC 26/09/2014, processo n.º 160/14.3TLRA.C1;

AC. TRC 13/11/2014, processo n.º 327/14.4TTLRA.C1;

AC. STJ 26/05/2015, processo n.º 325/14.8TTLRA.S1;

AC. TRC 26/03/2015, processo n.º 848/14.9TTTCBR.C1;

AC. TRL 25/03/2015, processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4;

AC. TRL 10/09/2014, processo n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4;

AC. TRL 17/12/2014, processo n.º 1340/14.7TTLSB.L1-4;

AC. TRP 29/06/2015, processo n.º 549/14.8TTMTS.P1;

AC. TRC 21/05/2015, processo n.º 859/14.4T8CTBC1;

AC. TRP 13/04/2015, processo n.º 175/14.1T8PNF;

AC. TRP 17/12/2014, processo n.º 1083/14.1TTPNF.P1;

AC. TRL 24/09/2014, processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4;

AC. TRC 21/03/2015, processo n.º 725/4.3TTTCBR.C1;

AC. TRL 03/12/2014, processo n.º 233/14.2TTTCSC.L1-4;

AC. TRL 10/10/2015, processo n.º 940/14.0TTLSB.L1-4;

AC. TRP 18/01/2011, processo n.º 1016/09.7TBAMT.P1;

AC. TRG 17/12/2017, processo n.º 7469/12.1TBBRG-J.G1;

AC. TRL 02/03/2015, processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4;

AC. TRL 07/10/2015, processo n.º 940/14.0TTLSB.L1-4;

AC. TRE 11/02/2008, processo n.º 303/08-2;

AC. TRP 15/03/2003, processo n.º 0315274;

AC. TCAS 23/04/2014, processo n.º 04416/10;

AC. TRP 09/09/2013, processo n.º 577/12.8TTLMG.P1