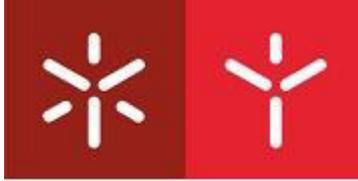


Universidade do Minho
Escola de Direito

Raquel Adelaide Lobarinhas Azevedo

**A AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA
EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE
TRABALHO – PRINCIPAIS PROBLEMAS.
EM PARTICULAR, A POSIÇÃO OCUPADA
PELO TRABALHADOR**



Universidade do Minho
Escola de Direito

Raquel Adelaide Lobarinhas Azevedo

**A AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA
EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE
TRABALHO – PRINCIPAIS PROBLEMAS.
EM PARTICULAR, A POSIÇÃO OCUPADA
PELO TRABALHADOR**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Direito Judiciário

Trabalho realizado sob a orientação da

**Professora Doutora Maria Irene da Silva
Ferreira Gomes**

janeiro de 2017

Declaração

Nome: Raquel Adelaide Lobarinhas Azevedo

Número de Cartão de Cidadão: 13540812 1 ZY2

Endereço Eletrónico: raquellobarinhasazevedo@gmail.com

Título da Dissertação de Mestrado: A AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABALHO – PRINCIPAIS PROBLEMAS. EM PARTICULAR, A POSIÇÃO OCUPADA PELO TRABALHADOR

Orientadora: Professora Doutora Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Ano de Conclusão: 2017

Designação do Mestrado: Mestrado em Direito Judiciário

De acordo com a legislação em vigor, não é permitida a reprodução de qualquer parte deste trabalho.

Universidade do Minho, 31 de janeiro de 2017

Assinatura: _____

(Raquel Azevedo)

Agradecimentos

Agradeço aos meus pais, pois sem eles nada seria possível para mim. O seu constante apoio e principalmente incentivo, que, alias, se reflete em toda a minha vida, o meu muito obrigada, que nunca será suficiente.

À minha família e aos meus verdadeiros amigos.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Irene da Silva Ferreira Gomes, um agradecimento especial por ter aceitado orientar-me neste trabalho e por o ter acompanhado.

Um agradecimento geral à escola de Direito da Universidade do Minho por me ter enriquecido enquanto pessoa e estudante.

"Determinação, coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho." (Dalai Lama)

- Assim tento ser na vida.

A AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO – PRINCIPAIS PROBLEMAS. EM PARTICULAR, A POSIÇÃO OCUPADA PELO TRABALHADO

Resumo

A precariedade laboral tem-se vindo a agravar em Portugal. A atual crise que vivemos, e que parece não ter fim, apresenta-se como a principal causa da precariedade laboral.

As condições que os trabalhadores encontram no seu trabalho têm vindo a deteriorar-se, o emprego é cada vez menor e o número de desemprego é cada vez maior.

Para se fazer frente à crise económica, que teima em pairar sobre nós, muitos empregadores evitam contratar trabalhadores, utilizando deste modo o contrato de prestação de serviços que assegura a continuidade das suas empresas sem terem de arcar com os custos que um contrato de trabalho acarreta, surgindo, assim, os comumente designados “falsos recibos verdes”.

Com o intuito de se combater esta realidade surgiu a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que criou a nova “ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”.

Exploraremos neste estudo esta nova ação que se apresenta desafiante e protetora dos direitos dos trabalhadores.

No final, esperamos contribuir para um melhor entendimento das questões que esta nova e peculiar ação tem levantado entre nós.

THE LEGAL ACTION FOR THE RECOGNITION OF EMPLOYMENT CONTRACT EXISTENCE - MAIN PROBLEMS. IN PARTICULAR, THE POSITION OCCUPIED BY THE WORKER

Abstract

Job insecurity has worsened in Portugal. The current crisis we live in, which seems to have no end, shows up as the main cause of labor precariousness.

The conditions faced by workers in their workplace have been deteriorating, employment is declining and the number of unemployment is increasing.

To deal with the economic crisis, which keeps on hovering over us, many employers avoid hiring workers with an employment contract, using instead an independent form of contract based on service agreement. This ensure the continuity of their businesses without having to bear the costs that an employment contract entails, thus arising the so-called “False Grein Receipts”.

In order to fight against this reality, Law nº 63/2013 of August 27th has emerged, which created the new "Action for the Recognition of Employment Contract Existence”.

This study will explore this new action which is challenging and protective of workers’ rights.

In the end, we hope to contribute to a better understanding about the issues that may arise with this new and special action.

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – considerações gerais	5
1. Enquadramento e origem	
2. A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto	
Capítulo II – Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e a fase administrativa	25
1. O papel da Autoridade para as Condições do Trabalho	
2. Análise de alguns problemas	
Capítulo III – Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e a fase judicial	31
1. A petição inicial	
2. A(s) contestação - em particular a posição processual das partes	
3. A tramitação processual subsequente	
3.1 A tentativa de conciliação	
3.2 O julgamento	
3.3 O recurso	
3.4 O valor da causa	
3.5 Os prazos de prescrição e de caducidade	
4. O valor da sentença	
Principais conclusões	57
Bibliografia	59

Lista de Jurisprudência	63
--------------------------------------	-----------

Abreviaturas

Ac.	– Acórdão
ACT	– Autoridade para as Condições do Trabalho
ARECT Trabalho	– Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho
Art.	– Artigo
Arts.	– Artigos
CC	– Código Civil (de 1966)
Cfr.	– Confrontar
CPC	– Código de Processo Civil
CPT	– Código de Processo do Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, revisto posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 295/99, de 13 de outubro
CRP	– Constituição da República Portuguesa (de 1976)
CT de 2009	– Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (e suas posteriores alterações), e regulamentado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro
MP	– Ministério Público
Proc.	– Processo
RPCL	– Regime Processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro
STJ	– Supremo Tribunal de Justiça
TC	– Tribunal Constitucional

Introdução

Propomo-nos refletir sobre os principais problemas que a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, coloca no quadro normativo atual do Direito Processual Laboral.

O propósito deste diploma é combater os comumente designados “falsos recibos verdes”, instituindo mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, “através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de acção judicial, a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”¹.

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, surgiu para tentar dar resposta a um preocupante problema social, o de eliminar a precariedade laboral. Esta precariedade é resultado de uma crise económica, com o seu início em 2008, que o país atravessa, há bastantes anos, e a qual não parece ter fim.

Os efeitos da crise refletem-se de tal forma que “a taxa de desemprego atingiu um máximo histórico de mais de 17 por cento. Os trabalhadores jovens e as famílias com crianças de tenra idade têm sido afetados desproporcionadamente pela contração económica”².

Os efeitos da crise afetaram de tal maneira a vida familiar dos portugueses que estes decidiram apresentar o Projeto Lei n.º 142/XII. Este Projeto deu entrada na Assembleia da República e foi sendo “negociado” até surgir a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, como a conhecemos hoje.

O referido diploma criou a ARECT, ação que visa a prossecução de interesses públicos e é com este objetivo que se desenrola toda esta ação, para se combater a precariedade laboral.

¹ Freitas, Pedro Petrucci de, “Da Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados* (2013), Ano 73, vol. IV, p. 1424.

² Relatório preparado pelo Grupo de Acção Interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência *Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro*, Lisboa, 4 de novembro de 2013, p 19, disponível para consulta em: www.ces.uc/ficheiros/files/versaofinal_OIT_Relat_EnfrentarCriseEmprego_20131101.pdf

Todos sabemos que se o desemprego for elevado a situação económica de um país torna-se extremamente complicada, sem trabalho não há produção de bens e serviços e sem produção não há nem venda de bens nem troca de serviços, que são o que sustentam uma economia. A situação dos cidadãos também se complica, pois sem emprego não há dinheiro e sem este não se consomem bens nem serviços. Estamos, portanto, num ciclo vicioso.

Com a situação económica a deteriorar-se agrava-se, ainda mais, a situação social dos cidadãos, que ao ficarem sem emprego não conseguem sustentar as necessidades das suas famílias, podendo chegar ao ponto de não terem condições para o fazer e terem de recorrer aos apoios sociais que o Estado proporciona.

No entanto, não só são os cidadãos que são afetados pela crise, também o Estado é, o que torna ainda mais complicado prosseguir os seus fins e objetivo e assegurar o bem-estar dos seus cidadãos.

Também os empregadores se vêm afetados pela crise e para tentarem salvar os seus negócios utilizam meios que nem sempre serão os mais corretos, ou seja, tentam reduzir os custos ao máximo para obterem um lucro maior, e assim assegurarem a continuidade da sua atividade profissional.

Uma das formas que os empregadores utilizam para reduzir os custos é contratar pretensos prestadores de serviço em vez de se celebrarem contratos de trabalho. Deste modo, os empregadores não têm de pagar contribuições à Segurança Social, não têm de pagar férias nem subsídios de férias, não têm de pagar seguros para os trabalhadores, entre outros custos.

O que nos leva ao problema de qualificação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços. Dispõe o art. 1152.º do CC que “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade desta”. E o art. 1154.º do mesmo diploma define contrato de prestação de serviços 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.”.

Por sua vez, o CT também define contrato de trabalho, no seu art. 11.º, como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”.

Teoricamente a distinção entre estes dois tipos de contratos até parece fácil e o legislador também tentou facilitar esta distinção ao criar a presunção de laboralidade prevista no art. 12.º do CT.

Na prática, contudo, esta distinção tem-se mostrado muito difícil, existindo várias situações em que o contrato de trabalho é “camuflado” como contrato de prestação de serviços. Há, portanto, uma fuga ao Direito do Trabalho que tem de ser travada.

Em face do exposto, “o legislador entendeu ser de prever um novo mecanismo processual para aferir da qualidade desses contratos como sendo (ou não) de trabalho, não deixando na mão das partes a discussão dessa qualidade jurídica (o que normalmente só aconteceria depois da sua cessação), antes determinando, por virtude da intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e do Ministério Público (MP), a instauração de uma ação para obtenção de uma decisão judicial a declarar (ou não) esse contrato como sendo de trabalho e qual a data do seu início”³.

Apesar do seu “espírito tão nobre” a verdade é que esta ação tem levantado inúmeros problemas e tem sido objeto de diversas críticas, aspetos sobre os quais nos debruçaremos ao longo do presente trabalho.

Ostentando características tão peculiares foram várias as decisões que apontaram para a inconstitucionalidade das normas desta ação, o que não se veio a confirmar, tendo o Tribunal Constitucional pronunciando-se sempre pela sua constitucionalidade. E na nossa opinião bem pois, apesar de relevar algumas falhas, esta ação visa interesses que são necessários proteger e manter no atual contexto em que se encontra a nossa sociedade.

Além da inconstitucionalidade outros problemas, tais como a legitimidade, a posição processual das partes, a contagem dos prazos, e outros que ao longo do nosso trabalho vamos expor, surgiram em seu redor aos quais a doutrina e a jurisprudência têm vindo a dar resposta.

Não pretendemos uma abordagem que se cinja só às vantagens e às desvantagens que esta ação representa, pretendemos conseguir ajudar a resolver algumas dessas desvantagens, sempre dentro do nosso pequeno, mas com vontade de ser maior, conhecimento.

³ Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira, “A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, in: *Julgar, III Jornadas Açorianas de Direito*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, p. 202.

Capítulo I – Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho – considerações gerais

1. Enquadramento e origem

A ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho (ARECT) surgiu em 2013 com a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, aditando o Capítulo VIII do Título VI do Livro I ao CPT, constituído pelos artigos 186º-K a 186º-R.

Portugal está a passar por uma grave crise económica que se reflete num grave problema social, propagando-se o uso indevido de um contrato de prestação de serviços, quando na realidade se está, frequentemente, perante um verdadeiro contrato de trabalho.

Há, como se assinala no texto do Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de dezembro de 2017, uma “utilização indevida essa que há muito mina as relações laborais e tem ajudado de forma significativa a que vivamos num mundo onde a precaridade do trabalho predomina e assim, se estabelecendo desigualdades sociais. Na verdade, os falsos recibos verdes que encobrem a existência de um contrato de trabalho, criam instabilidade no emprego, diminuem as garantias dos trabalhadores (que a qualquer altura podem ser «despedidos», não têm direito a férias, nem aos subsídios de férias e de Natal, nem horário), apenas o trabalhador contribui para a Segurança Social, inexistente qualquer proteção na doença, tem de ser o trabalhador a suportar os pagamentos dos prémios de seguro por acidentes de trabalho, criam, ainda, uma concorrência desleal em relação às empresas cumpridoras da lei. São um verdadeiro flagelo social. O combate a este flagelo social é de interesse público”⁴.

A ARECT surgiu para combater a utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relação ao trabalho subordinado, é, portanto, uma ação que visa acautelar interesses públicos.

⁴ Proc. n.º 309/14.6TTGDM.P1, relatado por António José Ramos, disponível em: www.dgsi.pt

O principal objetivo da ARECT é eliminar a precariedade laboral, como prevê o art. 1.º da referida Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, ou seja, pretende-se “atingir um nível de “*decent work*”, (...), e de se eliminar o fenómeno da *precariedade laboral*”⁵.

Nas palavras de João Rato, a ARECT tem o “propósito de combater uma prática habitual, mesmo histórica, e de contornos indiscutivelmente fraudulentos, qual seja a de mascarar verdadeiras relações de trabalho subordinado com relações de trabalho formalmente autónomas, sob as mais variadas fórmulas contratuais em que pontifica a prestação de serviços, a que nem o Estado tem sabido ou querido resistir, perante a indiferença generalizada e num clima de inexplicável impunidade, apesar da tutela legal consagrada pelo nosso ordenamento jurídico, seja de natureza civil, seja de índole contraordenacional”⁶.

Neste momento surge um ponto fulcral: a subordinação jurídica.

Nas palavras de João Leal Amado a subordinação jurídica “decorre do facto de o trabalhador se comprometer a prestar a sua actividade «sob a autoridade e direção» da entidade empregadora (ou, de acordo com a nova fórmula legal, «no âmbito de organização e sobe a autoridade» desta), sendo usual dizer-se que é neste elemento que reside o principal critério de qualificação do contrato de trabalho – e de distinção deste face a contratos vizinhos.”⁷

A subordinação jurídica é o principal e delimitador critério da distinção entre trabalho subordinado e dos demais tipos de trabalho.

No entanto, este critério tem sofrido algumas oscilações, principalmente por intervenção do legislador, uma vez pela criação das presunções de laboralidade, outras pela eliminação expressa de certas atividades do raio de aplicação do Direito do Trabalho.

A presunção de laboralidade em Portugal foi sofrendo alterações legislativas ao longo do tempo, estando atualmente prevista no art. 12.º do CT⁸.

⁵ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1425.

⁶ Rato, João, “A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades”, in: *AAVV, Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, vol. I, sob coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 780.

⁷ Amado, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 69 e 70

⁸ A presunção de laboralidade surgiu em 2003 e foi alterada em 2006, mas a presunção era completamente inútil. Foi, então que, em 2009, o legislador conseguiu, finalmente, consagrar uma verdadeira presunção de laboralidade.

Para que a presunção seja aplicável basta que estejam preenchidos dois dos pressupostos elencados no n.º 1 do art. 12.º do CT, ou seja, este artigo não exige que os pressupostos sejam preenchidos cumulativamente, como exigia a redação de 2003.

É com a presunção de laboralidade que o inspetor da ACT inicia a ARECT ao verificar a existência de algum dos indícios previstos no n.º 1 do art. 12.º do CT.

Para além da presunção de laboralidade as novas formas de prestar trabalho têm acentuado, ainda mais, a dificuldade de distinguir se estamos perante um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços. Com as novas formas de trabalho têm surgido mudanças no mercado de trabalho e nas empresas que são cada vez mais notórias o que afeta “a correlação histórica e jurídica entre subordinação, contrato de trabalho e estatuto social”⁹.

Cada vez mais as empresas tentam celebrar contratos de prestação de serviços em vez de contratos de trabalho, pois têm mais vantagens, principalmente no que se refere à diminuição dos custos com trabalhadores. Tal comportamento por parte do beneficiário da atividade (presumível empregador) foi descrito no Relatório preparado pelo Grupo de Ação Interdepartamental do OIT ao afirmar que “para a empresa empregadora, a possibilidade de subcontratar tarefas ao trabalhador por conta própria “dependente” constitui uma oportunidade de poupar nos custos e de – no fundo – partilhar o risco empresarial. A empresa empregadora não se vê obrigada a pagar contribuições para a segurança social, seguros ou direitos relativos a férias e dias de feriados; as transações relacionadas com a gestão de recursos humanos estão reduzidas ao mínimo e não há lugar a procedimentos e pagamentos relacionados com o fim da relação negocial entre as duas partes. Muito embora a remuneração recebida pelo trabalhador por conta própria “dependente” possa parecer-se com um salário (quantia fixa paga mensalmente, por exemplo), a transação é efetuada através de uma fatura que o trabalhador por conta própria “dependente” apresenta à empresa. Este género de arranjo laboral pode, por outras

⁹ Pereira, Rita Garcia, “A nova acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa de Pandora”, in: *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo Gama Lobo Xavier*, vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, p. 344.

palavras, ser interpretado como uma busca por flexibilidade, ‘segmentando’ o mercado de trabalho no que diz respeito aos trabalhadores por conta de outrem”¹⁰.

Ao tentar-se dissimular a relação laboral como sendo trabalho autónomo está-se a afastar o trabalhador de toda a proteção legal que é própria do trabalho subordinado.

Estando numa posição de inferioridade, o trabalhador raramente recorre às Secções de Trabalho integradas nas Instâncias Centrais dos Tribunais Judiciais¹¹ para tentar “que seja qualificada como de trabalho subordinado uma relação que formalmente foi tida como uma prestação de serviço”¹², e, por regra, quando recorre é para tentar qualificar como trabalho subordinado relações contratuais que, entretanto, já cessaram. Razão perfeitamente aceitável e compreensível, devido ao facto de o trabalhador, na vigência da relação contratual, temer perder o emprego, como forma de retaliação do empregador.

Contudo, este tardio recurso às vias judiciais acarreta duas consequências gravosas para o trabalhador.

A primeira consequência refere-se ao facto de ao prestador de atividade (presumível trabalhador) serem negados, durante o tempo de duração do contrato de prestação de serviço, os direitos que estão associados a um contrato de trabalho subordinado. Como o prestador de atividade (presumível trabalhador) só recorre à via judicial depois de a relação contratual ter terminado não poderá exigir, por exemplo, os seus direitos coletivos nem o subsídio de férias, entre outros direitos, o prestador de atividade poderá, somente, reclamar direitos com valor patrimonial.

¹⁰ Relatório preparado pelo Grupo de Acção Interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência *Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro*, Lisboa, 4 de novembro de 2013, p 19, disponível para consulta em: www.ces.uc/ficheiros/files/versaofinal_OIT_Relat_EnfrentarCriseEmprego_20131101.pdf

¹¹ De acordo com a última Lei da Organização do Sistema Judiciário (Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto) e do Regulamento da Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais (Decreto Lei n.º 49/2014, de 27 de março), as Secções de Trabalho são secções de competência especializada, integrando-se nas Instâncias Centrais do Tribunal Judicial de 1.ª instância, havendo 23 Tribunais de 1.ª instância correspondentes às 23 comarcas em que se divide o território nacional para efeitos de organização judiciária. Sobre este assunto, v., por exemplo, Costa, Salvador da, *Regulamento da Organização do Sistema Judiciário e Organização e Funcionamento dos Tribunais*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, em particular pp. 7-11.

¹² Reis, Viriato, “A Acção de Reconhecimento da Existência do contrato de Trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, 2015, I, p. 212.

A segunda consequência prende-se com o facto de com o tempo decorrido os meios de prova que o prestador de atividade (presumível trabalhador) possa usar vão desaparecendo¹³.

No que respeita à origem da ARECT a sua principal fonte de inspiração foi a *certificazione del contratto di lavoro* italiana.

Nesta certificação existe uma valorização antecipada da vontade dos contraentes “quanto à utilização de certa tipologia contratual”¹⁴. Ou seja, previamente à execução o contrato é sujeito a juízo dos contraentes, no entanto, este juízo apenas abrange a vontade declarada à data. “Esta certificação pode ser feita pela *Direzioni Provinciale del Lavoro e Province*, Universidades Públicas e Privadas e, após a publicação da Lei 23 de Dezembro de 2005, n. 263, também pela Comissão instituída junto do Ministério do Trabalho e de Política Social e por organismos constituídos por representantes das associações patronais e sindicais”¹⁵.

Outra fonte desta ação é o Direito Alemão, em concreto da *Statusfestellungsverfahren*, ocorrida em dezembro de 1999. Existe um procedimento que pode ser despoletado pelas partes contratantes, prévia ou posteriormente, “junto do *Deutsche Rentenversicherung Bund*, o qual finda com a *Anfrageverfahren* (isto é, a declaração clarificadora sobre a natureza do vínculo sob análise, a qual pode ainda ser objeto de recurso jurisdicional). Os efeitos do procedimento estão limitados à posição do trabalhador perante a legislação atinente à Segurança Social e, na maioria dos casos, é activado em relações já com alguma duração”¹⁶.

Sendo o Direito italiano e alemão as principais fontes de inspiração da ação em apreço, o nosso sistema jurídico ostenta algumas diferenças notórias em relação aos dois sistemas jurídicos acima enunciados.

Uma das grandes diferenças é o facto de em Portugal a tramitação da ARECT ser independente da vontade dos contraentes. No nosso sistema o procedimento inicia-se com a verificação da ACT, que pode ter origem com uma denúncia do prestador de trabalho (eventual trabalhador), como pode ser desencadeada no âmbito de ações inspetivas da

¹³ Da mesma opinião e para mais desenvolvimento ver Reis, Viriato, *últ. ob. cit.*, 2015, p. 213.

¹⁴ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 350.

¹⁵ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 351.

¹⁶ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 351 e 352.

ACT ou desencadeada por outras pessoas. Enquanto que nos sistemas italiano e alemão quem decide levar o problema às entidades certificadoras são as partes.

Outra diferença reside no facto de o controlo em Portugal ser feito *a posteriori*, sendo que no sistema italiano é realizado previamente à execução do contrato.

Uma última diferença está relacionada com o recurso ao tribunal que, em Portugal, é basicamente obrigatório, uma vez que, se o beneficiário da atividade (eventual entidade empregadora) recusar regularizar a situação como trabalho dependente, a consequência é o envio ao MP para que este intente a ação. Por sua vez, tanto o direito alemão como o italiano visam “evitar o recurso ao tribunal, assumindo por isso uma função, quer pedagógica quer clarificadora”¹⁷.

Com a crise mundial de 2008 Portugal viu-se perante uma regressão prolongada que se refletiu numa deterioração social e do mercado trabalho. O crescimento social foi de tal forma lento que a crise em vez de ser ultrapassada converteu-se numa recessão.

Perante tal cenário, foi necessário criar um procedimento que protegesse de algum modo os trabalhadores que viram a sua situação laboral destruída pela crise.

Assim, surgiu a ARECT, num momento em que os trabalhadores estão desprotegidos dos seus direitos fundamentais consagrados nos arts. 53.º e seguintes da Constituição da República Portuguesa.

2. A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, entrou em vigor no dia 1 de setembro de 2013 e surgiu da iniciativa legislativa de cidadãos, com a apresentação do Projeto de Lei n.º 142/XII¹⁸.

A iniciativa legislativa dos cidadãos deu entrada na Assembleia da República no dia 16 de janeiro de 2012 e foi admitida a 4 de julho de 2012.

Como assinala Viriato Reis, “esta iniciativa legislativa, designada por “Lei contra a precariedade” apresentava-se com objetivos mais amplos do que aqueles que vieram a ter tradução no diploma legal em análise, dado que nela se propunha a criação de

¹⁷ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 353.

¹⁸ É a segunda vez que em Portugal, pelo que se sabe se verifica uma iniciativa legislativa por parte dos cidadãos, sendo que a nível de matéria laboral é a primeira vez.

“mecanismos de combate ao falso trabalho independente”, mas também uma maior limitação da duração temporal dos contratos a termo e ainda a integração dos trabalhadores temporários nas empresas utilizadoras para os quais trabalhassem durante um determinado período de tempo”¹⁹.

No entanto, esta iniciativa legislativa dos cidadãos revelou-se restrigente, muito provavelmente devido a falta de conhecimentos técnico-jurídicos (o que é perfeitamente aceitável, visto a sua elaboração ter sido realizada por cidadãos e não por juristas).

Uma das suas limitações respeitava ao facto de regular a atividade da ACT e do Tribunal num único artigo, o art. 2.^o²⁰ que se mostrava omissivo e incoerente “quanto ao impulso processual e à tramitação do processo a seguir pelo tribunal do trabalho, na sequência do relatório da ACT que esta entidade inspetiva remetia diretamente ao tribunal”²¹.

Conhecedores destas carências da iniciativa legislativa os deputados dos vários grupos parlamentares²², já na fase dos trabalhos da Comissão da Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República, elaboraram um texto de substituição, assegurando, deste modo, a viabilidade do projeto.

As propostas apresentadas pelos grupos parlamentares previam explicitamente a intervenção do MP no processo, “consagrando que a ACT lhe devia remeter “a participação” (proposta do PSD e CDS-PP) ou o “relatório fundamentado” (proposta do PS) e que caberia ao Ministério Público dar início ao processo judicial”²³.

¹⁹ Reis, Viriato, *ob. cit.*, 2015, p. 215.

²⁰ Artigo 2.º do Projeto de Lei n.º 142/XII:

“Artigo 2.º

Fiscalização do Trabalho Independente

- 1- No âmbito dos seus poderes de fiscalização, sempre que a Autoridade para as Condições do Trabalho verifique a existência de indícios suficientes de situação em que os trabalhadores por conta de outrem prestem actividade sob a forma de trabalho independente, fica obrigado a comunicar ao Tribunal de Trabalho competente, no prazo máximo de 72 horas, relatório fundamentado onde conste indicação dos indícios verificados e instituídos com os elementos probatórios recolhidos.
- 2- Recebido o relatório, o Tribunal de Trabalho inicia procedimento urgente para reconhecimento da relação laboral, notificando o empregador e o trabalhador para se pronunciarem sobre o relatório no prazo de 10 dias, juntando os elementos de prova.
- 3- Recebidas as respostas do empregador e do trabalhador o Tribunal, no prazo de 5 dias, decreta o reconhecimento da relação laboral, desde que conclua pela probabilidade séria da existência de relação de trabalho subordinado.”

²¹ Reis, Viriato, *ob. cit.*, 2015, p. 215.

²² Os grupos parlamentares a apresentarem as propostas de alteração foram, em conjunto, o PSD-CDS-PP, o PS e o PCP.

²³ Reis, Viriato, *ob. cit.*, 2015, p. 216.

No que diz respeito à vertente adjetiva, a proposta conjunta apresentada pelo PSD e CDS-PP foi a mais pormenorizada, pois previa a introdução no CPT de um novo processo, denominado ação de reconhecimento de contrato de trabalho, que teria natureza urgente e o prazo para o MP dar início ao processo seria de 20 dias. Como mais a frente se verá, todos estes aspetos vieram a ser consagrados na ARECT.

Quanto à fase da tramitação processual, tanto a proposta do PS como a do PSD e CDS-PP têm grande homogeneidade com a ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, principalmente no modo como o processo judicial se inicia.

A proposta apresentada pelo PCP incidia sobre o reforço da presunção de laboralidade do art. 12.º do CT, em concreto na introdução de novos indícios e previa que se convertesse o contrato de prestação de serviço em contrato de trabalho só com a intervenção da ACT, a pedido do prestador de atividade (presumível trabalhador) ou da organização representativa dos trabalhadores.

Todavia, nesta proposta não ficou claro se o beneficiário da atividade (presumível empregador) teria de ilidir a presunção só junto da ACT, no âmbito da fase administrativa, ou se posteriormente poderia ainda fazê-lo submetendo à intervenção do Tribunal.

A inovação da proposta apresentada pelo PCP residiu na criação de um novo ilícito penal, ou seja, o que este grupo parlamentar pretendia era a criminalização do recurso à falsa prestação de serviços²⁴.

Deste modo, foi aprovada por unanimidade a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que substituiu o Projeto de Lei n.º 142/XII, sendo este Projeto rejeitado.

²⁴ Projeto de Lei n.º 316/XII-2º Criminaliza o recurso aos “Falsos recibos verdes”, “Artigo 1.º

Aditamento ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

É aditado a artigo 12º-A ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, com a seguinte redação:

«Artigo 12º-A

Criminalização do recurso ilegal a formas de contratação

Sempre que a entidade patronal recorra a falsa prestação de serviços ou a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes, que não sejam as previstas neste Código ou em legislação especial, será punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.».

Disponível em:

<http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c31684a535339305a58683062334d76634770734d7a45324c56684a5353356b62324d3d&fich=pj1316-XII.doc&Inline=true>

Do exposto, concluímos que apesar de a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, não corresponder verdadeira e integralmente ao Projeto de Lei n.º 142/XII, o seu espírito salvaguardou a iniciativa dos cidadãos, ou seja, a Lei n.º 63/2013 imprimiu celeridade à ARECT e manteve a intervenção inicial da ACT e posteriormente dos tribunais, como estipulava o Projeto de Lei.

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, veio prever a possibilidade de o empregador regularizar a situação do trabalhador, tal possibilidade não estava prevista no Projeto Lei n.º 142/XII²⁵.

Caso o inspetor da ACT verifique que o trabalhador está numa situação de falso trabalho autónomo, o empregador incorre numa contraordenação muito grave prevista no n.º 2 do art. 12.º do CT.

Para Viriato Reis se a entidade empregadora regularizar a situação do trabalhador ao início da relação laboral, arquiva-se o procedimento conforme o previsto no art. 15.º-A, n.º 2, e extingue-se a responsabilidade contraordenacional. Afirmando este autor que “partiu-se da perspetiva de que o objetivo mais importante a alcançar é o da regularização das situações ilegais e não o de aplicação de uma coima ao infrator”^{26 27}.

Posição contrária é defendida por Pedro Petrucci de Freitas²⁸ ao afirmar “que o arquivamento deste procedimento em particular não tem por efeito a despenalização do empregador. (...) tal não implique que a infração cometida não seja punida.”. Posição igualmente defendida por Rita Garcia Pereira²⁹.

A nossa posição aponta no sentido defendido por Pedro Petrucci de Freitas e Rita Garcia Pereira. Defendemos a aplicação da contraordenação, mesmo na situação de regularização da situação do trabalhador pelo empregador, como meio de prevenção para

²⁵ Esta possibilidade de regularização da situação do trabalhador por parte do empregador está prevista no art. 15.º-A que foi aditado à Lei n.º 7/2009, de 14 de setembro.

²⁶ Reis, Viriato, “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, texto que serviu de base à comunicação apresentada no VII Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho, que decorreu no dia 21-10-2015, p. 4, disponível em: http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/prviriatoeis.pdf

²⁷ Posição também sustentada por Machado, Joaquina Lúcia A. e Martins, Maria de Jesus Palma, “A Nova Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho – Breves Considerações na Prespectiva do M.º Público”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2016 – I, p. 103.

²⁸ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1428.

²⁹ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, p. 356 (nota 38).

situações futuras, ou seja, evitar que mais situações de falso trabalho autónomo se verifiquem com outros trabalhadores que ficam desprotegidos nos seus direitos.

A Lei n.º 63/2013, ao proteger os trabalhadores, criou dois mecanismos de natureza diversa, mas consecutivos, um que se desenrola numa fase administrativa e o outro que se desenvolve na fase judicial.

Esta ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é um processo de natureza urgente segundo a al. i) do n.º 1 do art. 26.º do CPT, e uma ação declarativa de simples apreciação – cfr. art. 10.º, n.º 3, al. a), do CPC.

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, aditou, também, o artigo 15.º-A à Lei n.º 107/2009, contraordenações laborais e de segurança social, que refere que no caso do inspetor da ACT verificar “a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, (...) lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente”³⁰.

Na circunstância de a situação verificada pelo inspetor da ACT não ser regularizada, este, no prazo de 5 dias, comunica os factos aos serviços do MP da área de residência do trabalhador, nos termos do art. 15.º-A, n.º 3 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

Contudo, se o empregador regularizar a situação do trabalhador e fizer prova disso, nos termos do n.º 2 do art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009 de 14 de setembro, o procedimento é imediatamente arquivado. Note-se que se o empregador e a ACT não estiverem de acordo relativamente à data de início do contrato de trabalho não há lugar ao arquivamento.

Por força do n.º 6 do art. 26.º do CPT a instância tem o seu início com o recebimento da participação por parte do MP. Com o recebimento da participação da ACT, o MP tem o prazo de 20 dias para instaurar a ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho – art. 186.º-K, n.º 1 do CPT.

Uma breve nota relativamente a este prazo é que este não é consensual, uma vez que há doutrina que o considera como um prazo de caducidade, como é o caso, por

³⁰ Artigo 15.º-A, n.º 1 da Lei n.º 107/2009 de 14 de setembro.

exemplo, de Jorge Araújo e Gama³¹, e a generalidade da jurisprudência defende que é um prazo meramente ordenador de carácter aceleratório, como sustentam os acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra, um de 26 de março de 2015, Proc. n.º 848/14.9TTCBR. C1, relatado por Ramalho Pinto,³² e o outro de 13 de novembro de 2014, Proc. n.º 327/14.4TTLRA. C1, também relatado por Ramalho Pinto³³, entre outros.

Considerando a ação possível o MP elabora, segundo o art. 186.º-L, n.º 1, do CPT, a petição inicial, onde expõe sucintamente a pretensão e os respetivos fundamentos, e junta todos os elementos de prova que tenham sido recolhidos até ao momento.

A petição inicial e a contestação, por parte do beneficiário da atividade (presumível empregador), não têm de seguir a forma articulada e devem ser apresentados em duplicado – art. 186.º-L, n.º 3, do CPT.

No que respeita à contestação o beneficiário da atividade (presumível empregador) tem o prazo de 10 dias para contestar, nos termos do n.º 2 do art. 186.º-L do CPT. Caso o beneficiário da atividade (presumível empregador) não conteste, o juiz, no prazo de 10 dias, profere decisão condenatória, como decorre do art. 186.º-M do CPT.

Já se referiu que são entregues duplicados tanto da petição inicial como da contestação. Um desses duplicados é entregue ao prestador do trabalho (presumível trabalhador) para que este, no prazo de 10 dias, possa aderir aos factos apresentados pelo MP, ou possa apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

Seguindo a ação para a audiência de julgamento esta deve efetuar-se no prazo de 30 dias, sendo as provas oferecidas na audiência e podendo ser apresentadas até três testemunhas por cada parte – cfr. art. 186.º-N, n.ºs 2 e 3, do CPT.

No dia marcado para a audiência o juiz realiza uma audiência de partes, caso o beneficiário da atividade (presumível empregador) e o prestador do trabalho (presumível trabalhador) se encontrem presentes ou representados, para tentar concilia-los, como advém do n.º 1 do art. 186.º-O do CPT.

³¹ Gama, Jorge Araújo, “A ação 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 ação. Propostas de solução”, *Revista do Ministério Público*, (2014), Ano 35, n.º 140, pp. 38 e seguintes.

³² Disponível em: www.dgsi.pt

³³ Disponível em: www.dgsi.pt

Não sendo possível a conciliação das partes, o julgamento inicia-se de imediato, produzindo-se as provas que ao caso pertencerem – vd art. 186.º-O, n.º 2 do CPT.

Segundo o art. 186.º-P do CPT é sempre admissível recurso de apelação, com efeito meramente devolutivo, para a Relação.

Já referimos que a ARECT surgiu para combater os “falsos recibos verdes” e deste modo garantir aos trabalhadores a observância dos seus direitos.

No entanto, existem alguns problemas que se podem apontar à Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, tanto no que respeita à sua criação, como à sua tramitação e até mesmo à sua utilidade.

Um desses problemas prende-se com o processo contraordenacional, uma vez que este se inicia antes da instância da ARECT e o prazo para pagamento voluntário ou resposta do empregador/arguido, nos termos do art. 17.º do Regime Processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, termina antes do início da ARECT, não ocorrendo, deste modo, os efeitos suspensivos.

Também no art. 17.º do Regime das contraordenações laborais é referido que o pagamento voluntário da coima pode ser realizado no prazo de 15 dias³⁴, equivalendo este pagamento a uma condenação e, desta forma, refere João Rato, “os factos não podem voltar a ser apreciados como contraordenação”³⁵, salvo quando esteja em causa a aplicação de uma sanção acessória, conforme o n.º 3 do art. 19.º do Regime das contraordenações laborais.

Só que, essa equivalência – continua o autor - “como de resto a própria decisão condenatória, quando proferida, não pode produzir quaisquer efeitos quanto à questão de fundo subjacente à infração. Ou seja, a qualificação da relação jurídica existente entre o prestador de serviço e o seu beneficiário continuará controvertida, salvo se em simultâneo for por estes reconhecida com a celebração do contrato de trabalho, comprovada por exibição do próprio documento onde tenha sido exarado ou de outra documentação capaz de fazer a sua demonstração, como seja a inscrição do trabalhador na segurança social nessa qualidade e a sua inclusão nas folhas de férias, contrato de seguro de acidente de

³⁴ O pagamento da coima, voluntário, também pode ser realizado depois do prazo de 15 dias, contudo terá um acréscimo das custas processuais.

³⁵ *Ob. cit.*, 2014, p. 785.

trabalho e outros, sempre que o contrato siga a regra da consensualidade e não a forma escrita”³⁶.

Chegados a este ponto apuramos que poderá verificar-se uma contradição de julgados. Ou seja, caso o empregador/arguido não realize o pagamento voluntário da infração seguem os termos da ARECT, podendo suceder que o juiz decida como não provados os factos que constituíram a infração e, por sua vez, essenciais à classificação jurídico-laboral da relação controvertida. Tendo como consequência a “produção de julgados contraditórios, ainda que produzidos por instâncias de natureza diferente, uma administrativa e outra jurisdicional”.³⁷

Além de o empregador não realizar voluntariamente o pagamento ele poderá contestar a infração e, por sua vez, a qualificação da relação jurídica como relação jurídico-laboral entre si e o prestador de serviços.

Neste caso, ambos os processos prosseguirão os seus termos, mas ficará suspenso o procedimento contraordenacional entre o início e a decisão final da ARECT.

Contudo, a decisão da ARECT será no sentido de existir ou não um contrato de trabalho, e não se existirá ou não contraordenação laboral.

Nas palavras de João Rato “estas contradições de julgados e até incoerências sistemáticas, poderiam ter sido evitadas se, em vez da ARECT, o legislador se tivesse preocupado em procurar no ordenamento jurídico português lugares paralelos susceptíveis de dar resposta aos louváveis propósitos que lhe estão subjacentes e até com menor risco de actuar contra a vontade dos próprios trabalhadores e, conseqüentemente, com o acrescido risco de improcedência daquela acção, por falta de provas”³⁸.

Para este autor bastaria que o princípio da adesão obrigatória do pedido cível ao processo penal fosse adaptado ao regime processual contraordenacional.

Outro problema que se levanta em torno da ARECT prende-se com o início do processo.

Nos termos do art. 26.º, n.º 6, do CPT a ARECT inicia-se com o recebimento da participação, no entanto, como adverte Paula Ponces Camanho, “não se verificou ainda

³⁶ Rato, João, *últ. ob. cit.*, 2014, p. 785.

³⁷ Rato, João, *ob. cit.*, 2014, p. 785.

³⁸ *Últ. ob. cit.*, 2014, p. 786.

qualquer actividade judicial ou judiciária, não há qualquer relação processual (que pode, como veremos, nem sequer vir a existir) pois não há partes, não há petição inicial pelo que é estranho fazer coincidir este momento com o início da instância”³⁹.

Ainda relacionado com o problema do início do processo coloca-se a questão da legitimidade do MP, no sentido de saber se este será obrigado a intentar a ARECT.

Tanto Paula Ponces Camanho como Pedro Petrucci de Freitas defendem que o MP é livre de não intentar a ação, caso conclua pela inexistência do contrato de trabalho⁴⁰.

Entende, então, Paula Ponces Camanho “que o Ministério Público é livre de exercer a acção porquanto só esta posição é consentida com o princípio da autonomia do Ministério Público consagrado no art. 2.º do Estatuto do Ministério Público (aprovado pela Lei n.º 47/86, de 15 de Outubro) e na Constituição (art. 219.º)”⁴¹.

Posição esta também defendida pelo Ac. n.º 204/2015 do Tribunal Constitucional ao afirmar que “uma vez iniciado o processo, não resulta do regime jurídico em causa qualquer condicionamento à atuação posterior do Ministério Público, que manterá incólume a sua autonomia, podendo assumir, designadamente, em fases posteriores do processo e em resultado da prova produzida, uma posição não coincidente com a que determinou a propositura da ação na sequência da participação da ACT, posição essa baseada em estritos critérios de legalidade e de objetividade.

Em face do exposto, conclui-se que o regime normativo em causa não viola o princípio da autonomia do Ministério Público”⁴².

Um outro problema que podemos colocar relativamente ao regime previsto na Lei n.º 63/2013 reside na possibilidade que o beneficiário da atividade (presumível empregador) tem, ao ser confrontado com o auto contraordenacional levantado pela ACT, de cessar o contrato que tem com o prestador de atividade (presumível trabalhador), ficando este sem a sua fonte de rendimentos e sem garantia que o contrato que tem com o beneficiário da atividade (presumível empregador) venha a ser qualificado como um

³⁹ “Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho. Breves reflexões (e alguma preplexidade)”, in: AAVV, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo Gama Lobo Xavier*, vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, p. 67.

⁴⁰ Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 67, e Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p.1429 (nota 14).

⁴¹ *Ob. cit.*, 2015, pp. 67 e 68.

⁴² Proc. n.º 1054/2015, de 25 de março de 2015, relatado por João Cura Mariano, disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/tc/acordaos/2015204.html>

contrato de trabalho ou que volte sequer a trabalhar para o mesmo beneficiário da atividade (presumível empregador). Neste ponto, verificamos que o prestador de atividade (eventual trabalhar) ficará numa situação bem pior do que a anterior, visto que ficará, ainda, mais desprotegido dos seus direitos, diremos até que perderá os seus direitos, uma vez que poderá ser colocado numa posição de possível desemprego e deficiência económica.

Existe, ainda, o problema da posição que o prestador de atividade (presumível trabalhador) ocupa nesta ação. Este problema, como sendo o ponto principal do presente trabalho, será desenvolvido mais adiante.

Há autores que defendem que não deveria ter sido criada a ARECT, mas sim que poderiam ter sido realizadas alterações legislativas que permitiriam proteger os interesses dos trabalhadores.

Para além das críticas por parte de vários autores, foram, também, vários os tribunais de 1.^a instância que se recusaram a aplicar o conjunto de normas que regulam a ARECT com o fundamento da inconstitucionalidade.

Sucede, deste modo, a necessidade de o Tribunal Constitucional ser chamado a pronunciar-se várias vezes sobre as decisões dos tribunais de 1.^a instância. Sendo a sua decisão de não julgar inconstitucional nenhuma das normas constante da ARECT⁴³.

⁴³ Os acórdãos proferidos pelo Tribunal Constitucional foram os seguintes: Ac. do TC n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, de 3 de fevereiro de 2015, Relator: João Cura Mariano; Ac. do TC n.º 204/2015, Proc. n.º 1054/14, de 25 de março de 2015, Relator: João Cura Mariano; Ac. do TC n.º 219/2015, Proc. n.º 1104/14, de 8 de abril de 2015, Relatora: Ana Guerra Martins; Ac. do TC n.º 220/2015, Proc. n.º 1066/14, de 8 de abril de 2015, Relator: Fernando Vaz Ventura; Ac. do TC n.º 228/2015, proc. n.º 10/15, de 28 de abril de 2015, Relatora: Maria de Fátima Mata Mouros; Ac. do TC n.º 411/2015, proc. n.º 814/14, de 29 de setembro de 2015, Relatora: Maria Fátima Mata Mouros; Ac. do TC n.º 438/2015, proc. n.º 89/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro; Ac. do TC n.º 439/2015, proc. n.º 115/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro; Ac. do TC n.º 440/2015, proc. n.º 261/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro; Ac. do TC n.º 441/2015, proc. n.º 357/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro; Ac. do TC n.º 515/2015, proc. n.º 720/15, de 13 de outubro de 2015, Relator: Pedro Machete; Ac. do TC n.º 546/2015, proc. n.º 236/15, de 28 de outubro de 2015, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 547/2015, proc. n.º 256/15, de 28 de outubro de 2015, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 548/2015, proc. n.º 342/15, de 28 de outubro de 2015, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 603/2015, proc. n.º 494/2015, de 26 de novembro de 2015, Relator: Carlos Fernandes Cadilha; Ac. do TC n.º 632/2015, proc. n.º 1065/2014, de 9 de dezembro de 2015, Relatora: Maria Lúcia Amaral; Ac. do TC n.º 694/2015, proc. n.º 338/2015, de 16 de dezembro de 2015, Relatora: Ana Guerra Martins; Ac. do TC n.º 85/2016, proc. n.º 762/2015, de 4 de fevereiro de 2016, Relator: João Cura Mariano; Ac. do TC n.º 86/2016, proc. n.º 776/15, de 4 de fevereiro de 2016, Relator: João cura Mariano; Ac. do TC n.º 87/2016, proc. n.º 1026/2015, de 4 de fevereiro de 2016, Relator: João Cura Mariano; Ac. do TC n.º 125/2016, proc. n.º 611/2015, de 24 de fevereiro de 2016, Relatora: Ana Guerra Martins; Ac. do TC n.º 126/2016, proc. n.º 754/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relator: Fernando Ventura; Ac. do TC n.º 128/2016, proc. n.º 759/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relatora: Ana Guerra Martins; Ac. do TC n.º 129/2016, proc. n.º 772/15, de 24 de fevereiro de

As inconstitucionalidades invocadas nos tribunais de 1.^a instância recaem sobre a violação dos seguintes princípios: princípio do Estado de Direito Democrático, previsto e regulado no art. 2.º da CRP, na sua vertente do princípio da segurança jurídica ou da proteção da confiança; princípio da liberdade de escolha do género de trabalho, previsto no art. 47.º, n.º 1, da CRP, e o princípio da igualdade, regulado no art. 13.º da CRP.

Relativamente ao princípio do Estado de Direito Democrático, na sua vertente do princípio da segurança jurídica ou da proteção da confiança, os tribunais de 1.^a instância recusavam a aplicação da ARECT, por considerarem que a “desconformidade com a Constituição resulta da introdução pelo legislador de uma nova forma de processo, sem qualquer alteração legislativa do direito substantivo privado, nomeadamente, no que respeita aos princípios da liberdade contratual e da autonomia privada, especificamente concretizados na livre escolha pelas partes do tipo contratual em que querem que a sua relação jurídica se desenvolva, e na garantia de que, sem serem elas próprias a quererem-no ou a solicitá-lo em razão de um concreto conflito sobre tal relação, a qualificação jurídica da mesma se manterá inalterada”⁴⁴.

Nas palavras de Gomes Canotilho e Vital Moreira, o princípio do Estado de Direito Democrático “tem essencialmente uma função aglutinadora e sintetizada, o preceito do Estado de direito democrático, em princípio, não produz normas com determinabilidade autónoma, ou seja, normas que não encontrem tradução em outras disposições constitucionais. Mas não está à partida excluída a possibilidade de colher dele normas que não tenham expressão directa em qualquer outro dispositivo constitucional, desde que elas se apresentem como consequência imediata e irrecusável daquilo que

2016, Relator: Fernando Ventura; Ac. do TC n.º 130/2016, proc. n.º 796/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relator: Pedro Manchete; Ac. do TC n.º 163/2016, proc. n.º 719/15, de 11 de março de 2016, Relatora: Ana Guerra Martins; Ac. do TC n.º 238/2016, proc. n.º 384/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 239/2016, proc. n.º 496/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 240/2016, proc. n.º 548/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 241/2016, proc. n.º 607/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 242/2016, proc. n.º 612/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 243/2016, proc. n.º 681/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 244/2016, proc. n.º 702/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro; Ac. do TC n.º 245/2016, proc. n.º 767/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro.

Além dos acórdãos referidos foi proferida decisão sumária n.º 135/2015, de 18 de fevereiro de 2015, pelo Relator: Fernando Vaz Ventura.

⁴⁴ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, Relator João Cura Mariano, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

constitui o cerne do Estado de direito democrático, a saber, a *proteção dos cidadãos contra a prepotência, o arbítrio e a injustiça* (especialmente por parte do Estado)”⁴⁵.

A garantia da segurança jurídica manifesta-se na “ideia de proteção da confiança dos particulares relativamente à estabilidade, continuidade, permanência e regularidade das situações e relações jurídicas vigentes”⁴⁶.

O Tribunal Constitucional entendeu que a ARECT pretende precaver os casos de utilização abusiva do contrato de prestação de serviços enquanto práticas de evasão ao direito laboral. Neste sentido “não se poderá falar na existência de expectativas legítimas, justificadas e fundadas em boas razões por parte dos destinatários das normas em causa. Tendo estes recorrido a uma prática de utilização abusiva ou fraudulenta de mecanismos que visam impedir a aplicação do regime laboral, é manifesto que as expectativas que porventura tenham sido geradas com a celebração do contrato não serão legítimas”⁴⁷.

No que diz respeito ao princípio da liberdade de escolha do género de trabalho, os tribunais de 1.^a instância defendiam que a ARECT conduzia à alteração da relação jurídica, ou seja, é atribuída ao sujeito que presta o serviço a qualidade de trabalhador, quando este pode não querer que tal qualidade lhe seja atribuída, pois pode não querer suportar as obrigações que estão inerentes à qualidade de ser trabalhador. Outra hipótese será a de o prestador de serviços já ter celebrado um contrato de trabalho com outra entidade empregadora, e que pode prestar trabalho a outras entidades, caso celebre um contrato de prestação de serviços, mas não poderá fazer se tiver que celebrar um novo contrato de trabalho.

O Tribunal Constitucional pronunciou-se no sentido de que a ARECT “garante a intervenção nos autos, quer do trabalhador, quer da entidade empregadora, sendo facultada ao trabalhador, a oportunidade processual de tomar posições quanto às circunstâncias concretas em que desenvolve a sua atividade, podendo, além do mais, invocar que se pretende vincular num regime que não o do contrato de trabalho

⁴⁵ Canotilho, J. J. Gomes, e Morreira Vital, *Constituição da República Portuguesa, Anotada, Artigos 1º a 107º*, Vol. I, 4ª Edição Revista, Almedina, Coimbra, 2014, p. 206.

⁴⁶ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, Relator João Cura Mariano, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

⁴⁷ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, Relator João Cura Mariano, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

(designadamente, por não querer estar sujeito a nenhuma relação de subordinação jurídica ou por estar vinculado a uma relação jurídica de um específico tipo contratual que não lhe permite ter outra relação jurídica de natureza laboral).

Face ao exposto, não se nos afigura que o regime da «ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho» viole a liberdade de escolha de profissão, consagrada no artigo 47.º, n.º. 1, da Constituição, concretamente na dimensão em que consagra o direito de escolher o regime de trabalho”⁴⁸.

No que toca à violação do princípio da igualdade, os tribunais de 1.ª instância baseiam a inconstitucionalidade da ARECT no argumento de a lei prescrever para a presente ação “uma regulamentação completamente distinta e muito mais favorável do que a regulamentação que se encontra fixada para a ação declarativa comum, cujo objeto e pedido (pelo menos, o principal) é exatamente o mesmo, isto é o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho”⁴⁹.

A decisão do Tribunal Constitucional relativamente à violação deste princípio aponta no sentido de estarmos perante razões de natureza pública, que fazem com que o Estado investigue os casos em que se possa estar, de um modo fraudulento, a impedir a aplicação da relação jurídica subordinada.

Afirma este Tribunal Superior que “só existirá infração ao princípio da igualdade quando os limites externos da discricionariedade legislativa sejam violados, isto é, quando a medida legislativa adotada não tenha adequado suporte material”⁵⁰.

Note-se que não foi só o Tribunal Constitucional a ser chamado a pronunciar-se sobre a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, também foi necessária a intervenção dos Tribunais das Relações, alguns mesmo antes do Tribunal Constitucional.

⁴⁸ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, Relator João Cura Mariano, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

⁴⁹ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, Relator João Cura Mariano, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

⁵⁰ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, Relator João Cura Mariano, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150094.html

E os princípios sobre os quais os Tribunais da Relação se pronunciaram foram os mesmos já enunciados e desenvolvidos nos parágrafos anteriores, pelo que as suas decisões também foram em sentido da constitucionalidade da ARECT⁵¹.

Também o Supremo Tribunal de Justiça teve de apreciar “alegações de inconstitucionalidade, especificamente das normas dos artigos 26.º, n.º 1, alínea i) e 186º-K, n.º1, ambos do Código de Processo do Trabalho”⁵², e por violação dos já princípios referidos, mais os princípios do direito ao desenvolvimento da personalidade e do direito à iniciativa privada e cooperativa.

Este Tribunal decidiu-se pela constitucionalidade dos referidos princípios, tal como os restantes Tribunais já referidos⁵³.

⁵¹ O Tribunal da Relação de Guimarães proferiu os seguintes acórdãos: Ac. n.º 416/14.5 T8VNF. G1, de 13 de março de 2015, Relator: Antero Veiga; Ac. n.º 599/14.4TTGMR G1, de 14 de maio de 2015, Relator: Moisés Silva; Ac. n.º 811/14.0 T8BRG. G1, de 22 de outubro de 2015, Relatora: Manuela Fialho e Ac. n.º 445/16.4T8BRG.G1, de 22 de setembro de 2016, Relatora: Vera Sottomayor.

O Tribunal da Relação do Porto proferiu os seguintes acórdãos: Ac. n.º 309/14.6 TTGDM.P1, de 17 de dezembro de 2014, Relator: António José Ramos; Ac. n.º 1083/14.1TTPNF.P1, de 17 de dezembro de 2014, Relator: Eduardo Petersen Silva; Ac. n.º 175/14.1T8PNF.P1, de 13 de abril de 2015, Relatora: Paula Leal de Carvalho; Ac. n.º 299/14.5T8PNF.P1, de 11 de maio de 2015, Relatora: Paula Leal Carvalho; Ac. n.º 549/14.3TTMTS.P1, de 29 de maio de 2015, Relator: Domingos Morais; Ac. n.º 398/14.3T9MTS.P1, de 16 de dezembro de 2015, Relator: Jerónimo de Freitas; e Ac. n.º 1673/14.2T8MTS.P1, de 1 de fevereiro de 2016, Relator: Jerónimo Freitas.

O Tribunal da Relação de Coimbra proferiu os seguintes acórdãos: Ac. n.º 160/14.3TLRA.C1, de 26 de setembro de 2014, Relator: Ramalho Pinto; Ac. n.º 327/14.4TTLRA.C1, de 13 de novembro de 2014, Relator: Ramalho Pinto; Ac. n.º 848/14.9TTCBR.C1, de 26 de março de 2015, Relator: Ramalho Pinto; Ac. n.º 859/14.4T8CTB.C1, de 7 de maio de 2015, Relator: Ramalho Pinto; e Ac. n.º 725/14.3TTCBR. C1, de 21 de maio de 2015, Relator: Azevedo Mendes.

O Tribunal da Relação de Lisboa proferiu os seguintes acórdãos: Ac. n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4, de 10 de setembro de 2014, Relatora: Isabel Tapadinhas; Ac. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, de 24 de setembro de 2014, Relatora: Maria João Romba; Ac. n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, de 24 de setembro de 2014, Relator: Sérgio Almeida; Ac. n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, de 8 de outubro de 2014, Relator: José Eduardo Sapateiro; Ac. n.º 233/14.2TTCSC.L1-4, de 3 de dezembro de 2014, Relator: Jerónimo Freitas; Ac. n.º 1332/14.6TTLSB.L1-4, de 17 de dezembro de 2014, Relatora: Filomena Manso; Ac. n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, de 25 de março de 2015, Relator: Jerónimo Freitas; Ac. n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4, de 2 de dezembro de 2015, Relatora: Paula Santos; Ac. n.º 2204/14.0TTLSB.L1-4, de 2 de dezembro de 2015, Relator: José Eduardo Sapateiro; e Ac. n.º 2203/14.1TTLSB.L1-4, de 20 de abril de 2016, Relator: Seara Paixão.

⁵² Reis, Viriato, *A Ação de Reconhecimento...*, cit., 2015, p. 232.

⁵³ O Supremo Tribunal de Justiça decidiu pela constitucionalidade da ARECT nos acórdãos de 6 de maio de 2015, proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.S1, Relator Pinto Hespanhol; no Ac. n.º 363/14.0TTLRA.C1.S1, de 14 de maio de 2015, Relator Melo Lima, e no Ac. n.º 325/14.8TTLRA.C1.S1, de 26 de maio de 2015, Relator António Leões Dantas.

Além dos princípios que os tribunais portugueses colocaram em questão, há outro princípio que também merece a nossa atenção, que é o princípio da autonomia contratual, previsto no art. 405.º do CC⁵⁴.

A liberdade contratual deve deslocar-se “dentro dos limites da lei”, como refere o n.º 1 do artigo 405.º do CC. Assim, como sublinha Viriato Reis “o exercício da liberdade contratual é limitado pelos valores fundamentais do ordenamento jurídico e, em primeira linha, por aqueles que estão constitucionalmente consagrados. Ou seja, a liberdade contratual não permite às partes atribuir falsamente uma denominação a um negócio jurídico, cuja forma de execução não tem correspondência com o regime legal que corresponde ao nome dado ao contrato, estando antes em consonância com o de um outro”⁵⁵.

Também este princípio está, perfeitamente, respeitado na ARECT, na medida em que o principal objetivo desta ação é a proteção de interesses de ordem pública concernentes ao combate ao falso trabalho independente.

Chegados a este ponto, concluímos que vários são os problemas e as questões que surgem sobre a ARECT, alguns já resolvidos pelos nossos Tribunais Superiores e outros ainda por resolver.

Uma vez que a ARECT foi criada será sobre ela que nos debruçaremos, tentando, o máximo possível, fazer uma análise completa.

⁵⁴ Artigo 405.º

Liberdade contratual

1- Dentro dos limites da lei, 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 aprouver.

2- As partes podem ainda reunir no mesmo contrato regras de dois ou mais negócios, total ou parcialmente regulados na lei.

⁵⁵ Reis, Viriato, *As perplexidades...*, cit., 2015, p. 9.

Capítulo II – Ação de Reconhecimento da Existência do Contrato de Trabalho e a Fase Administrativa

1. O papel da Autoridade para as Condições do Trabalho

A ARECT inicia-se com o recebimento da participação da ACT pelos serviços do MP – art. 26.º, n.º 6, do CPT.

A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, aditou o art. 15.º-A⁵⁶ à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, ou seja, ao Regime Processual aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social.

Segundo o n.º 1 do art. 15.º-A do RPCL “Caso o inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, nos termos descritos no artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente”.

Verificamos que esta ação inspetiva por parte da ACT implica uma averiguação *in loco*, ou seja, o inspetor da ACT dirige-se às instalações do beneficiário da atividade

⁵⁶ “Artigo 15.º-A

Procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços

1 - Caso o inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, nos termos descritos no artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

2 - O procedimento é imediatamente arquivado no caso em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral.

3 - Findo o prazo referido no n.º 1 sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

4 - A ação referida no número anterior suspende até ao trânsito em julgado da decisão o procedimento contraordenacional ou a execução com ela relacionada.”

(presumível empregador)⁵⁷ e realiza uma ação inspetiva. Após esta ação o inspetor verifica se existem ou não indícios de trabalho subordinado.

Se, nos termos do art. 15.º-A, n.º 2, da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o beneficiário da atividade (presumível empregador) no prazo de dez dias regularizar a situação ou se pronunciar pelo que tiver por conveniente, o procedimento é imediatamente arquivado no caso de o beneficiário da atividade (presumível empregador) fazer prova da regularização da situação ou através da apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência de tal contrato, reportado à data de início da relação laboral.

Foi conferido à ACT mais uma ferramenta para poder desempenhar a sua função de garantir o cumprimento da lei e proteger os direitos dos trabalhadores.

Todavia, existe sempre a possibilidade de o empregador não regularizar a situação, estando tal possibilidade prevista no n.º 3 do art. 15.º-A do RPCL, a ACT remeterá, no prazo de 5 dias, participação dos factos para os serviços do MP da área de residência do trabalhador, juntando todos os elementos de prova que recolheu, com a finalidade de ser instaurada a ARECT.

É nestes termos que a atividade da ACT termina, ou com o arquivamento do procedimento, caso o empregador regularize a situação do trabalhador, ou caso essa regularização não se verifique é enviada participação para os serviços do MP da área de residência do prestador de atividade (presumível trabalhador), podendo voltar a ser chamado o inspetor da ACT como testemunha, já na fase judicial.

⁵⁷ Tal como já resulta da leitura do Capítulo I, optamos por utilizar, em regra, as expressões “beneficiário da atividade (presumível empregador)” e “prestador de atividade (presumível trabalhador)” em substituição dos termos “empregador” e “trabalhador”, estes últimos frequentemente adotados pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto. E as razões de tal opção compreendem-se: de facto, o diploma introduz uma ação que tem por objeto a discussão da natureza jurídica de um contrato, designadamente procurando averiguar se se trata ou não de um contrato de trabalho. Ora, só se posteriormente se concluir que, na verdade, o vínculo reveste natureza laboral é que as expressões “empregador” e “trabalhador” se revelam adequadas. Pode, assim, dizer-se que também em termos terminológicos o legislador não foi particularmente feliz no quadro da Lei n.º 63/2013.

2. Análise de alguns problemas

São vários os problemas que se podem levantar relativamente ao papel que a ACT tem no âmbito da ARECT.

Um desses problemas prende-se com o facto de o prestador de atividade (presumível trabalhador) não poder sequer manifestar a sua posição e expressar a sua vontade, o que será contraditório, visto ser parte no contrato cuja qualificação se está a discutir. Daí Rita Garcia Pereira entender, por exemplo “que a forma como este procedimento foi criado representa um tolhimento claro e pretendido à liberdade contratual, já que o mesmo tramita ainda que o trabalhador não o pretenda”⁵⁸.

Um outro problema que se levanta em redor deste procedimento está relacionado com a exigência prevista no n.º 2 do art. 15.º-A do RPCL relativamente à prova de regularização da situação por parte do beneficiário da atividade (presumível empregador).

O legislador afirma que essa regularização é feita mediante apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do contrato, reportado à data do início da relação laboral.

Como é sabido a lei não exige que o contrato de trabalho tenha a forma escrita, contudo o art. 15º-A, n.º 2, do RPCL exige que este seja apresentado, logo exige que este seja reduzido à forma escrita.

Além da apresentação do contrato de trabalho, que tem de se reportar ao início da relação laboral, o, agora atual, empregador não deveria ter, também, de apresentar o comprovativo de pagamento dos subsídios de férias e de Natal e das remunerações das férias que o, agora, trabalhador não gozou? Tais comprovativos não são exigidos pela Lei o que poderá levar, no nosso entender, a que o empregador, mais uma vez, “fuja” das suas obrigações ou criar um falso contrato de trabalho não pagando ao trabalhador os seus direitos.

Deste modo, existe uma lacuna legislativa no que respeita à forma de comprovar a regularização da situação de existência de contrato de trabalho.

Ainda a propósito deste problema, Rita Garcia Pereira coloca a questão das contribuições para a Segurança Social no que se refere ao art. 245.º do Código dos

⁵⁸ *Ob. cit.*, 2015, p. 355, (nota 35).

Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social⁵⁹, ou seja, “saber o que se deve entender por regularização quando parte das ditas contribuições estejam prescritas. É que, continua a autora, “tendo-se presente o prazo de prescrição vigente, não vislumbramos de que modo o Empregador pode ser obrigado a pagar eventuais contribuições devidas há mais de 5 anos, o que sempre significaria que a dita regularização estaria limitada a este hiato temporal”⁶⁰.

Já Pedro Petrucci de Freitas⁶¹ refere que é possível a inscrição retroativa, e que se poderá utilizar a certidão de sentença como meio de prova. Contudo, o que acontece é que este regime tem caráter excecional e como resulta do art. 254º, n.º 1, do Código dos Regimes contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, este regime depende da autorização da Segurança Social.

Como estamos perante uma ação que se apresenta com bastantes peculiaridades, somos da opinião que o legislador deveria ter criado uma norma que abrangesse esta situação, de modo, a o prestador de atividade (presumível trabalhador) conseguisse ter os seus direitos salvaguardados.

Além das já referidas contribuições a que o empregador fica obrigado também o trabalhador tem de pagar contribuições à Segurança Social. No presente caso a interrogação que se coloca é a de saber se o trabalhador terá de suportar tais contribuições? Uma vez que descontou através de recibos verdes poderão esses descontos compensar as contribuições que terá de pagar à Segurança Social?

De imediato não conseguimos responder a estas e outras questões, uma vez que o Código Contributivo não foi alterado para os moldes em que a ARECT se apresenta ⁶².

Outra questão que surge à volta deste procedimento está relacionada com o n.º 3 do art. 15.º-A da Lei 107/2009, de 14 de setembro. Como já foi dito, caso o beneficiário da atividade (presumível empregador) não regularize a situação do prestador de atividade

⁵⁹ “Artigo 245.º

Prescrição do procedimento

Sem prejuízo das causas de suspensão e interrupção da prescrição previstas no regime geral das contraordenações, o procedimento por contraordenação extingue-se, por efeito da prescrição, logo que sobre a prática da contraordenação hajam decorrido cinco anos.”

⁶⁰ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 356.

⁶¹ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1438.

⁶² Questões colocadas também por Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, pp. 356 e 357.

(presumível trabalhador) a ACT remete os factos que recolheu aos serviços do MP da área de residência do trabalhador, no prazo de cinco dias, para este intentar a ARECT.

Desde logo coloca-se a questão: poderá a ACT aderir aos argumentos que o beneficiário da atividade (presumível empregador) apresente e assim arquivar o procedimento?

Parece-nos que o envio da participação por parte da ACT é um juízo obrigatório e não discricionário, o que torna totalmente inútil a faculdade concedida ao empregador pelo n.º 1 do art. 15.º-A do RPCL de se pronunciar sobre o que tiver por conveniente.

Pensamos que o legislador ao consagrar a possibilidade de o beneficiário da atividade (presumível empregador) se pronunciar é um ato inútil, uma vez que a ACT não pode aderir aos factos que este apresente.

Do mesmo entendimento partilha Rita Garcia Pereira⁶³.

Mas também neste ponto outra questão se levantaria. De facto, supondo que a ACT tinha o juízo discricionário de poder arquivar o procedimento depois da pronúncia do beneficiário da atividade (presumível empregador), poderia o prestador de atividade (presumível trabalhador) reagir a este arquivamento?

Mais uma vez, a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, não tem resposta para tal questão, não tendo o prestador de atividade (presumível trabalhador), novamente, qualquer papel ativo numa situação que diretamente lhe diz respeito e, principalmente, que o afeta em toda a sua vida profissional.

No entendimento de Rita Garcia Pereira a solução que o prestador de atividade (presumível trabalhador) poderá adotar, neste caso, está prevista no “Código de Processo e Procedimento Administrativo: tratando-se de uma decisão administrativa, o Trabalhador pode reagir através dos mecanismos habituais, ou seja, a reclamação e o recurso hierárquico”⁶⁴.

Quanto a nós, a solução para este problema passaria pelo legislador ter previsto esta situação e a ter regulado de forma a que o prestador de atividade (presumível trabalhador) pudesse pronunciar-se logo na fase pré-judicial, pois toda e qualquer decisão interfere na sua esfera jurídica.

⁶³ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 357.

⁶⁴ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 357.

Caso o beneficiário da atividade (presumível empregador) não regularize a situação do prestador de atividade (presumível trabalhador) e como a ACT não pode, no nosso entender, arquivar quando concorde com a pronúncia do beneficiário da atividade (presumível empregador), está obrigada a enviar a participação ao MP terminando, deste modo, a sua atividade. No entanto, poderá voltar a aparecer na fase de audiência, para o inspetor prestar o seu depoimento.

Capítulo III – Ação de Reconhecimento da Existência do Contrato de Trabalho e a Fase Judicial

1. A petição inicial

A ARECT é uma ação declarativa de simples apreciação e de natureza urgente, como resulta do disposto nos arts. 10.º, n.º 3, al. a) do CPC e 26.º, n.º 1, al. i) do CPT. Isto significa que os atos praticados no âmbito desta ação decorrem em férias.

É entendimento maioritário da doutrina que esta ação tem natureza oficiosa, pois como refere José Joaquim Fernandes Oliveira Martins “as razões subjacentes à criação desta ação cifram-se, antes de mais (...), com a prossecução oficiosa de um interesse público, relativo ao reconhecimento judicial da laboralidade de relações contratuais dissimuladas sob outras vestes, mesmo que conexo, embora secundarizando-o, com o interesse do “trabalhador” em ver reconhecida essa qualidade (...)”⁶⁵.

No mesmo sentido tem-se pronunciado a jurisprudência, como resulta por exemplo, do Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de março de 2015, proc. n.º 416/14.5T8VNF.G1, em cujo o texto se pode ler que “a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho regulada nos artigos 186.º-K e seguintes do CPT, é oficiosa e não necessita da intervenção do trabalhador”^{66 67}.

Segundo o n.º 1 do art. 186.º-K do CPT o processo inicia-se com a participação da ACT aos serviços do MP da área de residência do prestador da atividade (presumível trabalhador) (cfr. art. 15.º-A, n.º 3 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro), e o MP dispõe do prazo de 20 dias para instaurar a ARECT.

⁶⁵ Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira, *ob. cit.*, 2015, p. 208.

⁶⁶ Disponível em: www.dgsi.pt

⁶⁷ No mesmo sentido pronunciaram os seguintes acórdãos: Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães, de 22 de setembro de 2016, proc. n.º 445/16.4T8BRG.G1, relatado por Vera Sottomayor; os Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 26 de setembro de 2014, proc. n.º 160/14.3TLRA.C1, relatado por Ramalho Pinto; de 13 de novembro de 2014, proc. n.º 327/14.4TTR.C1, também relatado por Ramalho Pinto, de 7 de maio de 2015, proc. n.º 859/14.4T8CTB.C1, relatado por Ramalho Pinto; e de 21 de maio de 2015, proc. n.º 725/14.3TTCBR.C1, relatado por Azevedo Mendes; e os Ac. do Tribunal da Relação do Porto de 17 de dezembro de 2014, proc. n.º 309/14.6TTGDM.P1, relator: António José Ramos; Acórdão de 13 de abril de 2015, proc. n.º 175/14.1T8PNF.P1, relatora: Paula Leal de Carvalho; Acórdão de 11 de maio de 2015, proc. n.º 299/14.5T8PNF.P1, também da relatora Paula Leal de Carvalho.

Este prazo concedido ao MP é doutrinariamente controverso. Por um lado, temos os defensores de que estamos perante um prazo meramente ordenador, por outro lado temos os defensores de que este prazo é um prazo de caducidade.

Quanto aos defensores de que estamos perante um prazo meramente ordenador, estes têm o apoio da jurisprudência, concretamente os acórdãos proferidos pelo STJ que afirmam que “o prazo de 20 dias deve ser entendido como sendo meramente indicativo”⁶⁸.

Na doutrina vários são os autores que apoiam a posição defendida pelo STJ, entre eles está Vera Sottomayor afirmando que a instância se inicia com a participação feita pela ACT aos serviços do MP e não com a petição apresentada pelo MP, logo não se pode considerar um prazo de caducidade e, também, não se pode considerar um prazo ordenador “porque estamos perante um prazo respeitante a um processo judicial já iniciado, concedendo-se determinado prazo para apresentar um articulado – a petição inicial – num processo pendente”⁶⁹. Também Rita Garcia Pereira afirma que se está perante um prazo meramente ordenador, uma vez que não existe nenhuma previsão legal caso o prazo seja ultrapassado e acrescenta que é um prazo curto para o volume de trabalho que os Tribunais de Trabalho têm atualmente⁷⁰.

Diferentemente, Jorge Araújo e Gama defende que estamos perante um prazo de caducidade “cuja inobservância tem como consequência, **no plano substantivo**, a extinção do direito material e, **no plano adjetivo**, a **absolvição do pedido** com o fundamento na verificação da correspondente exceção perentória, que é **do conhecimento officioso** (artigos 576º, n.ºs 1 e 3 e 579º, ambos do CPC). Sendo pois um prazo de caducidade, logo de natureza substantiva, não se suspende nas férias judiciais – nem nunca se suspenderia, aliás, mesmo que se considerasse tratar-se de prazo adjetivo ou processual, face ao disposto no artigo 138º, n.º 1, do CPC – nem beneficia da

⁶⁸ Acórdão de 6 de maio de 2015, proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.S1, relatado por Pinto Hespanhol; Acórdão de 14 de maio de 2015, proc. n.º 363/14.0TTLRA.C1.S1, relatado por Melo Lima; e o Acórdão de 26 de maio de 2015, proc. n.º 325/14.0TTLRA.C1.S1, sendo o seu relator Leonel Dantas.

⁶⁹ Sottomayor, Vera, “As perplexidades Geradas pela Ação Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho”, VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça, 21 de outubro de 2015, disponível em: www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/juizadedireitoverasottomayor.pdf, p. 7.

⁷⁰ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 358 e nota 45.

prerrogativa estabelecida no artigo 139º, n.º 5, do mesmos diploma legal.”⁷¹. A mesma posição é defendida por Paula Ponces Camanho⁷².

É ainda defendida a posição de que estamos perante um prazo processual “sujeito às regras dos arts.º 138º e seguintes do CPC. Estamos, assim, perante um prazo perentório, cujo decurso extingue o direito de ser praticado (art.º 139º, n.º 1 e 3, do CPC), podendo, no entanto, o ato ser praticado fora do mesmo em caso de justo impedimento ou nos três dias úteis seguintes ao seu termo (n.º 4 e 5 do cit. art.º 139º)”⁷³.

Cremos estar perante um prazo meramente ordenador, primeiramente por o legislador não ter previsto nenhuma sanção caso o MP não cumpra o prazo, seguidamente por acharmos que tal prazo será dificilmente cumprido pelos Tribunais devido ao seu excessivo número de expediente que torna quase impossível cumprir rigorosamente o prazo de 20 dias. Imaginemos que na mesma empresa a ACT verifica que se encontram vários prestadores de atividade (presumíveis trabalhadores) em situação irregular e participa ao MP, se esses trabalhadores residirem na mesma área ao MP será difícil analisar todas as situações no prazo dos 20 dias, pois o MP tem de analisar cada participação individualmente, o que torna bastante difícil observar o prazo de 20 dias. No entanto, entendemos que o MP deve fazer os possíveis para cumprir o prazo previsto, para que o prestador de atividade (presumível trabalhador) veja a sua situação resolvida.

O início da instância dá-se, como já foi referido, com a participação da ACT ao MP nos termos do art. 15.º-A, n.º 3 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro. Para Paula Ponces Camanho é estranho que o legislador tenha previsto este momento, a participação, como o impulsionador da ARECT, uma vez que “não se verificou ainda qualquer actividade judicial ou judiciária, não há qualquer relação processual (que pode, como veremos, nem sequer vir a existir) pois não há partes, não há petição inicial pelo que é estranho fazer coincidir este momento com o início da instância.”⁷⁴.

⁷¹ Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.*, 2014, p. 38.

⁷² Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 66 (nota5).

⁷³ Reis, Viriato, *A Ação de Reconhecimento...*, *cit.*, 2015, p. 241.

⁷⁴ Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 67.

Seguindo o esquema de percurso de Jorge Araújo Gama do início da ARECT esta tem o seguinte itinerário: “ACT/Secretaria Judicial/Serviços do MP/Secção do Trabalho”⁷⁵.

Os Serviços do MP recebem a participação da ACT e estes Serviços remetem-na para o magistrado competente para este lavrar despacho e determinar o envio à Secção, para esta poder proceder ao registo, distribuição e “autuação como ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”⁷⁶.

Convém, neste ponto, referir que se o MP entender que não estão reunidos elementos suficientes na participação da ACT que levem à conclusão da existência de uma relação de subordinação, o MP não é obrigado a apresentar petição inicial e deve o magistrado do MP proferir despacho onde fundamenta o seu entendimento no sentido de não se verificar estarem preenchidos os indícios de trabalho subordinado⁷⁷.

Além de poder não intentar a ARECT o MP não está limitado ao conteúdo da participação feita pela ACT para a propositura da ação.

No n.º 1 do art. 186.º-L do CPT é dito que o MP expõe, na petição inicial, de forma sucinta a sua pretensão e os respetivos fundamentos e junta todos os elementos de prova recolhidos até ao momento. Coloca-se a questão de saber se poderá, em momento posterior, apresentar novos elementos probatórios. Entendemos que sim, pois é utilizada no artigo a expressão “até ao momento”, que nos leva a entender que o legislador deixou uma certa margem de ação ao MP. Entendimento igual têm Rita Garcia Pereira e Pedro Petrucci de Freitas⁷⁸.

Por outro lado, a petição inicial não carece de forma articulada e deve ser apresentada em duplicado – vd. art. 186.º-L, n.º 3, do CPT.

Concluimos que no prazo de 20 dias o MP ou intenta a ARECT e apresenta os factos e as provas que tiver por convenientes de modo a fixar a data de início do contrato de trabalho, ou conclui que não existem indícios de que se está perante um contrato de

⁷⁵ Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.*, 2014, p. 41.

⁷⁶ Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.* 2014, p. 41.

⁷⁷ Vd., Reis, Viriato e Ravara, Diogo, “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, Caderno IV, *O novo Processo Civil, Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho*, 2.ª edição, junho de 2014, Centro de Estudos Judiciários, pp. 105 e 106, disponível em: www.cej.pt

⁷⁸ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 359, e Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1430, (nota 15).

trabalho, e a relação entre prestador de atividade e beneficiário da atividade mantem-se inalterada.

2. A(s) Contestação – em particular a posição processual das partes

Dispõe o art. 186.º-L, n.º 2, que “o empregador é citado para contestar no prazo de 10 dias”. Acreditamos que nesta citação ao beneficiário da atividade (presumível empregador) é-lhe comunicado o efeito cominatório decorrente da falta de contestação, previsto no art. 186.º-M, ou seja, “a falta de apresentação deste articulado comporta não apenas a confissão dos factos alegados (efeito cominatório semipleno) mas a procedência da acção, a não ser que a mesma se afigure *manifestamente* improcedente ou, alternativamente, ocorram *evidentes* excepções dilatórias”⁷⁹.

Também José Joaquim Fernandes Oliveira Martins e Cristina Cruz defendem que prestador da atividade (presumível trabalhador) deve ser citado do disposto no art. 186.º-M “pelo interesse que este pode ter em defender não se tratar de um contrato de trabalho (o que não é uma possibilidade meramente teórica, bastando pensar, por exemplo, na hipótese de o “trabalhador” não poder celebrar contratos de trabalho por ter celebrado um contrato – de trabalho para um terceiro ou de outra natureza – em que se acordou essa proibição ou por receber uma prestação social que impeça que, concomitantemente, exerça essas funções), evitando que, à sua revelia, se decida pela laboralidade do contrato (não se vendo, aliás, como poderia depois o “trabalhador” reagir judicialmente para afastar essa decisão, que nunca o vinculará se não tiver sido citado)”⁸⁰.

Tal como a petição inicial também a contestação não carece de forma articulada e devem ser apresentadas em duplicado – vd. art. 186.º-L, n.º 3.

Quanto à apresentação da contestação em duplicado só será necessária se o beneficiário da atividade (presumível empregador) não estiver representado por mandatário, uma vez que estando representado a contestação terá obrigatoriamente de ser enviada por meios eletrónicos, concretamente pela plataforma *citius*.

⁷⁹ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 359.

⁸⁰ Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira, *ob. cit.*, 2015, p. 209 (nota 26).

“O duplicado da petição inicial e da contestação são remetidos ao trabalhador simultaneamente com a notificação da data da audiência de julgamento, com a expressa advertência de que pode, no prazo de 10 dias, aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário” – cfr. n.º 4 do art. 186.º-L do CPT. Aqui o prestador de atividade (presumível trabalhador) tem três hipóteses, ou nada fazer, ou aderir aos factos que o MP apresenta na petição inicial ou apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

Parece que para que o prestador de atividade (presumível trabalhador) possa apresentar articulado próprio terá, obrigatoriamente (obrigatoriedade esta que não é afirma nem negada pelo legislador), de constituir mandatário, uma vez que o legislador não precisa qual a natureza do mandato, acreditamos que tanto a natureza como o alcance do mandato podem variar de caso para caso, bastando para uns casos os poderes gerais de representação e noutros casos exigir-se-á poderes de representação especiais⁸¹.

Ponderamos que esta suposta obrigatoriedade de constituição de mandatário seja a forma que o legislador adotou para afirmar (de modo muito indireto, entender nosso) que o MP não representa o trabalhador.

Neste artigo o legislador não estabelece a possibilidade de o beneficiário da atividade (presumível empregador) responder ao articulado apresentado pelo prestador de atividade (presumível trabalhador), no entanto, defendemos que tal resposta poderá ser dada no início da audiência, dando-se, deste modo, cumprimento ao princípio do contraditório – art. 3.º, n.º 3 do CPC- aplicável por força do art. 1.º, n.º 2, al. a) do CPT. Posição defendida em sentido contrário é a de Pedro Petrucci de Freitas ao afirmar que “nos termos em que o processo se encontra estruturado, a possibilidade de resposta pelo empregador encontra-se afastada, o que não impedirá o Tribunal de a apreciar (...), se, ainda assim, o empregador a apresentar em juízo”⁸². Vera Sottomayor também apoia a posição de que o beneficiário da atividade (presumível empregador) não pode responder ao articulado apresentado pelo prestador de atividade (presumível trabalhador)⁸³.

⁸¹ Da mesma opinião é Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.*, 2014, p. 50.

⁸² Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1433.

⁸³ Sottomayor, Vera, *ob. cit.*, 2015, p. 10.

Tanto na petição como na contestação não é exigida forma articulada, na faculdade que é fornecida ao prestador de atividade (presumível trabalhador) pelo n.º 4 do art. 186º-L do CPT, a este é dito que apresente a sua pretensão de forma articulada. Cremos que o legislador não exige, também, forma articulada para a peça que o prestador de atividade (presumível trabalhador) possa apresentar. Contudo, a expressão “articulado”, no nosso entender, não é mais correta, pois pode induzir que o prestador de atividade (presumível trabalhador) tenha de apresentar o seu articulado de forma articulada, como previsto no art. 552.º do CPC.

Chegados a este ponto, cumpre-nos analisar a posição ocupada pelo prestador de atividade (presumível trabalhador) na ARECT.

As questões que se colocam são várias, entre elas a de saber se o trabalhador se pode opor, corrigir, complementar a causa de pedir e o pedido do MP ou aderir parcialmente, desistir da ação e celebrar acordo com o empregador, no sentido de que o contrato celebrado é um contrato de prestação de serviços.

Para Paula Ponces Camanho o trabalhador, no momento em que intervêm no processo passa a ser parte na ação⁸⁴.

Contudo, esta autora tem uma posição curiosa sobre a posição do MP na ARECT, segundo esta caso o trabalhador constitua mandatário a intervenção do MP cessa. Por outro lado, afirma que o MP “pode intervir, nos termos do art. 7º. do CPT, como representante do trabalhador, mas só nessa qualidade, e se para tanto for mandatado pelo trabalhador”⁸⁵. Igual posição é sustentada por Pedro Petrucci de Freitas ao declarar que se o trabalhador apresentar articulado próprio e constituir mandatário, cessa a intervenção do MP na ação⁸⁶.

Posição oposta é a de Jorge Araújo e Gama ao afirmarem que “a constituição de mandatário pelo trabalhador não introduz qualquer alteração na posição jurídico-processual do MP, designadamente não faz cessar qualquer nexo de representação ou o

⁸⁴“a partir do momento que intervêm na lide, o Trabalhador passa a ser parte, ficando sujeito às regras em sede de patrocínio judiciário – art. 40º/1, b) do CPC -, sendo obrigatória a constituição de mandatário nas causas em que seja sempre admissível recurso, independentemente do valor, o que sucede na presente acção por força do disposto no art. 186º-P do CPT” confrontar Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 69.

⁸⁵ Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 69.

⁸⁶ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1431.

patrocínio officioso, uma vez que, (...), o MP age nesta ação por si, em nome e no exercício de competência próprios – que não em representação do(s) trabalhador(es)”⁸⁷.

Contudo, apesar deste último autor defender que a intervenção do MP não cessa caso o trabalhador apresente articulado próprio, também defende que o trabalhador assume posição de sujeito processual na ARECT, ou seja, possui legitimidade e interesse em agir e deste modo a decisão que seja proferida afeta a sua esfera jurídica⁸⁸.

Anteriormente foi dito que o prestador de atividade (presumível trabalhador) tem três hipóteses: ou nada fazer, ou aderir aos factos apresentados pelo MP, ou apresentar articulado próprio.

Consoante a hipótese que o trabalhador escolha a sua posição processual poderá ser diferente.

Caso o prestador de atividade (presumível trabalhador) decida nada fazer, ou seja, remeter-se ao silêncio, consideramos que não deixa de ser parte na ação, porque tem sempre a possibilidade de intervir na audiência de partes e julgamento, caso esteja presente ou representado – art. 186.º-O, n.º 1 do CPT – sendo deste modo sujeito processual na ação.

Caso o prestador de atividade (presumível trabalhador) adira aos factos apresentados pelo MP é-lhe atribuída a qualidade de assistente prevista nos arts. 326.º e seguintes do CPC, posição esta defendida por Jorge Araújo e Gama⁸⁹.

Coloca-se, neste ponto, a questão de saber se o prestador de atividade (presumível trabalhador) tem de aderir na totalidade aos factos apresentados pelo MP ou se pode aderir parcialmente. Entendemos que pode aderir parcialmente aos factos apresentados pelo MP na petição inicial. O que não aceitamos é que enquanto assistente pretenda opor-se na totalidade à petição inicial apresentada pelo MP.

Aceitamos a faculdade de o prestador de atividade (presumível trabalhador) opor-se aos factos apresentados pelo MP, mas não como assistente. Terá então de apresentar

⁸⁷ Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.*, 2014, pp. 49 e 50.

⁸⁸ Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.*, 2014, p. 50.

⁸⁹ Gama, Jorge Araújo e, *últ. ob. cit.*, 2014, p. 52.

articulado próprio e aí poderá opor-se aos factos do MP ou mesmo alterá-los conforme a sua pretensão⁹⁰.

Outro problema em redor da posição ocupada pelo prestador de atividade (presumível trabalhador) está no facto se saber este pode desistir da ação.

Neste ponto a jurisprudência tem apontado no sentido de o trabalhador não poder desistir do pedido, pois estão em causa direitos de ordem e interesse públicos, onde o titular é o MP da ação, ou seja, “o interesse público no combate aos falsos recibos verdes, que preside à acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho instituída pela Lei n.º 63/2013, de 27/08, implica a falta de legitimidade do trabalhador para desistir do pedido formulado na acção proposta pelo M.º P.º ou para acordar com o empregador que a relação contratual em causa não é de natureza laboral”^{91 92}.

O mesmo raciocínio é defendido por Vera Sottomayor, no entanto defende que a postura de desistência pelo prestador de atividade (presumível trabalhador) não implica que o tribunal não a tenha em atenção, mas a última decisão será sempre a do tribunal se se está ou não perante uma relação de subordinação⁹³.

Contudo, foi proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa um acórdão em sentido contrário, ou seja, um aresto que declara que o trabalhador é livre de desistir do pedido quando afirma que “se o “trabalhador” manifesta vontade de desistir do pedido e não houver razões para pôr em causa que tal declaração é consciente e livre, nada obsta a que se homologue a desistência e julgue extinto o direito que se pretendia fazer valer”⁹⁴. Para

⁹⁰ Da mesma posição é Filipe Fraústo da Silva quando afirma que existe a “possibilidade de o trabalhador, intervindo na ação, aderir à posição do Ministério Público ou de apresentar articulado próprio, o que naturalmente implica a possibilidade de este aí assumir a atitude que esteja em direta oposição com aquela (n.º 4 do artigo 186.ºL)”. Silva, Filipe Fraústo da, “As Perplexidades Geradas pela Ação Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho”, *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça*, 21 de outubro de 2015, p. 8, disponível em:

www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/advogadofilipefraustodasilva.pdf

⁹¹ Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa de 2 de dezembro de 2015, proc. n.º 2204/14.0TTLSB.11-4, relatado por José Eduardo Sapateiro, disponível em: www.dgsi.pt

⁹² Além deste acórdão existem outros que defendem a mesma orientação, entre eles: Ac. do Tribunal da Relação do Porto de 29 de junho de 2015, proc. n.º 549/14.8TTMTS.P1, relatado por Domingos Morais; Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 21 de maio de 2015, proc. n.º 725/14.3TTTCBR.C1, relatado por Azevedo Mendes; Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 26 de março de 2015, proc. n.º 848/14.9TTTCBR.C1, relatado por Ramalho Pinto; Ac do Tribunal da Relação de Coimbra de 7 de maio de 2015, proc. n.º 859/14.4T8CTB.C1, relatado por Ramalho Pinto; entre outros acórdãos, todos disponíveis em: www.dgsi.pt

⁹³ Sottomayor, Vera, *ob. cit.*, 2015, p. 10.

⁹⁴ Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de setembro de 2014, proc. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, relatado por Maria João Romba, disponível em: www.dgsi.pt

corroborar a sua posição no mesmo acórdão é referido que “sendo o contrato de trabalho (tal como o de prestação de serviços) um contrato de direito privado, é disponível o direito dos respectivos outorgantes a verem jurisdicionalmente definida a respectiva qualificação jurídica. Isso decorre aliás da própria lei ao prever, no art. 186º-O do CPT que, estando presentes ou representados o “trabalhador” e o empregador, o juiz realiza audiência de partes, procurando conciliá-los (mesmo que o “trabalhador” não tenha aderido aos factos apresentados pelo M.P., apresentado articulado próprio, nem constituído mandatário)”⁹⁵.

Maioritária é também a jurisprudência que afirma que a desistência por parte do prestador de atividade (presumível trabalhador) não implica a inutilidade da superveniente da lide, pois não é com a oposição do prestador de atividade (presumível trabalhador) e até do beneficiário da atividade (presumível empregador) que o Tribunal vai concluir que não se está perante uma situação de precariedade laboral⁹⁶.

Utilizando as palavras de Albertina Pereira, que no nosso entendimento tão bem concluem todo o exposto, “não tem sido unânime a posição da jurisprudência e da doutrina sobre o tipo de intervenção que está reservada ao trabalhador. Em síntese. Para uns, tendo em consideração o interesse público subjacente a este processo, não sendo o trabalhador o titular do direito de acção e podendo dar-se o caso de nem sequer ter intervenção nos autos, ao mesmo está reservada uma posição subordinada ou acessória relativamente ao Ministério Público, não podendo, assim, divergir deste (Cfr. Acórdãos do TRL, de 10.09.2014, processo 1344/14.0TTLSB.L1 e de 08.10.2014, processo 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponíveis em www.dgsi.pt). Para outros, embora aceitando a prossecução de interesse de ordem pública, a segurança no emprego do trabalhador em questões e o princípio da autonomia contratual de que gozam as partes à luz do nosso sistema jurídico, não podem deixar de estar tutelados neste tipo de processo. Entendem, por isso, ser legítimo ao trabalhador apresentar posição distinta da sufragada pelo Ministério Público, e conquanto não tenha aquele aderido à posição deste, nem

⁹⁵ Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de setembro de 2014, proc. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, relatado por Maria João Romba, disponível em: www.dgsi.pt

⁹⁶ Neste sentido apontam os seguintes acórdãos: Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães de 22 de outubro de 2015, proc. n.º 811/14.0T8BRG.G1, relatado por Manuela Fialho; Ac. da Relação de Lisboa de 25 de março de 2014, proc. n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, relatado por Jerónimo de Freitas; Ac. da Relação de Lisboa de 10 de setembro de 2014, proc. n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4, relatado por Isabel Tapadinhas; entre outros acórdãos.

apresentado articulado próprio ou constituído mandatário, intervindo na audiência de partes, e não estando em causa direitos indisponíveis, poderá o mesmo desistir do pedido, sem necessidade da prévia audição do Ministério Público (Cfr. Ac. do TRL, de 24.09.2014, processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1, disponível em www.dgsi.pt)”⁹⁷.

Toda esta nossa tentativa de saber qual a posição que o prestador de atividade (presumível trabalhador) ocupa neste processo e que temos vindo a analisar poder ser sido em vão se o empregador não chegar a contestar a petição inicial do MP.

Dispõe o art. 186.º-M do CPC “se o empregador não contestar, o juiz profere, no prazo de 10 dias, decisão condenatória, a não ser que ocorram, de forma evidente, exceções dilatórias ou que o pedido seja manifestamente improcedente.”. Esta decisão condenatória significa que o tribunal qualifica o contrato de prestação de serviços como um contrato de trabalho reportando-se o contrato ao início da relação laboral entre o empregador e trabalhador.

Esta decisão condenatória no entendimento de Jorge Araújo e Gama é a “declaração de que entre o réu e determinado trabalhador foi celebrado um contrato de trabalho com início reportado a uma certa data só é discutível entre o autor (MP) e réu. Significa que o trabalhador pode, se nisso entender, propor contra o mesmo réu ação com idênticas causa de pedir e pedido; e que o réu, em ação que mova contra o trabalhador, não está, por sua vez, vinculado àquela declaração”⁹⁸.

A mesma ideia é corroborada por Pedro Petrucci de Freitas quando diz que a ARECT “não permite outra finalidade que não seja que o seu *nomen* o indica, ou seja, a simples declaração da existência de um contrato de trabalho, impedindo a apreciação de outros pedidos por banda do trabalhador. Assim parece apontar a interpretação global da lei, mas também o disposto no n.º 8 do art. 186º-O do Código de Processo de Trabalho que baliza a sentença àquele reconhecimento. Também aqui consideramos que a acção deveria ter uma finalidade mais abrangente, permitindo, entre outros, a fixação da retribuição do trabalhador e o seu enquadramento profissional na organização do empregador”⁹⁹.

⁹⁷ Correia, João e Pereira, Albertina, *Código de Processo do Trabalho – Anotado à luz da reforma do Processo Civil*, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 325 e 326.

⁹⁸ Gama, Jorge Araújo e, *ob. cit.*, 2014, pp. 56 e 57.

⁹⁹ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, pp. 1436 e 1437.

Neste ponto concordamos com os autores referidos. Realmente, e como já dissemos, a ARECT é uma ação declarativa de simples apreciação, ou seja, visa “obter unicamente a declaração da existência de um direito” – art. 10º, n.º 3, al. a) – mesmo que o reconhecimento do contrato de trabalho seja reportado à data de início da relação laboral, e a obrigação de comunicação desta decisão condenatória à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P – art. 186.º-O, n.º 9 do CPT -, esta comunicação refere-se à existência de um contrato de trabalho, mas não significa que com isto o empregador tenha pago ao trabalhador, por exemplo, as férias e os subsídios que se verificaram até ser reconhecida a existência de uma relação laboral subordinada.

A nossa solução, salvo melhor entendimento, direciona-se para que o legislador tivesse previsto uma norma como a do art. 98.º-J, n.º 3, al. c) do CPT – ação de impugnação judicial da regularidade e da ilicitude do despedimento -, onde é dada a possibilidade ao trabalhador, querendo, de “apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho”.

Como tal norma não está prevista para a nossa ação em estudo, o prestador de atividade (presumível trabalhador) terá, caso pretenda receber os créditos emergentes do contrato de trabalho, de intentar uma ação comum.

Além deste problema, há autores que entendem que o prestador de atividade (presumível trabalhador) pode nem sequer ter a vir conhecimento sobre a ação, pois sem contestação do réu é logo proferida decisão condenatória, sendo que o momento em que o prestador de atividade (presumível trabalhador) tem conhecimento da ação é quando recebe os duplicados remetidos pelo tribunal – art. 186.º-L, n.º 4.

Deste modo, é proferida uma decisão que se reflete diretamente na esfera do prestador de atividade (presumível trabalhador), mas que este nem sequer chegou a saber que tinha sido proposta.

A ARECT visa prosseguir interesses públicos e a ação é instaurada pelo MP independentemente da vontade do prestador da atividade (presumível trabalhador). Só assim se justifica que sem a oposição do beneficiário da atividade (presumível empregador) o prestador de atividade (presumível trabalhador) não chegue sequer a ter conhecimento da ARECT que se reflete direta e imediatamente na sua esfera.

Para Jorge Araújo e Gama nesta decisão condenatória o trabalhador é considerado terceiro, uma vez que não teve qualquer intervenção no processo, só que o caso julgado, em regra, “não aproveita nem beneficia terceiros”¹⁰⁰.

A jurisprudência defende que a posição do trabalhador nesta ação é secundária, como refere o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de dezembro de 2014¹⁰¹, em cujo texto se pode ler “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”.

No nosso entendimento o legislador deveria ter previsto a possibilidade de o prestador de atividade (presumível trabalhador), no caso de o beneficiário da atividade (presumível empregador) não contestar, ter conhecimentos da petição inicial e poder responder a esta. Sabendo que os interesses que a ARECT visa proteger são interesses coletivos e que estão acima do trabalhador, acreditamos que o prestador de atividade (presumível trabalhador) deverá sempre ter conhecimento de que decorre uma ação que alterará, significativamente, a sua esfera jurídica. Deverão, deste modo, ser conciliados os interesses públicos e os interesses privados.

Por conseguinte, pensamos que realmente o prestador de atividade (presumível trabalhador) deve ser considerado sujeito processual na ARECT, no entanto o CPT deveria ser mais esclarecedor relativamente à posição que o trabalhador ocupa nesta ação.

Defendemos que estamos perante uma situação de litisconsórcio necessário, nos termos do n.º 2 do art. 33.º do CPC apesar da singularidade como a presente ação se apresenta.

¹⁰⁰ Gama, Jorge Araújo, *ob. cit.*, 2014, p.57.

¹⁰¹ Proc. n.º. 309/14.6TTGDM.P1, disponível em: www.dgsi.pt

É indiscutível que o prestador de atividade (presumível trabalhador) é parte no contrato cuja natureza se está a discutir e como tal é necessária a sua intervenção para que a decisão judicial possa produzir todos os seus efeitos úteis.

Deste modo, não compreendemos como é que o legislador não consagrou a intervenção, como parte principal, do prestador de atividade (presumível trabalhador) logo no início da ação.

3. A tramitação processual subsequente

Se o beneficiário da atividade (presumível empregador) contestar a ação prossegue e o juiz pode “julgar logo procedente alguma exceção dilatória ou nulidade que lhe cumpra conhecer ou decidir do mérito da causa” – n.º 1 do art. 186.º-N do CPT. Isto significa que ou o juiz decide imediatamente e põe termo à causa por existir uma exceção dilatória ou uma nulidade que é do seu dever conhecer, ou decide logo pelo mérito da causa, caso não o MP não verifique estarem preenchidos quaisquer indícios de laboralidade, ou ainda, caso o beneficiário da atividade (presumível empregador) aceite os factos invocados pelo MP.

Se o juiz não proferir logo decisão é marcada a data da audiência de julgamento que tem de se realizar dentro de 30 dias, sem qualquer prévia conciliação de agendas – art. 186.º-N, n.º 2 do CPT.

Não é claro na lei a partir de que momento é que se conta este prazo de 30 dias, assim, para nós, a melhor solução para se dar início à contagem deste prazo de 30 dias seria após o prestador de atividade (presumível trabalhador) articular a sua posição, ou de aderir aos factos apresentados pelo MP ou apresentar o seu próprio articulado, ou, caso o trabalhador nada diga, depois de decorridos os 10 dias facultados pelo n.º 4 do art. 186º-L do CPT. No entanto, se seguirmos a lei o nosso entendimento não é viável, uma vez que ao prestador de atividade (presumível trabalhador) é notificado da data de julgamento ao mesmo tempo que lhe são remetidas a petição inicial do MP e a contestação do beneficiário da atividade – art. 186º-L, n.º 4. Sendo assim, cremos que a contagem do prazo de 30 dias para a realização da audiência de partes se conta a partir da data em que

se completam os 10 dias que o prestador de atividade (presumível trabalhador) dispõe para se pronunciar ¹⁰².

Entendemos o prazo fixado de 30 dias, visto que estamos perante um processo com natureza urgente, como já foi referido, no entanto, não podemos deixar de referir, que na realidade dos tribunais, que têm uma subcarga de trabalho, é um prazo curto e que dificilmente será cumprido. Um exemplo é o facto de o prestador de atividade (presumível trabalhador) ao querer apresentar articulado próprio recorrer ao sistema de apoio judiciário, onde ao entregar o requerimento de pedido de concessão de apoio judiciário “o prazo que estiver em curso interrompe-se com a junção aos autos do documento comprovativo da apresentação do requerimento com que é promovido o procedimento administrativo” – art. 24.º, n.º 4 da Lei n.º 34/2004, de 29 de julho.

O n.º 3 do art. 186.º-N dispõe que “as provas são oferecidas na audiência de partes, podendo cada parte apresentar até três testemunhas”. Retiramos do teor deste art. que as testemunhas são apresentadas pela parte que as indicou e não são notificadas para comparecer. O que contraria o disposto no art. 66.º do CPT ao dizer que “as testemunhas residentes na área de jurisdição do tribunal são notificadas para comparecer na audiência de discussão e julgamento”. Cremos que o legislador adotou o entendimento de serem as partes a apresentar as testemunhas por estar em causa um processo urgente.

O nosso problema neste ponto prende-se, antes, com o número de testemunhas, que achamos ser demasiado limitado tendo em conta a complexidade que esta ação apresenta. Da mesma opinião é Pedro Petrucci de Freitas ao comparar o número de testemunhas da ARECT com o do procedimento cautelar especificado de suspensão do despedimento, afirmando o autor que o referido procedimento também tem caráter urgente, contudo é precedido de uma ação principal o que permite que o número de testemunhas seja superior a três¹⁰³.

Apesar de estarmos perante uma ação com natureza urgente, defendemos que o número de testemunhas deveria ser igual ao da ação comum, ou seja, 10 testemunhas – art. 64.º, n.º 1, do CPT.

¹⁰² Solução também defendida por Martins, Pedro Furtado e Fonseca, Maria Ana, *ob. cit.*, 2013, p. 2.

¹⁰³ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013 p. 1434 (nota 23).

Como consideramos que o prestador de atividade (presumível trabalhador) é parte nesta ação, também ele tem direito a apresentar as suas testemunhas.

Neste ponto queremos referir a posição que Paula Ponches Camanho defende por se apresentar bastante diferente das restantes posições doutrinárias.

Como já referimos esta autora defende uma posição peculiar sobre as intervenções que o MP e o prestador de atividade (presumível trabalhador) têm na presente ação. Deste modo, para esta autora se o trabalhador apresentar testemunhas só estas serão ouvidas, não podendo ser ouvidas as testemunhas arroladas pelo MP, uma vez que, para esta autora, a intervenção do MP cessa quando o trabalhador se torna parte no processo. No entanto, defende que se o trabalhador não arrolar testemunhas deverão ser ouvidas as testemunhas que o MP arrolou.

Na nossa opinião, sendo o MP parte na ação as suas testemunhas devem ser ouvidas tal como as testemunhas que o beneficiário da atividade (presumível empregador) e o prestador de atividade (presumível trabalhador) apresentem.

3.1 A tentativa de conciliação

A tentativa de conciliação na ARECT é feita no dia marcado para o julgamento – art. 186.º-O, n.º 1 do CPT “Se o empregador e o trabalhador estiverem presentes ou representados, o juiz realiza a audiência de partes, procurando concilia-los.”.

O objetivo da tentativa de conciliação é pôr termo ao litígio de uma forma a que ambas as partes consigam um acordo equitativo. Contudo, na presente ação as partes (prestador de atividade e beneficiário da atividade) podem nem sequer estar em conflito, isto é, ambos podem estar de acordo de que a relação jurídica que mantém é de prestação de serviços. Não se nos afigura como possível haver uma tentativa de conciliação quando as partes intervenientes estão de acordo e nunca colocaram qualquer entrave à relação jurídica de que fazem parte. Deste modo, não conseguimos reposta para tal problemática¹⁰⁴.

¹⁰⁴ O mesmo problema é colocado por Camanho, Paula Ponches, *ob. cit.*, 2015, p. 70.

Não deixa de ser estranho que nesta fase o prestador de atividade (presumível trabalhador) esteja presente sem que até agora tenha tido qualquer intervenção nos autos, caso não apresente articulado próprio, pois aí já houve intervenção deste.

A tentativa de conciliação nesta ação suscita, na nossa opinião, duas questões muito pertinentes, que não deixam de estar indissociáveis uma da outra: a primeira sobre os termos em que se realiza a conciliação e a segunda sobre a intervenção que o MP tem nesta fase.

Começamos por referir que a doutrina e a jurisprudência maioritárias apadrinham que o MP deve estar presente nesta fase de tentativa de conciliação por ser parte na ação e que nesta fase a única conciliação possível é aceitar a posição assumida pelo MP na petição inicial, ou seja, reconhecer que existe uma relação de trabalho subordinada entre o réu e o trabalhador.

Por outro lado, Paula Ponces Camanho e o já referido ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de setembro de 2014, relatado por Maria João Romba, admitem que a conciliação entre o beneficiário da atividade (presumível empregador) e o prestador de atividade (presumível trabalhador) possa ser oposta/diferente da prevista pelo MP.

Esmiuçemos cada uma destas problemáticas.

Os termos em que a tentativa de conciliação se processa são, na opinião de Viriato Reis e Diogo Ravara, Jorge Araújo e Gama, Vera Sottomayor, Filipe Fraústo da Silva, e a jurisprudência maioritária, no sentido de “um acordo de “estrita legalidade”, à semelhança do que sucede no processo emergente de acidente de trabalho, não podendo relevar a eventual manifestação de vontade das partes contrária aos indícios de subordinação jurídica e, por isso, à verificação da presunção de laboralidade que motivam a participação dos factos feita ao Ministério Público pela ACT e integram a causa de pedir invocada na petição inicial da ação”¹⁰⁵.

Para estes autores o que está aqui em causa é a prossecução de interesses públicos ou da coletividade, como já se referiu anteriormente, que não podem ser afastados pela vontade do trabalhador e do empregador, e para eles o MP é indiscutivelmente parte do processo, uma vez que representa o Estado e nunca o trabalhador, e como tal tem de estar presente aquando da tentativa de conciliação, devendo opor-se sempre a um acordo entre

¹⁰⁵ Reis, Viriato e Ravara, Diogo, *ob. cit.*, 2014, p. 108.

o beneficiário da atividade (presumível empregador) e o prestador de atividade (presumível trabalhador) que não seja o de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, não aceitando que o juiz dê validade um acordo celebrado com outros termos.

Jorge Araújo e Gama vai mais longe e assevera que a “*composição da lide* que a conciliação pressupõe pondo termo à causa só poderia ser alcançada nesta fase por uma de quatro vias: a desistência do pedido, a confissão do pedido, a transação sobre o objeto da causa, a desistência da instância”. Sendo impossível para este autor tanto a desistência do pedido, como a transação e a desistência da instância. No que respeita à confissão do pedido acha pouco provável que se verifique e considera que seria uma manifestação que excede os limites da tentativa de conciliação¹⁰⁶.

Para Paula Ponces Camanho a posição adotada pelos autores referidos em cima é uma confissão e não uma conciliação. Esta autora defende que nada impede que o trabalhador e o empregador configurem um acordo onde mantêm a sua relação no contrato de prestação e serviços. Tal como o ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de setembro de 2014, relatado por Maria João Romba, esta autora acredita que na ARECT “não está em causa, como interesse principal ou preponderante, o interesse público ou da coletividade, mas antes o interesse próprio (e, em consequência, direto) de uma das partes da relação jurídica beneficiar da tutela proporcionada pela lei à sua situação, cuja eventual laboralidade decorre do modo como cumpre a prestação a que se obrigou. O interesse público em causa é proporcionar um meio adequado e eficiente de tutela jurídica a quem dela necessita e a pretende. Uma vez iniciada a instância, o interesse protegido em cada acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é o do sujeito da concreta relação jurídica em apreciação. O interesse que a presente acção visa acautelar é, apenas, o do putativo trabalhador, traduzido na pretensão de que mantêm um contrato de trabalho”¹⁰⁷.

No que se refere à posição do MP nesta fase Paula Ponces Camanho, como já referimos, declara que a intervenção do MP termina com a propositura da ação, logo este não tem legitimidade para se opor à intenção do prestador de atividade (presumível

¹⁰⁶ Com maior desenvolvimento Gama, Jorge Araújo, *ob. cit.*, 2014, p. 66.

¹⁰⁷ Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 71.

trabalhador) e do beneficiário da atividade (presumível empregador) em chegarem a acordo no sentido de se manter entre eles o contrato de prestação de serviços.

Nas suas palavras “não faria sentido, salvo o devido respeito, prever a realização de uma tentativa de conciliação se a única conciliação possível passasse apenas pela confissão, por parte do empregador, da pretensão formulada nos autos”¹⁰⁸.

Vindo mesmo a expor que a posição de não se aceitar a conciliação entre beneficiário da atividade (presumível empregador) e prestador de atividade (presumível trabalhador) seria inconstitucional, e para tal invoca os princípios já referidos e analisados pelo Tribunal Constitucional¹⁰⁹.

Também a nossa opinião é diferente das supramencionadas, podendo dizer-se que será uma união das duas opiniões com alguns aspetos diferentes.

Tal como a doutrina e a jurisprudência maioritárias consideramos que o MP é sujeito processual na ação desde a sua propositura até ao seu termino. E como tal deve estar presente na audiência de partes.

No entanto, defendemos que o prestador de atividade (presumível trabalhador) e o beneficiário da atividade (presumível empregador) podem celebrar um acordo entre eles em que existe um contrato de prestação de serviços e que o pretendem manter.

Como em muitas outras ações, senão mesmo todas, existe uma parte que não consegue ver a sua posição ser a vencedora, ou seja, a sua causa não teve o mérito que a parte pretendia.

O mesmo pode acontecer com o MP na ARECT, ou seja, como é parte na ação pode perde-la, tal como o beneficiário da atividade (presumível empregador) o pode, caso a sentença seja proferida no sentido de reconhecer a existência de um contrato de trabalho.

O facto de o juiz homologar o acordo entre o prestador de atividade (presumível trabalhador) e o beneficiário da atividade (presumível empregador) não deixa de, no nosso entender e salvo melhor opinião, respeitar o escopo principal da lei e proteger os interesses públicos.

Vejamos o seguinte exemplo, um prestador de atividade (presumível trabalhador) e um beneficiário da atividade (presumível empregador) celebram um contrato de

¹⁰⁸ Camanho, Paula Ponces, *últ ob. cit.*, 2015, p. 74.

¹⁰⁹ Vd. Capítulo I, ponto 2.

prestação de serviços e é intentada a ARECT. Todavia, o mesmo trabalhador já tem um contrato de trabalho celebrado com outro empregador. Deste modo, o trabalhador não pretende que lhe seja atribuído um outro contrato de trabalho, pois pode estar proibido pelo contrato de trabalho ou por outro motivo.

Assim, e no nosso entender, deve ser homologado e aceite pelo Tribunal o acordo celebrado entre o beneficiário da atividade e o prestador de atividade na tentativa de conciliação, tendo, claro, o MP o direito de se opor e como tal pode recorrer da decisão da 1ª instância.

Defendemos, também, a posição adotada pelo Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães de 22 de setembro de 2016, proc. n.º 445/16.4T8BRG.G1, relatado por Vera Sottomayor que contempla a aceitação pelo tribunal da homologação do acordo entre o prestador de atividade (presumível trabalhador) e o beneficiário da atividade (presumível empregador) que entre um determinado período de tempo existiu um contrato de prestação de serviços que a partir de determinada data ficaram vinculados por um contrato de trabalho¹¹⁰.

3.2 O julgamento

De acordo com o n.º 2 do art. 186.º-O do CPT “frustrando-se a conciliação, inicia-se imediatamente o julgamento, produzindo-se as provas que ao caso couberem”. No que há prova testemunhal diz respeito já nos referimos no ponto 3 deste capítulo.

Caso falte alguma das partes ou os seus mandatários não há motivo para se adiar o julgamento – art. 186.º-O, n.º 3 – tal justifica-se pelo simples facto de estarmos perante uma ação de natureza urgente – art. 26.º, n.º 1, al. i) do CPT. Só se adiando o julgamento, nos termos do n.º 5 do art. 186.º-O, “se ao juiz parecer indispensável, para decisão da causa, que se proceda a alguma diligência, suspende a audiência na altura que reputar

¹¹⁰ “É legal a homologação da transação em que os contraentes da relação material controvertida acordam, que no período compreendido entre 1/09/2011 a 31/12/2013 estiveram vinculados por contrato de prestação de serviços e a partir de 1/01/2014 passaram a estar vinculados por contrato de trabalho”. Disponível em: www.dgsi.pt

mais conveniente e marca logo dia para a sua continuação, devendo o julgamento concluir-se dentro de 30 dias”¹¹¹.

As testemunhas serão inquiridas pelo juiz na hipótese de o empregador ou o trabalhador não terem constituído mandatário ou este não estar presente – art.186.º-O, n.º 4. Neste ponto Paula Ponces Camanho volta a defender a posição de que a intervenção do MP cessa com a propositura da ação, argumentando que esta fase de inquirição das testemunhas cabe aos mandatários do prestador de atividade (presumível trabalhador) e do beneficiário da atividade (presumível empregador) e caso estes não estejam presentes cabe ao juiz. Não havendo qualquer intervenção por parte do MP ¹¹². Não concordamos de todo com a autora.

Em nossa opinião, e como já referimos, o MP é parte na ação e como tal tem direito a apresentar testemunhas e a interroga-las, como em qualquer processo e como qualquer outra parte.

Concluída a produção de prova é dada a palavra aos mandatários para breves alegações orais – n.º 6 do art. 186.º-O do CPT.

De seguida é logo proferida e ditada para ata sentença sucintamente fundamentada – n.º 7, do art. 186.º do CPT.

Achamos que o legislador levou demasiado à letra a natureza urgente do processo ao regular que a sentença tem de ser logo dita para ata.

A distinção, na realidade, entre contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho não é linear nem simples, como até agora temos tentado expor. Acreditamos, e da mesma opinião partilha Pedro Petrucci de Freitas¹¹³, que o juiz ao ditar logo para a ata a sentença não garante que a decisão seja a mais justa e a mais equitativa. Como estamos perante questões complexas achamos que o juiz deve ter um tempo para refletir e depois proferir sentença. Nos termos art. 73.º, n.º 1, do CPT o prazo para proferir sentença é de 20 dias. Contudo, na ARECT estamos perante um processo urgente e, portanto, o prazo

¹¹¹ Segundo Gama, Jorge Araújo, *ob. cit.*, 2014, p. 70, “A eventual violação deste último prazo, na ausência de disposição semelhante à do artigo 328º, n.º6, do Código de Processo Penal, constituirá mera irregularidade sem influencia na validade da prova entretanto produzida”.

¹¹² Camanho, Paula Ponces, *ob. cit.*, 2015, p. 75.

¹¹³ Freitas, Pedro Petrucci de, *ob. cit.*, 2013, p. 1435.

de decisão deve ser mais curto. Deste modo, e salvo melhor entendimento, defendemos que o juiz deveria ter pelo menos um prazo de 10 dias para proferir a decisão final.

A sentença proferida pode ser no sentido de reconhecer ou não a existência do contrato de trabalho e é fixado o valor da ação – art. 186.º-Q, n.º 2. No caso de se reconhecer a existência do contrato de trabalho é logo fixada na sentença a data do início da relação laboral – art. 186.º, n.º 8, do CPT.

Queremos só esclarecer que, no nosso entender, a data de início da relação laboral estabelecida na sentença pode ser diferente da apresentada pelo MP na sua petição inicial¹¹⁴.

Por último, “a decisão proferida pelo tribunal é comunicada à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P” – art. 186.º-O, n.º 9, do CPT.

Comunica-se a sentença à ACT por causa da suspensão do procedimento contraordenacional, retomando-se esse processo. E comunica-se ao Instituto da Segurança Social para efeito de se liquidar a taxa contributiva dos trabalhadores por contra de outrem.

Esta comunicação realiza-se ou após o trânsito em julgado, ou, caso seja interposto recurso, esta comunicação terá de acompanhar o recurso.

A fase de julgamento nesta ação apresenta-se com bastantes peculiaridades, às quais esperamos ter conseguido dar resposta.

3.3 O recurso

Depois de proferida sentença é concedida à parte vencida a possibilidade de recorrer.

Tal verifica-se, como não poderia deixar de ser, na ARECT com o disposto no art. 186.º-P “é sempre admissível recurso de apelação para a Relação, com efeito meramente devolutivo”.

¹¹⁴ Veja-se a posição do Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 26 de setembro de 2014, proc. n.º 160/14.3TLRA.C1, relatado por Ramalho Pinto, “O julgamento deste tipo de acções deverá traduzir a realidade e não ficar restrito ao peticionado pelo M.ºP.º ou ao alegado no articulado do trabalhador, se o houver, devendo a sentença fixar a data do início da relação laboral – n.º 8 do artº 186º-O (norma imperativa)” disponível em: www.dgsi.pt

Consideramos que o legislador não foi muito feliz ao atribuir a este recurso o efeito devolutivo, devendo antes ter-lhe atribuído o efeito suspensivo evitando assim uma série de problemas indesejáveis, no caso de a 1.^a instância ter reconhecido a existência de uma relação laboral e esta venha a ser revogada no recurso.

Um exemplo que levanta problemas é ter de se realizar a inscrição retroativa e o pagamento de contribuições ao Instituto da Segurança Social. Como o recurso não produz efeitos suspensivos terá de ser feita a referida reinscrição e o pagamento das contribuições durante até à decisão final do recurso. E se no recurso ficar decidido que afinal não se está perante um contrato de trabalho? As contribuições da reinscrição já foram pagas. Terão de ser repostas pela Segurança Social, o que certamente causará bastantes inconvenientes.

Esta e outras complicações seriam evitadas se o legislador tivesse previsto para este recurso o efeito suspensivo.

Nada é dito quanto ao prazo de interposição do recurso o que nos leva a socorremo-nos do art. 80.º do CPT.

O n.º 1 desta disposição diz que “o prazo de interposição do recurso de apelação ou de revista é de 20 dias.”, enquadra-se perfeitamente no nosso recurso em análise.

No entanto, e como já foi dito, estamos perante um processo urgente – art. 26.º, n.º 1, al. i), do CPT – ora na secção VII do título IV do CPT nada é dito sobre o prazo a aplicar no caso de estarmos perante um processo de natureza urgente o que nos leva a ter de lançar mão do estipulado no n.º 1 do art. 638.º do CPC na parte em que diz que se reduz o prazo do recurso para 15 dias quando se trata de processos urgentes.

Apesar de entendermos que se deveria aplicar o prazo de 15 dias a este recurso, compreendemos que se aplique antes o prazo de 20 dias do art. 80.º, n.º 1 do CPT, para assim evitarmos mais um problema na já tão problemática ARECT.

3.4 O valor da causa

Prevê o n.º 1 do art. 186.º-Q do CPT “para efeitos de pagamentos das custas, aplica-se à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 12º do Regulamento das Custas Processuais”.

Consultado o Regulamento das Custas Processuais, o seu art. 12º, n.º 1 remete para a tabela I – B, que estipula que este tipo de ações terá um valor até €2.000,00 (dois mil euros).

Posto isto, caso o juiz não decida atribuir valor diferente à ação “tendo em conta a utilidade económica do pedido” – n.º 2 do art. 186.º-Q do CPT – o valor da ARECT será de dois mil euros (€ 2.000.00).

3.5 Os prazos de prescrição e de caducidade

Regula o art. 186.º-R do CPT que “os prazos previstos no n.º 1 do artigo 337º e no n.º 2 do artigo 387º do Código de Trabalho, (...), contam-se a partir da decisão final transitada em julgado”.

O art. 337.º, n.º 1, do CPT refere-se à prescrição de créditos laborais, e o art. 387.º, n.º 2, do mesmo diploma alude ao prazo de oposição ao despedimento.

O que o legislador pretende com esta norma legal é estabelecer que a contagem destes prazos “se inicia, não com a cessação do contrato no primeiro caso [art. 337º, n.º 1 do CT], nem com a receção da comunicação de despedimento ou a cessação do contrato, se posterior, no segundo caso [art. 387º, n.º2 do CT], mas a partir do trânsito em julgado da decisão final proferida na ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”¹¹⁵.

Apoiamos a iniciativa do legislador ao introduzir esta norma como meio de salvaguarda contra eventuais transformações que o contrato possa sofrer durante a pendência da ARECT.

4. O valor da sentença

Que efeitos terá o caso julgado desta ação? Por estanha que esta questão pareça tem de ser colocada em face de toda a problemática que envolve a ARECT.

Antes de tentarmos dar resposta à questão colocada cumpre dar uma noção de caso julgado.

¹¹⁵ Gama, Jorge Araújo, *ob. cit.*, 2014, p. 75.

Segundo o ac. do Tribunal da Relação de Coimbra de 20 de outubro de 2015, proc. n.º 231514/11.3YIPRT.C1, relatado por Maria Domingas Simões “forma-se caso julgado, que se traduz, portanto, na impossibilidade da decisão proferida ser substituída ou modificada por qualquer tribunal, incluindo aquele que a proferiu.

Segundo o critério da eficácia, há que distinguir entre o caso julgado formal, que só é vinculativo no processo em que foi proferida a decisão (cf. art.º 620.º, n.º 1) e o caso julgado material, que vincula no processo em que a decisão foi proferida e também fora dele, consoante estabelece o art.º 619.º.

Do caso julgado decorrem dois efeitos essenciais, a saber: a impossibilidade de qualquer tribunal, incluindo o que proferiu a decisão, voltar a emitir pronúncia sobre a questão decidida - efeito negativo - e a vinculação do mesmo tribunal e eventualmente de outros, estando em causa o caso julgado material, à decisão proferida - efeito positivo do caso julgado”¹¹⁶.

Seguindo o exemplo dado por Rita Garcia Pereira¹¹⁷, e se um prestador de atividade (presumível trabalhador) com receio de perder o seu emprego não facultar ao MP as provas necessárias para ser possível considerar que entre ele e o beneficiário da atividade (presumível empregador) existe uma relação de subordinação. A questão que se coloca é a de saber se caso o prestador de atividade (presumível trabalhador) seja despedido poderá intentar uma ação comum para ver reconhecido o vínculo laboral existente antes de ser despedido.

Com este exemplo parece-nos mais que justo que o prestador de atividade (presumível trabalhador) possa intentar ação comum para que se reconheça que entre ele o beneficiário da atividade (presumível empregador) existiu uma relação laboral subordinada.

Já não aceitamos, de modo algum, que intentada a ARECT e o prestador de atividade (presumível trabalhador) tenha ou aderido à posição do MP ou apresentado articulado próprio e a sentença proferida no âmbito da ação tenha sido a de não se reconhecer a existência de um contrato de trabalho, o mesmo prestador de atividade

¹¹⁶ Disponível em: www.dgsi.pt

¹¹⁷ Pereira, Rita Garcia, *ob. cit.*, 2015, p. 369 (nota 68).

intente ação comum com o mesmo pedido, causa de pedir e contra o mesmo beneficiário da atividade.

No entanto, consideramos legítimo que o prestador de atividade (presumível trabalhador) proponha ação, sob a forma comum, a peticionar que o beneficiário da atividade (presumível empregador) lhe pague uma indenização pelos descontos que deveriam ter sido feitos e que por não o terem sido o prejudicam na obtenção, por exemplo, da reforma.

Uma vez que defendemos que o acordo celebrado entre o prestador de atividade (presumível trabalhador) e o beneficiário da atividade (presumível empregador) na tentativa de conciliação no sentido de se manter o contrato de prestação de serviços entre ambos deve ser homologado pelo tribunal, também aqui, consideramos que o prestador de atividade (presumível trabalhador) não pode intentar ação comum para ser reconhecida a existência de contrato de trabalho entre ele e o mesmo beneficiário da atividade (presumível empregador), quando celebrou acordo para manter o contrato de prestação de serviços.

Principais conclusões

1. A Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, surgiu para se opor à utilização dos comumente designados “falsos recibos verdes”, ao criar mecanismos que combatem a utilização indevida do contrato de prestação de serviços quando se está perante uma relação de trabalho subordinado.

As razões que levaram ao surgimento deste diploma prendem-se essencialmente com a crise económica que Portugal atravessa, desde 2008, surgindo esta ação para proteger interesses e direitos que afetam muitos dos cidadãos portugueses, aspeto que nos despertou a atenção.

2. Não obstante a importante e nobre intenção associada à Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, os seus três anos de vigência têm revelado diversos problemas de interpretação e de aplicação, problemas a que procuramos dar resposta ao longo do presente trabalho.

3. Assim, e no âmbito da atuação da ACT, surgiu-nos de imediato a questão de se saber se caso o beneficiário da atividade (empregador) regularize a situação do prestador da atividade (trabalhador) no prazo de 10 dias ainda assim lhe deve ser aplicada, ou não, a contraordenação do art. 12.º, n.º 2 do CT.

A posição que sustentamos apontou no sentido de se continuar a aplicar a contraordenação como meio de prevenção para futuras situações do mesmo género.

E no caso de ser regularizada a situação pelo empregador, sendo que o contrato se reporta ao início da relação entre empregador e trabalhador e não a partir do momento da sua regularização, também defendemos que se deveria prever um regime que facilitasse a comunicação com a Segurança Social por causa dos efeitos retroativos que essa regularização implique nas contribuições que são feitas à Segurança Social.

4. Já no âmbito da ARECT propriamente dita, começamos por dizer que a natureza do prazo de 20 dias para apresentar a petição pelo MP tem sido discutida doutrinal e jurisprudencialmente.

Concordamos, a este propósito, com a jurisprudência que defende o seu caráter meramente ordenador, tanto mais que as diligências que este tipo de ação implica dificilmente se realizam no prazo de 20 dias, não obstante a natureza urgente que reveste a presente ação.

5. A propósito do papel do MP na ARECT, concluímos que este atua em nome próprio assumido o papel de autor, competindo-lhe apresentar a petição inicial.

6. Concluímos que ao prestador da atividade (eventual trabalhador), sendo parte deste contrato privado cuja qualificação vai ser apreciada na ARECT, é permitida a sua intervenção no processo. Mas verificamos que se, porventura, o beneficiário da atividade (eventual empregador) não contestar, o juiz parece ter o dever de proferir decisão condenatória sem que o prestador de atividade (agora trabalhador) venha a ter conhecimento da ARECT.

Consideramos, assim, que nesta situação, poderia prever-se a possibilidade de intervenção na ARECT ao prestador de atividade (eventual trabalhador) antes de ser apresentada qualquer contestação pelo beneficiário da atividade (eventual empregador). Deste modo, a petição inicial do MP seria comunicada ao prestador da atividade (eventual trabalhador) e ao beneficiário da atividade (eventual empregador) ao mesmo tempo, assegurando sempre a possibilidade de intervenção do prestador de atividade (eventual trabalhador) relativamente a uma ação que produzirá efeitos diretos e imediatos na sua esfera jurídica, não obstante os interesses públicos que aqui se prosseguem.

7. E concluímos, por fim, que a posição do prestador de atividade (eventual trabalhador) na ARECT é a de parte e não a de mero assistente.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

- CAMANHO, Paula Ponces, “Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho. Breves Reflexões (e algumas perplexidades)”, in: AAVV, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo Gama Xavier*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp. 65-78.

- CANOTILHO, J. J. Gomes, e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa, Anotada, Artigos 1º a 107º*, Vol. I, 4.^a Edição Revista, Almedina, Coimbra, 2014.

- CORREIA, João e PEREIRA, Albertina, *Código de Processo do Trabalho – Anotado à luz da reforma do Processo Civil*, Almedina, Coimbra, 2015.

- COSTA, Salvador da, *Regulamento da Organização do Sistema Judiciário e Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2014.

- FREITAS, Pedro Petrucci, “Da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados* (2013), Ano 73, Vol. IV, pp. 1423-1443.

- 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”, *Revista do Ministério Público* (2014), Ano 35, n.º 140, pp. 33-77.

- MACHADO, Joaquina Lúcia A. e MARTINS, Maria de Jesus Palma, “A Nova Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho – Breves Considerações na

Prespectiva do M.º Público”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2016 – I, p. 101-104.

- MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira, “A acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, in: *Julgar, III Jornadas Açorianas de Direito*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, pp. 199-213.

- PEREIRA, Rita Garcia, “A nova acção especial para reconhecimento de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa de Pandora”, in: AAVV, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, pp. 341-371.

- RATO, João, “A acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades”, in: AAVV, *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, sob coordenação de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 779-787.

- REIS, Viriato, “A Ação de Reconhecimento da Existência do contrato de Trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, 2015, I, pp. 211-243.

Bibliografia retirada da Internet:

- CRUZ, Cristina, *A (nova) ação de reconhecimento do contrato de trabalho*, pp. 1-17, disponível em: <https://elearning.cej.mj.pt/mod/folder/view.php?id=16092>

- MARTINS, Pedro Furtado e FONSECA, Maria Ana, *Novos procedimentos para combater a utilização indevida de contrato de prestação de serviço em situação de*

trabalho subordinado (Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto), 10 de setembro de 2013, disponível em:

www.servulo.com/xms/files/publicacoes/Artigos_Momentum_2013/Lab.PFM_MAF_L_ei_63_2013_Novosprocedimentos_10_09_2013.pdf

- REIS, Viriato e RAVARA, Diogo, “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, Caderno IV, *O novo Processo Civil, Impactos do novo CPC no Processo do Trabalho*, 2.ª edição, junho de 2014, Centro de Estudos Judiciários, pp. 104-108, disponível em: www.cej.pt

- REIS, Viriato, “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, texto que serviu de base à comunicação apresentada no *VII Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho*, que decorreu no dia 21-10-2015, pp. 1-16, disponível em:

http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/prviriatoreis.pdf

- Relatório preparado pelo Grupo de Acção Interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência *Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro*, Lisboa, 4 de novembro de 2013, p 19, disponível para consulta em: www.ces.uc/ficheiros/files/versaofinal_OIT_Relat_EnfrentarCriseEmprego_20131101.pdf

- SILVA, Filipe Fraústo da, “As Perplexidades Geradas pela Ação Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho”, *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça*, 21 de outubro de 2015, pp. 1-14, disponível em: www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/advogadofilipefraustodasilva.pdf

- SOTTOMAYOR, Vera, “As perplexidades Geradas pela Ação Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho”, *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça*, 21 de outubro de 2015, pp. 1-19, disponível em: www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/VIIColoquio/juizadedireitoverasottomayor.pdf

Bibliografia da Jurisprudência:

- www.dgsi.pt

- www.tribunalconstitucional.pt

Lista de Jurisprudência

Tribunal Constitucional

- Ac. do TC n.º 94/2015, Proc. n.º 822/14, de 3 de fevereiro de 2015, Relator: João Cura Mariano;
- Ac. do TC n.º 204/2015, Proc. n.º 1054/14, de 25 de março de 2015, Relator: João Cura Mariano;
- Ac. do TC n.º 219/2015, Proc. n.º 1104/14, de 8 de abril de 2015, Relatora: Ana Guerra Martins;
- Ac. do TC n.º 220/2015, Proc. n.º 1066/14, de 8 de abril de 2015, Relator: Fernando Vaz Ventura;
- Ac. do TC n.º 228/2015, proc. n.º 10/15, de 28 de abril de 2015, Relatora: Maria de Fátima Mata Mouros;
- Ac. do TC n.º 411/2015, proc. n.º 814/14, de 29 de setembro de 2015, Relatora: Maria Fátima Mata Mouros;
- Ac. do TC n.º 438/2015, proc. n.º 89/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro;
- Ac. do TC n.º 439/2015, proc. n.º 115/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro;
- Ac. do TC n.º 440/2015, proc. n.º 261/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro;
- Ac. do TC n.º 441/2015, proc. n.º 357/15, de 30 de setembro de 2015, Relatora: Catarina Sarmento e Castro;
- Ac. do TC n.º 515/2015, proc. n.º 720/15, de 13 de outubro de 2015, Relator: Pedro Machete;
- Ac. do TC n.º 546/2015, proc. n.º 236/15, de 28 de outubro de 2015, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 547/2015, proc. n.º 256/15, de 28 de outubro de 2015, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 548/2015, proc. n.º 342/15, de 28 de outubro de 2015, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;

- Ac. do TC n.º 603/2015, proc. n.º 494/2015, de 26 de novembro de 2015, Relator: Carlos Fernandes Cadilha;
- Ac. do TC n.º 632/2015, proc. n.º 1065/2014, de 9 de dezembro de 2015, Relatora: Maria Lúcia Amaral;
- Ac. do TC n.º 694/2015, proc. n.º 338/2015, de 16 de dezembro de 2015, Relatora: Ana Guerra Martins;
- Ac. do TC n.º 85/2016, proc. n.º 762/2015, de 4 de fevereiro de 2016, Relator: João Cura Mariano;
- Ac. do TC n.º 86/2016, proc. n.º 776/15, de 4 de fevereiro de 2016, Relator: João cura Mariano;
- Ac. do TC n.º 87/2016, proc. n.º 1026/2015, de 4 de fevereiro de 2016, Relator: João Cura Mariano;
- Ac. do TC n.º 125/2016, proc. n.º 611/2015, de 24 de fevereiro de 2016, Relatora: Ana Guerra Martins;
- Ac. do TC n.º 126/2016, proc. n.º 754/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relator: Fernando Ventura;
- Ac. do TC n.º 128/2016, proc. n.º 759/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relatora: Ana Guerra Martins;
- Ac. do TC n.º 129/2016, proc. n.º 772/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relator: Fernando Ventura;
- Ac. do TC n.º 130/2016, proc. n.º 796/15, de 24 de fevereiro de 2016, Relator: Pedro Manchete;
- Ac. do TC n.º 163/2016, proc. n.º 719/15, de 11 de março de 2016, Relatora: Ana Guerra Martins;
- Ac. do TC n.º 238/2016, proc. n.º 384/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 239/2016, proc. n.º 496/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 240/2016, proc. n.º 548/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 241/2016, proc. n.º 607/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;

- Ac. do TC n.º 242/2016, proc. n.º 612/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 243/2016, proc. n.º 681/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 244/2016, proc. n.º 702/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro;
- Ac. do TC n.º 245/2016, proc. n.º 767/15, de 4 de maio de 2016, Relator: Lino Rodrigues Ribeiro.

Além dos acórdãos referidos foi proferida decisão sumária n.º 135/2015, de 18 de fevereiro de 2015, pelo Relator: Fernando Vaz Ventura.

Supremo Tribunal de Justiça

- Ac. do STJ, proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.S1, de 6 de maio de 2015, Relator: Pinto Hespanhol;
- Ac. do STJ, proc. n.º 363/14.0TTLRA.C1.S1, de 14 de maio de 2015, Relator: Melo Lima;
- Ac. do STJ, proc. n.º 325/14.0TTLRA.C1.S1, de 26 de maio de 2015, Relator: Leones Dantas.

Tribunal da Relação de Guimarães

- Ac. n.º 416/14.5 T8VNF. G1, de 13 de março de 2015, Relator: Antero Veiga;
- Ac. n.º 599/14.4TTGMR G1, de 14 de maio de 2015, Relator: Moisés Silva;
- Ac. n.º 811/14.0 T8BRG. G1, de 22 de outubro de 2015, Relatora: Manuela Fialho
- Ac. n.º 445/16.4T8BRG.G1, de 22 de setembro de 2016, Relatora: Vera Sottomayor.

Tribunal da Relação do Porto

- Ac. n.º 309/14.6 TTGDM.P1, de 17 de dezembro de 2014, Relator: António José Ramos;
- Ac. n.º 1083/14.1TTPNF.P1, de 17 de dezembro de 2014, Relator: Eduardo Petersen Silva;
- Ac. n.º 175/14.1T8PNF.P1, de 13 de abril de 2015, Relatora: Paula Leal de Carvalho;
- Ac. n.º 299/14.5T8PNF.P1, de 11 de maio de 2015, Relatora: Paula Leal Carvalho;
- Ac. n.º 549/14.3TTMTS.P1, de 29 de maio de 2015, Relator: Domingos Morais;

- Ac. n.º 398/14.3T9MTS.P1, de 16 de dezembro de 2015, Relator: Jerónimo de Freitas;
- Ac. n.º 1673/14.2T8MTS.P1, de 1 de fevereiro de 2016, Relator: Jerónimo Freitas.

Tribunal da Relação de Coimbra

- Ac. n.º 160/14.3TLRA.C1, de 26 de setembro de 2014, Relator: Ramalho Pinto;
- Ac. n.º 327/14.4TTLRA.C1, de 13 de novembro de 2014, Relator: Ramalho Pinto;
- Ac. n.º 848/14.9TTCBR.C1, de 26 de março de 2015, Relator: Ramalho Pinto;
- Ac. n.º 859/14.4T8CTB.C1, de 7 de maio de 2015, Relator: Ramalho Pinto;
- Ac. n.º 725/14.3TTCBR. C1, de 21 de maio de 2015, Relator: Azevedo Mendes.

Tribunal da Relação de Lisboa

- Ac. n.º 1344/14.0TTLSB.L1-4, de 10 de setembro de 2014, Relatora: Isabel Tapadinhas;
- Ac. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, de 24 de setembro de 2014, Relatora: Maria João Romba;
- Ac. n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, de 24 de setembro de 2014, Relator: Sérgio Almeida;
- Ac. n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, de 8 de outubro de 2014, Relator: José Eduardo Sapateiro;
- Ac. n.º 233/14.2TTCSC.L1-4, de 3 de dezembro de 2014, Relator: Jerónimo Freitas;
- Ac. n.º 1332/14.6TTLSB.L1-4, de 17 de dezembro de 2014, Relatora: Filomena Manso;
- Ac. n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, de 25 de março de 2015, Relator: Jerónimo Freitas;
- Ac. n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4, de 2 de dezembro de 2015, Relatora: Paula Santos;
- Ac. n.º 2204/14.0TTLSB.L1-4, de 2 de dezembro de 2015, Relator: José Eduardo Sapateiro;
- Ac. n.º 2203/14.1TTLSB.L1-4, de 20 de abril de 2016, Relator: Seara Paixão.