



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho**

---

**Reflexão crítica em torno das soluções apresentadas  
pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto**

Maria João Coelho Lopes

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2016

## **Agradecimentos**

À minha querida Mãe, por toda a sua força, dedicação e espírito de sacrifício.

Ao meu irmão Zezinho, pelo seu exemplo e perseverança.

À minha irmã Joaquina, pela sua amizade e companheirismo.

À minha avó Zitinha, por todos os seus mimos e palavras sábias.

Aos meus tios, Sãozinha e Zé, pelo seu apoio e admiração.

Aos meus sobrinhos, Guilherme, Afonso e Clara, pelos sorrisos e brincadeiras.

Ao Leonardo, pelo seu amor e entrega incondicionais, por acreditar sempre em mim e por tornar tudo melhor.

À Professora Doutora Catarina Carvalho por ter aceitado orientar esta investigação, pela sua incansável ajuda, rigor, compreensão e inspiração académica.

## **Indicações de Leitura**

As referências bibliográficas são citadas pelo autor, título, editora, local de publicação, data e página.

A primeira citação de todas as obras e artigos realiza-se pela referência bibliográfica completa, enquanto nas seguintes o título é abreviado ou substituído pela sigla *ob. cit.*

A bibliografia final representa as obras citadas, com a referência dos elementos supramencionados.

Sempre que uma disposição legal é referida sem indicação da fonte, deve entender-se que se reporta à Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

A jurisprudência, cuja fonte não esteja indicada, pode ser encontrada em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Todos os elementos disponíveis em sítio da internet foram consultados, e estavam disponíveis em 1.10.2016.

## Lista de Abreviaturas

**ACT** – Autoridade para as condições de trabalho

**ARECT** – Ação de Reconhecimento da existência de um contrato de trabalho

**Art.** – Artigo

**CC** – Código Civil (DL n.º 47344/66, de 25 de novembro)

**CES** – Conselho Económico e Social

**CPC** – Código de Processo Civil (Lei n.º 41/2013, de 26 de junho)

**CPT** – Código de Processo do Trabalho (DL n.º 480/99, de 09 de Novembro).

**CRP** – Constituição da República Portuguesa

**CT** – Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

**EMP** – Estatuto do Ministério Público (Lei 47/86 de 15 de outubro)

**FEUC** – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

**MP** – Ministério Público

**ob. cit.** – Obra citada

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**p.** – página(s)

**p.i.** – petição inicial

**PDT** – Prontuário de Direito do Trabalho

**PME** – Pequena(s) e Média(s) Empresa(s)

**proc.** – processo

**(R)CEJ** – (Revista) Centro de Estudos Judiciários

**RFDULP** – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto

**RMP** – Revista do Ministério Público

**ROA** – Revista da Ordem dos Advogados

**RPCOLSS** – Regime Processual das Contra Ordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro)

**ss.** – Seguintes

**STJ** – Supremo Tribunal de Justiça

**TC** – Tribunal Constitucional

**TRC** – Tribunal da Relação de Coimbra

**TRE** – Tribunal da Relação de Évora

**TRL** – Tribunal da Relação de Lisboa

**TRP** – Tribunal da Relação do Porto

**UCE** – Universidade Católica Editora

**Vd.** – *vide*

**Vol.** – volume

## Resumo

O presente trabalho de investigação teve como objetivo analisar um novo meio processual – ARECT – criado como o intuito de identificar e combater os falsos contratos de prestação de serviço enquanto meios privilegiados de fuga à disciplina laboral.

Começámos por fazer um breve enquadramento do problema dos contratos falsamente qualificados, a nível internacional e europeu, de forma a realçar a sua importância e pertinência enquanto fenómeno global com graves implicações na economia de diversos países.

Partimos, depois, para a apreciação do regime legal que instituiu entre nós esta nova ação especial, procurando, a cada momento, tomar posição sobre as questões mais controversas e de maior relevância prática que o mesmo faz suscitar, coadjuvados pelos valiosos contributos da doutrina e jurisprudência.

Algumas conclusões foram especialmente difíceis em face da falta de rigor do legislador em várias formulações ao longo o diploma, e bem assim, da sua incompreensível omissão sobre aspetos fundamentais que importavam esclarecer como o concreto papel das partes, a extensão dos seus poderes e a natureza dos interesses visados.

Esta circunstância abriu caminho a uma série de dúvidas e interrogações que têm conduzido a decisões jurisprudenciais completamente díspares, situação que ameaça condicionar a utilidade e eficácia desta ação como arma de combate à precariedade.

**Palavras-chaves:** falsos recibos verdes, precariedade, *dumping* social, contrato de trabalho, qualificação, ARECT.

## Índice

I. Introdução	6
II. A fuga ao contrato de trabalho no plano internacional e em Portugal	9
III. ARECT	11
I. Traços estruturantes	11
1.1. Interesses e finalidades	11
1.2. Âmbito material	13
1.3. Natureza oficiosa	15
2. Pressupostos processuais	16
2.1. Competência territorial	16
2.2. Legitimidade	17
2.2.1. Ministério Público	17
2.2.2. Trabalhador	19
3. Tramitação processual	23
3.1. Fase administrativa	23
3.1.1. Regularização pelo empregador	23
3.1.2. Contraditório do empregador	24
3.1.3. Inércia do empregador	25
3.2. Fase judicial	25
3.2.1. Questões prévias	25
3.2.1.1. Natureza do prazo de 20 dias	25
3.2.1.2. MP e o confronto entre a participação e a p.i.	27
3.2.2. Tramitação subsequente	28
3.2.2.1. Falta de contestação do empregador	29
3.2.2.2. Contestação do empregador	30
3.2.3. Audiência de julgamento	30
3.2.3.1. Prova testemunhal	30
3.2.3.2. Audiência de partes e tentativa de conciliação	31
3.2.3.2.1. Extensão do acordo	32
3.2.4. Julgamento	35
3.2.5. Recurso	35
IV. Conclusão	36
V. Bibliografia	39

## I. Introdução

A atual crise económica, que afeta não só Portugal, mas também grande parte dos demais países do espaço europeu<sup>1</sup>, fez ressurgir a lógica neo-liberal de gestão política e social. As tendências globalizantes impuseram novas formas de concorrência e, conseqüentemente, a adoção de medidas estratégicas para responder aos novos desafios em constante mutação.<sup>2</sup>

Avançou-se no sentido de maior austeridade, privilegiou-se a lógica de privatizações e cortes na despesa pública e caminhou-se no sentido de uma maior desregulação do mercado de trabalho (nas suas múltiplas vertentes) através da flexibilização<sup>3</sup> da legislação laboral<sup>4</sup>, enquanto ponto de partida para uma maior produtividade e competitividade a nível externo<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Para mais desenvolvimentos e dados estatísticos *vd.*, “European social statistics” e “Estatísticas do emprego”, ambos disponíveis em [https://ec.europa.eu/info/statistics\\_pt](https://ec.europa.eu/info/statistics_pt). Ainda sobre o impacto das alterações políticas, económicas e sociais no direito do trabalho *vd.* ANDREIA FILIPA GONÇALVES DOS SANTOS, “Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes”, dissertação de mestrado, FEUC, 2012, p. 11 a 44.

<sup>2</sup> Para maiores desenvolvimentos em torno do impacto da crise económica, iniciada em 2008, nas relações de trabalho em Portugal, alertando para os problemas especialmente sensíveis do aumento do desemprego e da precariedade dos vínculos, e bem assim, para a diminuição da proteção social dos trabalhadores e da capacidade negocial dos seus representantes coletivos, *vd.* MARIA DA PAZ LIMA, “A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal”, *Cadernos do Observatório*, n.º 5, 2015, p. 5-25. A nível europeu, DANIEL BAÑOS DIEZ e JOSÉ MANUEL PÉREZ CUERNO, “Globalización, flexibilidad y neocorporativismo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n.º 6, 2015, p. 758-796.

<sup>3</sup> A propósito dos conceitos de *flexisegurança* e da desadequação dos modelos implementados para atingir objetivos de dinamização e competitividade do mercado nacional, *vd.* JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho”, *ROA*, n.º 72, 2012, p. 576 e ss. Veja-se igualmente, a propósito da concretização do conceito de flexibilização da legislação laboral, tendo por base a legislação prévia ao código, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “A flexibilização do direito do trabalho português”, in *Seminário: Flexibilidade e Relações de Trabalho*, CES, Lisboa, 1998, p. 43 e ss. Na doutrina internacional, concretamente sobre o enquadramento da questão no ordenamento espanhol, criticando a aparente unilateralidade da flexibilidade *vd.*, CARLOS L. ALFONSO MELLADO, “Flexibilidad interna. Análisis y propuestas”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 3, 2016, p. 260-269.

<sup>4</sup> Esta discussão ganha outra dinâmica enquadrada na perspetiva do Direito do Trabalho enquanto ramo ao qual se reconhece, mais do que autonomia sistemática, uma verdadeira autonomia dogmática, desligando-se do Direito Civil (enquanto tronco comum) precisamente por ser informado por lógicas próprias que, reconhecendo o tendencial desequilíbrio entre as partes na relação de trabalho, tem por missão criar mecanismos de proteção especial que compensem a debilidade da posição do trabalhador e simultaneamente respeitem a liberdade contratual e de iniciativa económica que assiste à pessoa do empregador. Neste sentido, a título de exemplo, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 799 e ss., e KAHN-FREUND, *Labour and the law*, Stevens, London, 1997, *apud* GINO GIUGNI, “Diritto del lavoro (voce per una enciclopédia)”, com tradução portuguesa publicada na *RDES*, n.º 2, 1986, p. 324.

<sup>5</sup> Sobre os novos desafios do direito do trabalho e sobre a pertinência de medidas de flexibilização, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO “Ainda sobre a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho «típica» e o futuro do direito do trabalho”, in *Estudos do Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p. 107 ss.; e *Livro verde sobre as relações laborais*, Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, 2006, p. 185 a 196. A este propósito, BERNARDO LOBO XAVIER fala da

Contudo, estas medidas levaram, por um lado, ao agravamento dos impostos, da crise económica, da insegurança social, da precariedade e do desemprego, e por outro, à diminuição do poder de compra, da proteção social no desemprego, da capacidade negocial individual e coletiva nas relações de trabalho e das garantias consagradas a favor do trabalhador<sup>6</sup> na legislação laboral.

Perante este cenário, grande parte da doutrina<sup>7</sup> tem vindo a admitir que o Direito do Trabalho enfrenta um momento de crise ligado não só à inadaptação da figura legal típica aos novos desafios impostos pela realidade fáctica<sup>8</sup>, mas também, e sobretudo, à sua incapacidade de combater e impedir a manipulação ilícita da qualificação do vínculo contratual laboral, que ameaça a eficácia prática da proteção por si consagrada para os trabalhadores subordinados<sup>9</sup>.

Aliás, o fenómeno da multiplicação de situações de parasubordinação<sup>10</sup>, de prestações independentes e de contratação precária tem sido em parte atribuído à proteção fortemente garantística conferida ao trabalhador pelas normas do CT

---

cristalização do Direito do Trabalho e das suas garantias enquanto consequência das lógicas do *favor laboratoris*, cfr. “A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho”, *RDES*, n.º 28, 1986, p. 522.

<sup>6</sup> Na presente análise usaremos indiferenciadamente as expressões “trabalhador/prestador” e “empregador/beneficiário” por motivos de maior facilidade expositiva.

<sup>7</sup> Cfr., entre outros, PEDRO FURTADO MARTINS, “A crise do contrato de trabalho”, *RDES*, n.º 4, 1997, p. 341 e ss. e BERNARDO LOBO XAVIER, “A crise...”, cit., p. 517 a 526. Para a análise de outras circunstâncias que confluem para a crise laboral como a matéria das fontes (e as recentes tentativas de através delas proceder à “desregulamentação” e à devolução de maior liberdade às partes na negociação coletiva e no contrato de trabalho) ou dos entes laborais coletivos e suas atuações (nomeadamente por força de quebras ao nível do associativismo sindical e da capacidade negocial destas estruturas em face de conjeturas económico-sociais delicadas), *vd.* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Ainda sobre...”, cit., p. 108 e ss.

<sup>8</sup> Este desajuste deriva sobretudo do facto de a relação típica e sua regulamentação terem sido criadas e desenvolvidas tendo por base a economia industrial e a grande unidade empresarial produtiva (descolada especialmente da realidade portuguesa em que o setor empresarial é predominantemente constituído por PME) e da existência de vínculos cada vez mais diversificados e com lógicas próprias que procuram responder melhor às necessidades e exigências sentidas no mercado de trabalho, e não inteiramente enquadráveis na figura do contrato de trabalho comum (de que são exemplo o contrato de trabalho a termo, o contrato de trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial ou até com pluralidade de empregadores). Para maiores desenvolvimentos em torno da influência da dimensão da empresa e sua evolução na legislação laboral *vd.*, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 151 e ss.

<sup>9</sup> Criando uma “ilusão de normas” que sendo muito protetoras, poucos protegem. Cfr. JOANA NUNES VICENTE, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 13 e ss.

<sup>10</sup> Sobre uma análise dos novos fenómenos de trabalho autónomo economicamente dependente, entre nós e na doutrina internacional, *vd.* ANA LAMBELHO, “Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio”, in *Para Jorge Leite - escritos jurídico-laborais*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 433-454, ADALBERTO PERULLI, “Travail économiquement dépendant/parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques”, *Relatório elaborado a pedido da Comissão Europeia*, 2003, p. 1-110, e “Tipologie di lavoro autonomo”, *Treccani il libro dell'anno del Diritto*, 2013, p. 345 a 350, e JESÚS MARÍA GALIANA MORENO e ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo. aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 83, 2009, p. 291-322

(nomeadamente em matéria de cessação, retribuição, férias) e às consequentes tentativas do empregador para àquelas se furtar, como forma de reduzir custos.<sup>11</sup>

Estando a aplicação das normas laborais e das suas garantias condicionada à qualificação e caracterização prévia da relação contratual em apreço<sup>12</sup>, muitos são os empregadores que procuram contornar o vínculo típico, impondo a celebração de designados contratos de prestação de serviços materialmente executados em regime de subordinação.

Ora, confrontado com esta realidade, o legislador que já retrocedeu, porventura mais que o desejado, ao nível das garantias (sem que por isso tenha assistido à “prometida” redução das situações de fraude/fuga ilícita) vê-se confrontado com a necessidade de criar mecanismos eficazes de combate aos “falsos recibos verdes”; não só em nome da tutela do trabalhador, que vê a proteção conferida pela lei laboral desaparecer quando se vincula ao abrigo de um contrato de prestação de serviços, mas também em nome dos interesses coletivos ligados à redução da precariedade e ao pagamento regular das contribuições fiscais e para a Segurança Social que cabem ao empregador realizar.

Tendo como “pano de fundo” os fenómenos do trabalho não declarado e do trabalho erroneamente qualificado (enquanto formas ilícitas de precarização das relações laborais), procuraremos fazer uma análise crítica das soluções<sup>13</sup> encontradas pelo legislador nacional para os eliminar, concretamente através da criação de um novo meio processual – a ARECT, avaliando a sua adequação e a da sua disciplina legal, quer no plano teórico-dogmático, quer do ponto de vista prático.

---

<sup>11</sup> Neste sentido, e a propósito da adequação das figuras civis de simulação, negócio indireto e fraude à lei no contexto laboral, *vd.* JOANA NUNES VICENTE, *A Fuga...*, cit., p. 25 a 55.

<sup>12</sup> “[N]o contrato de trabalho, como na esmagadora maioria das situações jurídicas, a operação de qualificação do negócio constitui o pressuposto natural da sujeição ao respetivo regime jurídico” – Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo código do trabalho – breves notas”, in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, Volume III, Almedina, Coimbra, 2011, p. 562.

<sup>13</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre a presunção de laboralidade entre nós consagrada enquanto mecanismo de combate às situações de fuga ilícita às disposições laborais *vd.*, JOÃO LEAL AMADO, “Presunção de laboralidade: nótula sobre o art.º 12º do novo código do trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, *PDT*, n.º 82, 2009, p. 159-170, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Qualificação do contrato de trabalho e a presunção legal: notas para a interpretação e aplicação do art.º 12º do código do trabalho”, in *VII Congresso nacional de Direito do Trabalho - memórias*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 127-174 e JOANA NUNES VICENTE, “Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade”, *Código de trabalho – a revisão de 2009*, Coimbra Editora, 2011, p. 59 e ss.. Ainda a propósito dos problemas de aplicação das presunções no tempo, criticando, a nosso ver bem, a posição assumida pelo STJ, por considerar que daquela decorrem entraves significativos para a aplicação da presunção e, consequentemente, para a sua eficácia enquanto ferramenta de combate *vd.*, MILENA DA SILVA ROUXINOL, “Notas sobre a eficácia temporal do art.º 12.º do Código do Trabalho – a propósito do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Outubro de 2013”, *RFDULP*, n.º4, 2014, p. 70-83.

## II. A fuga ao contrato de trabalho no plano internacional e em Portugal

O fenómeno do falso trabalho autónomo usado como forma de reduzir os custos de mão-de-obra e afastar o cumprimento das imposições laborais constitui uma forma de *dumping* social que implica graves distorções na concorrência e põe em causa os objetivos fixados a nível europeu no que toca ao trabalho digno e às metas de crescimento e desenvolvimento sustentado.

Porque é uma realidade transversal à maioria dos países do espaço europeu<sup>14</sup>, cedo quer OIT, quer a UE têm vindo a desenvolver esforços para melhor definir conceitos e determinar meios de combate a estas situações, quer através de medidas sancionatórias quer através de medidas de sensibilização, prevenção e reparação.

Da atividade da OIT podem destacar-se a Recomendação n.º 198 onde se aconselha à consagração de uma presunção legal de laboralidade que permita facilitar a prova da subordinação enquanto ferramenta de transição do trabalho falsamente declarado para a figura do vínculo típico.

Posteriormente, na Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2015, adotou-se uma nova Recomendação (n.º 204), de onde resulta reforçada a ideia de que o combate destas situações não pode assentar numa via meramente sancionatória, devendo procurar sensibilizar-se a população em geral, e os empregadores em especial, para o significado e consequências destas formas de fraude à lei, sempre com intuito de apoiar e promover a regularização voluntária<sup>15</sup>.

Ao nível da UE, este tema assume centralidade e preponderância no domínio das políticas sociais europeias a partir da Comunicação da Comissão sobre trabalho não

---

<sup>14</sup>Veja-se a este propósito na doutrina espanhola, ANTONIO PALOMARES VÍLCHEZ, “Falsos autónomos: consecuencias, análisis y situación actual”, trabalho de fim do curso em *Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, Universidad de Almería, 2014, p. 1-41, e JUAN MARÍA SERRANO CARGÍA, “El abuso empresarial en las prestaciones de servicios del «falso autónomo» y del «falso voluntariado»”, *Fundación Iº de Mayo*, 2016, p. 1-12. Na doutrina italiana, MARIANNA RUSSO, “Spunti di riflessione sul lavoro irregolare in Italia”, *Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*, 2014, p. 1-4, e UMBERTO RANUCCI, “Il rapporto di lavoro occasionale autonomo non genuino: poteri, accertativi e sanzionatori dell'ispettore del lavoro”, *Direzione Provinciale del Lavoro di Frosinoni*, 2010, p. 1-23. A respeito do cenário francês, COUR DES COMPTES, “Prévention et répression du phénomène des faux indépendants”, *Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants*, 2004, p. 1-64, e FRANÇOIS LAGASSE, “Les faux indépendants et le droit du travail: les frontières du lien de subordination: le point sur l'évolution de la loi, de la doctrine et de la jurisprudence”, *Communication à l'U.H.P.C.*, 2007, p. 1-62. Abordando a questão como fenómeno global no espaço internacional, ANNETTE THÖRNQUIST, “False self-employment and other precarious forms of employment in the ‘grey area’ of the labour market”, *International journal of comparative labour law and industrial relations*, n.º 31, 2015, p. 1-20, e IZZY HATFIELD, “Self-employment in Europe”, *Institute for Public Policy Research*, 2014, p. 1-39.

<sup>15</sup> O nosso legislador parece ter seguido esta orientação quando na ARECT prevê a possibilidade de regularização voluntária, como adiante se verá, p. 23 e ss.

declarado (COM(1998) 219), que motivou a adoção da primeira Resolução do Parlamento Europeu (A5-0220/2000) nesta matéria.

Ainda sobre o mesmo fenómeno, foi depois adotada uma nova Resolução do Parlamento Europeu (A7-0458/2013) onde se determina que as Inspeções do Trabalho têm, nesta sede, um papel preponderante, devendo ser reforçadas as suas competências e melhorados os seus meios de ação, prevendo a possibilidade de cooperação e criação de fundos tendentes a melhorar a formação e atuação dos inspetores. Prevê-se, ainda, a necessidade de criar novos critérios e uma definição sustentada para o trabalho por conta de outrem, capazes de coadjuvar a delimitação dos contratos falsamente declarados.

Cabe, por fim, salientar a Proposta de Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, apresentada pela Comissão Europeia, que prevê a criação de uma Plataforma Europeia para fortalecer a cooperação na prevenção e combate destas formas ilícitas de trabalho não declarado e falsamente declarado.

É, pois, na esteira do que fora defendido, neste contexto, a nível internacional e europeu, que surge entre nós uma nova forma de combate à precariedade resultante dos vínculos erroneamente declarados. Curiosamente, o referido mecanismo de combate às situações de “falsa independência”, sobre o qual versará o nosso estudo, resultou de uma iniciativa legislativa dos cidadãos legitimada pelos art.º 52º e 167º da CRP e pela Lei n.º 17/2003, de 4 de junho. O projeto de lei n.º 142/XII, subscrito por mais de 35000 cidadãos eleitores, tinha como escopo o combate à precariedade laboral concretizado através da luta contra os “falsos recibos verdes” e da defesa dos contratados a termo e dos trabalhadores temporários, estando contudo pouco desenvolvido<sup>16</sup>. A desadequação do mecanismo pensado em face das dificuldades práticas que a questão impõe, não só em termos processuais como substantivos, levou o conjunto dos deputados da Comissão de Segurança Social e Emprego a apresentar três propostas de alteração ao projeto inicial que, depois de sucessivas revisões, acabaram por resultar no atual texto da Lei n.º 63/2013<sup>17</sup> que agora se analisará.

---

<sup>16</sup> Concretamente, em relação ao combate das falsas situações de independência, o referido projeto apenas continha um artigo onde se fazia referência à figura do inspetor da ACT, sem explicar os moldes concretos em que este devia atuar, nem tão pouco dando pistas sobre o subseqüente desenrolar do processo.

<sup>17</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre a iniciativa legislativa e consequentes alterações, *vd.* SANGRA GRAÇA, “Um olhar sobre a Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto – ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Cabo dos Trabalhos*, n.º 11, 2015, p. 3-6.

### III. Ação de Reconhecimento da Existência de um Contrato de Trabalho

#### 1. Traços estruturantes

A nova ARECT, que aqui nos cumpre apreciar, tem origem na Lei n.º 63/2013 que introduziu alterações legislativas quer ao nível do RPCOLSS (introduzindo o n.º 3 ao art.º 2º e o art.º 15º-A), quer ao nível do CPT (aditando os art.º 186º-K a 186º-R e modificando o art.º 26º), tendo criado um *mecanismo misto*<sup>18</sup>, composto por uma fase administrativa e outra judicial.

É pois uma ação especial<sup>19</sup> de simples apreciação positiva<sup>20</sup> destinada ao reconhecimento da existência de um vínculo subordinado e à fixação da data do seu início, tendo-lhe sido atribuída natureza urgente<sup>21</sup>.

E se, num primeiro momento, acreditámos que estaríamos perante um mecanismo simples, iludidos pelo parco número de artigos desta nova lei, cedo nos apercebemos que essa aparente simplicidade haveria de dar lugar a um complexo conjunto de questões para as quais o legislador parece não ter estado especialmente atento ou para as quais não adotou uma solução suficientemente clara e objetiva.

Sem sairmos desta caracterização preliminar, são várias as dúvidas que nos parecem pertinentes levantar, nomeadamente quanto aos interesses e finalidades em causa, quanto ao âmbito material de aplicação do diploma e quanto à natureza oficiosa da ação.

##### 1.1. Interesses e finalidades

A discussão doutrinária e jurisprudencial a respeito dos interesses salvaguardados pela ação é, quanto a nós, a questão principal e mais importante em toda esta análise, uma vez que é a partir das conclusões tiradas nesta sede que se conseguirá dar resposta às demais perplexidades suscitadas ao longo do diploma.

De um lado, os que, sobrevalorizando a liberdade contratual e a autonomia da

---

<sup>18</sup> Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, “A nova ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa pandora?”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume II, UCE, Lisboa, 2015, p. 342. Para desenvolvimentos em torno das influências europeias no desenho deste diploma, *vd.* p. 350 e ss.

<sup>19</sup> Art.º 48º n.º 2 e 3 do CPT.

<sup>20</sup> Art.º 10º n.º 1, 2 e 3 CPC.

<sup>21</sup> corre em férias judiciais e está sujeita a prazos mais curtos (passando a constar do elenco do art.º 26º n.º 1 i) do CPT). Em jeito de crítica à coexistência de natureza urgente e de prazos manifestamente mais reduzidos, *vd.* RITA GARCIA PEREIRA, *ob. cit.*, p. 360, nota 47.

vontade, consideram estar em causa, a título principal, o interesse privado das partes, especialmente o do trabalhador aparentemente autónomo mas efetivamente subordinado que se vê, por força dessa aparência, sujeito à disciplina civil menos protetora e garantística que a laboral<sup>22</sup>.

Do outro, os que, não obstante reconhecerem os inequívocos interesses particulares em causa, defendem o predomínio dos interesses públicos decorrentes não só do combate à precariedade e insegurança laboral, mas também da defesa da leal concorrência, da legalidade e dos interesses fiscais<sup>23</sup> e de segurança social do Estado, postos em causa com a fuga ilícita à disciplina do CT<sup>24</sup>.

Inclinamo-nos claramente no último sentido por considerarmos que os problemas de qualificação da relação entre as partes extravasam o interesse próprio e concreto daquelas, ganhando dimensão autónoma enquanto problema global do Estado. Entendemos ser dever deste último garantir que as partes não possam furtar-se às obrigações mínimas a que a lei as vincula, porque é a partir delas que se impõe a igualdade material. Trata-se de garantir que a tutela laboral não fica despida de utilidade prática e que efetivamente protege aqueles que materialmente agem com subordinação (por ser a estes reconhecida uma maior debilidade). Trata-se de criar as condições de contexto para um combate eficaz à precariedade (em nome da segurança e estabilidade do emprego), de promover a igualdade de direitos e condições de trabalho, de garantir a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e de combater a fraude fiscal.

É, pois, para nós inquestionável que é este interesse público, ligado à garantia da igualdade, da concorrência leal e do cumprimento das obrigações fiscais e contributivas para com o Estado que legitima, em primeira linha, a criação desta ação.

---

<sup>22</sup> Neste sentido, cfr. PAULA PONCES CAMANHO, “A ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho – breves reflexões e algumas perplexidades”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. III, UCE, Lisboa 2015, p. 73, e **Ac. TRL de 24.9.2014** (Sérgio Almeida), proc. n.º 4625/13.0TTLSB.L1-4

<sup>23</sup> Em sentido diverso, apontando claramente para inutilidade fiscal da nova ação, *vd.* JOÃO RATO, *ob. cit.*, p.782

<sup>24</sup> Na doutrina, cfr. VIRIATO REIS, “Ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *RCEJ*, 2015, p. 235; PEDRO PETRUCCI DE FREITAS, “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *ROA*, ano 73, vol. IV – Out./Dez – 2013, p. 1431, nota 18, e CRISTINA CRUZ, “A (nova) ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho”, *Curso de Especialização Temas de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, CEJ, 2015, p. 1. Na jurisprudência, *vd.* **Ac. TRC de 26.9.2014** (Ramalho Pinto), proc. n.º 160/14.3TLRA.C1e **Ac. TRP de 1.2.2016** (Jerónimo de Freitas), proc. n.º 1673/14.2T8MTS.P.

Partindo agora para as suas finalidades, como resulta do art.º 1º, esta ação destina--se primordialmente a *reconhecer a existência de um vínculo subordinado onde seja outra a qualificação oferecida pelas partes*, sendo a fixação da data meramente instrumental/acessória em face daquela (servindo sobretudo para determinar o momento a partir do qual recaem sobre as partes novas obrigações entre si e para com o Estado). Aqui chegados, consideramos pertinente ponderar duas questões: poderá o juiz ser chamado a pronunciar-se exclusivamente sobre a data do início da relação, quando esteja já em causa um contrato de trabalho subordinado? Pode o juiz condenar em data diferente da trazida pelas partes?

Quanto à primeira, estando nós perante uma ação que se visa declarar a existência de um direito, se este não está em causa porque o vínculo já é reconhecidamente subordinado, não nos parece que um mero desacordo quanto à data seja suficiente para justificar o recurso àquela.<sup>25</sup>

Quanto à segunda, tem-se entendido que, em homenagem ao princípio do inquisitório e da condenação *extra vel ultra petitum*<sup>26</sup>, e bem assim como forma de salvaguardar a prevalência da verdade material e dos interesses subjacentes do Estado (no que nomeadamente concerne ao pagamento das contribuições com efeito retroativo), pode o juiz condenar em data diferente da trazida pelas partes.<sup>27</sup>

## 1.2. Âmbito material

Relativamente ao âmbito material do diploma, parece resultar da letra do art.º 1º que esta nova ação apenas se destina a combater situações de utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado. Ora, e se em vez de estarmos perante uma situação de “falsos recibos verdes”, estivermos perante uma de verdadeiro trabalho clandestino?

Parece-nos, na esteira do que defendemos *supra*, que estando em causa um mecanismo pensado para acautelar os interesses públicos e coletivos de combate à precariedade e ao desrespeito pela tutela laboral não deve este ficar circunscrito às

---

<sup>25</sup> No mesmo sentido, JOÃO RATO, “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades”, in *Para Jorge Leite – escritos jurídico-laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 783.

<sup>26</sup> Para mais desenvolvimentos sobre estes e outros princípios específicos do Direito Processual Laboral *vd.*, PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso breve de Direito Processual do Trabalho*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 38 e ss.

<sup>27</sup> Neste sentido, *vd.* **Ac. TRC de 26.09.2014** (Ramalho Pinto), proc. n.º 160/14.3TLRA.C1 e CRISTINA CRUZ, *ob. cit.*, p. 4

hipóteses em que a fuga à disciplina do CT ocorre por meio de um simulado contrato de prestação de serviços.

Pense-se por exemplo nas situações de trabalho não declarado em que, apesar de as partes não assumirem formalmente qualquer relação, esta existe de facto<sup>28</sup>. Quando tal suceda, sempre terá que se perguntar qual o modo concreto de execução que lhe corresponde – subordinado ou autónomo.

Chegados à conclusão de que existe uma relação aparentemente subordinada, parece-nos que se justifica o recurso à ARECT, uma vez que as suas finalidades mantêm pertinência nesta sede<sup>29</sup>. Se assim não se entendesse, estaríamos perante um mecanismo desajustado e incapaz de responder aos seus desideratos, originando uma perversa “nova janela de oportunidades”, bastando o empregador substituir os “falsos recibos verdes” por situações clandestinas<sup>30</sup> para se furtar à aplicação deste mecanismo de combate.

Em nossa opinião, apesar de bem intencionado, não foi prudente o legislador quando não conseguiu prever que os interesses que visou salvaguardar não têm como única fonte de ameaça o falso contrato de prestação de serviços mas todo e qualquer mecanismo utilizado pela(s) parte(s) para se furtarem à aplicação do direito do trabalho e às consequentes obrigações que aquele lhe(s) impõe.

Deve, portanto, quanto a nós, e salvo melhor opinião, procurar fazer-se uma interpretação extensiva da letra da lei, capaz de abarcar situações que materialmente são merecedoras da sua tutela, independentemente da sua configuração formal.

---

<sup>28</sup> Alertando igualmente para as situações de falsos contratos de estágio e de voluntariado, enquanto instrumentos simulatórios e de precariedade, aos quais deve analogamente aplicar-se a ARECT, desde que satisfeitos os seus restantes requisitos, *vd.* ERNESTINA SILVA, “O procedimento administrativo e o processo contraordenacional relativos à ARECT (ACT)”, *Temas do Direito do Trabalho e do Processo de Trabalho*, 8 de Abril de 2016, CEJ. (gravação vídeo)

<sup>29</sup> Como realça, a nosso ver bem, SANDRA GRAÇA, “o trabalho irregular não deixa de ser uma prestação de serviços pelo simples facto de o prestador da atividade não assumir e regularizar as suas obrigações fiscais e contributivas”, *cfr.* *ob. cit.*, p. 19.

<sup>30</sup> Para mais desenvolvimentos em torno do problema do trabalho dito clandestino ou não declarado, das suas origens e consequências, e bem assim da relação destes fenómenos como os de pluriemprego, desemprego e migração, *vd.* a nível europeu, “A Inspeção do Trabalho na Europa: trabalho não declarado, migração e tráfico”, *Programa da Administração e da Inspeção do Trabalho*, OIT, 2010; e a nível internacional, RAFFAELE DE GRAZIA, “El trabajo clandestino: un problema de actualidad”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 99, n.º 4, 1980, p. 469-484.

### 1.3. Natureza oficiosa

No que diz respeito à natureza oficiosa desta ação, as dúvidas surgem, porventura, na sequência de alguma incongruência do legislador, uma vez que aquela não resulta claramente da lei.

Parte da doutrina<sup>31</sup> tem-lhe reconhecido essa característica por força da sua inclusão no elenco do art.º 26º CPT, cuja epígrafe é “processos com natureza urgente e oficiosa”.

Ora, apesar de tentador, parece-nos que, a admitir-se o carácter oficioso da ação, este não pode resultar meramente da epígrafe, uma vez que dela não podem retirar-se quaisquer consequências jurídicas, muito menos uma que não tenha apoio na letra do artigo ao qual reporta. É que, se o n.º 3 do referido prevê que só correm oficiosamente as ações emergentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e se o legislador teve, com a Lei nº 63/2013, a oportunidade de incluir nesse número a ARECT e não o fez (partindo do princípio de que este soube exprimir o seu pensamento em termos adequados<sup>32</sup>), somos tentados a concluir que aquele não lhe quis imprimir tal característica<sup>33</sup>; pelo que daquela epígrafe sem tradução direta na letra da lei não pode derivar qualquer qualificação.

Melhor nos parece o caminho da doutrina que, chegando igualmente à conclusão da oficiosidade, não parte da epígrafe, mas sim da construção do regime jurídico. Como ensina, a nosso ver bem, VIRIATO DOS REIS<sup>34</sup>, é a circunstância de toda esta ação estar construída para funcionar sem intervenção do trabalhador, cabendo sua iniciativa e desenvolvimento ao MP, enquanto autor, que imprime à ação o seu carácter oficioso.

Apoiando este entendimento, julgamos que essa característica sempre teria que lhe ser reconhecida em virtude da natureza pública e indisponível<sup>35</sup> dos interesses subjacentes em causa, não podendo a sua defesa ficar à mercê da vontade e iniciativa processual das partes.

---

<sup>31</sup> Cfr. SANDRA GRAÇA, ob. cit., p. 4.

<sup>32</sup> Art.º 9º, n.º 3, CC.

<sup>33</sup> Partindo deste mesmo argumento, CRISTINA CRUZ, ob. cit., p. 5 e 6., acaba por negar o carácter oficioso à ação por considerar que esta não tem apoio na letra da lei, já que o legislador optou por enumerar no n.º 1 do art.º as ações com natureza oficiosa e reservar o n.º 3 para o cariz oficioso, não fazendo a ARECT parte deste último elenco. Apesar de compreendermos o argumento da autora, parece-nos que, como acabámos de defender, o facto de o legislador ter querido que a ação se desenrolasse sem necessidade de intervenção do trabalhador (em parte também para o proteger), impõe que lhe seja reconhecida natureza oficiosa que suplante a atuação do MP como autor.

<sup>34</sup> Cfr. ob. cit., p. 238.

<sup>35</sup> Conforme foi reconhecido pelo **Ac. TC de 4.2.2016** (Cura Mariano), proc. n.º 762/15 p. 25.

## 2. Pressupostos Processuais

Descritos que ficam os traços essenciais desta ação, seguir-se-á uma análise dos pressupostos processuais<sup>36</sup> que aqui merecem especial ponderação, partindo-se depois para a apreciação da tramitação processual.

### 2.1. Competência Territorial

O primeiro dos pressupostos a analisar será o da competência em razão do território, uma vez que a ARECT determina competente o Tribunal de Trabalho da área de residência do trabalhador (art.º 15-A, n.º 3), desviando-se da regra geral estatuída no art.º 13º CPT e que define a competência por recurso ao domicílio/sede do réu.

À luz deste critério, como bem alerta JORGE ARAÚJO GAMA<sup>37</sup>, se, no âmbito da ação inspetiva, a ACT verificar a existência de várias situações potencialmente fraudulentas terá que remeter tantas participações quanto o número de trabalhadores.

Teria sido, em nossa opinião, melhor escolha do legislador a adoção do critério do local da prestação de atividade, uma vez que este permitiria a remessa de uma só participação conjunta, conferindo ao MP uma visão mais nítida e global daquela concreta realidade empresarial; ao invés de deixar a análise e ponderação da questão material subjacente nas mãos de diferentes procuradores<sup>38</sup>, com o claro inconveniente de uma análise nestes moldes ser potencialmente geradora de desigualdades<sup>39</sup>.

### 2.2. Legitimidade

No que concretamente diz respeito à legitimidade dos sujeitos nas ações de simples apreciação positiva, ensina ANTUNES VARELA<sup>40</sup> que tem legitimidade como autor o titular do direito negado ou o titular do direito a quem o facto contestado

---

<sup>36</sup> Para desenvolvimentos sobre a distinção entre estes pressupostos, e entre os pressupostos em geral e suas figuras afins, *vd.* ANTÓNIO JÚLIO CUNHA, *Direito Processual Civil Declarativo à luz do novo código de processo civil*, Quid Juris, Lisboa, 2013, p. 73 e ss.

<sup>37</sup> Cfr. “A ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho: análise crítica da Lei n.º 63/2013 de 27 de agosto”, *RMP*, n.º 140, 2014, p. 36 e ss.

<sup>38</sup> Ressalve-se, contudo, a possibilidade de, uma vez em juízo, apensar as diversas ações em nome do princípio da economia processual. Neste sentido JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS, “A ação especial de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Julgar* n.º 25, 2015, p. 206. Outra dificuldade poderá ocorrer quanto à apreciação de um eventual recurso do processo contraordenacional, uma vez que o tribunal competente para o apreciar é o do lugar da prática da infração e não o da residência do trabalhador. Neste sentido, *vd.* PAULA PONCES CAMANHO, *ob. cit.*, p. 66, nota 6.

<sup>39</sup> Sem que até agora tenhamos percebido qualquer vantagem na escolha deste critério que eventualmente possa compensar este inconveniente.

<sup>40</sup> ANTUNES VARELA, *Manual de Processo Civil*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1985, p. 158.

diretamente interessa; e como réu, aquele cujo interesse recai na versão oposta à do autor. Ora, se em relação ao réu não se levantam especiais dúvidas, uma vez que, destinando-se a ação a reconhecer a existência de um contrato de trabalho, é natural que entidade empregadora defenda, com interesse, posição diametralmente oposta à desse reconhecimento – art.º 186º-L n.º 2 –, já em relação ao autor têm surgido algumas incertezas. Isto porque, apesar de não ser parte na relação material controvertida, é ao MP que cabe o impulso processual e o posterior desenrolar da ação, ao mesmo tempo que ao trabalhador, parte na relação concreta que se visa qualificar, é reconhecida apenas uma intervenção eventual.

Seremos, pois, forçados a ponderar, uma vez mais, a natureza dos direitos acautelados pela ação, servindo a conclusão a que chegarmos nesta sede, de ponto de partida para a nossa análise.

#### 2.2.1. Ministério Público

À semelhança do que já deixamos antever, parte da doutrina e jurisprudência, que considera estarem em causa os interesses privados das partes da relação material controvertida, defende que o papel atribuído ao MP nesta ação é o de representante do trabalhador, figurando, este sim, como autor. Sustentam este entendimento no facto de a lei só se referir ao MP a propósito do início do processo, omitindo-o no restante procedimento, nomeadamente na audiência de partes, fazendo crer que a sua legitimidade se esgota no impulso processual, salvo quando o trabalhador não constitua mandatário, caso em que deve aquele representá-lo (art.º 7º CPT).

Porventura numa posição intermédia, se bem o entendemos, situa-se JOÃO RATO, ao defender que, não obstante a ação ser maioritariamente enformada por interesses públicos, devia o MP ser aqui chamado a representar os interesses do trabalhador. O autor defende que, apesar de tudo, nem isso o MP é, uma vez que não passa de um mero “entreposto postal” entre a ACT e as partes da relação que se visa qualificar, não lhe reconhecendo qualquer autonomia ou utilidade além do impulso processual.

Melhor anda, em nossa opinião, a doutrina maioritária que vê o MP não como representante do trabalhador, mas sim dos interesses públicos complexos do Estado (onde só subsidiariamente cabe a defesa dos interesses concretos do trabalhador em

causa)<sup>41</sup> – art.º 3º, n.º 1, a) –, agindo no exercício de competências próprias e com autonomia – art.º 2º, EMP, e 219º, n.º 2, CRP. Julgamos que só este entendimento é compatível com a natureza das funções e com a autonomia característica do MP enquanto garante da legalidade, ocupando este forçosamente o lugar de autor na ação.

Acreditamos que o legislador optou por fazer do MP autor da ação por duas razões. Primeiro por reconhecer que a posição do trabalhador é, na maioria dos casos, muito débil e dependente para que este possa vir reclamar da conduta do empregador na pendência da relação. Depois porque, reconhecendo-o, não pode deixar que a defesa dos interesses públicos subjacentes fique posta em causa até ao eventual momento em que o trabalhador sinta a coragem e/ou necessidade de discutir a natureza do seu vínculo em juízo.

Nesta esteira de entendimento, somos portanto levados a concluir que este não só é parte legítima (art.º 30º, n.º 1 e 3, CPC), como tem interesse em agir<sup>42</sup>.

Uma outra questão relevante que tem vindo a ser discutida é a de saber o que acontece se, na pendência da ação<sup>43</sup> ou antes dela se iniciar<sup>44</sup>, o vínculo entre prestador e credor se dissolver. A jurisprudência tem procurado separar as consequências consoante estejamos numa e noutra situação, tendendo a admitir que, na primeira hipótese, se mantém a utilidade e pertinência da ação para qualificar a relação que até ali existia; e na segunda que, uma vez já extinta a relação, no momento de intentar a ação, faltarão interesse em agir ao MP, o que conduzirá à extinção da instância por

---

<sup>41</sup> Neste sentido cfr. **Ac. TRL de 08.10.2014** (Eduardo Sapateiro), proc. n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4 “O Ministério Público (...) tem o prazo de 20 dias para apresentar a petição inicial, desde que entenda haver elementos suficientes para o efeito, fazendo-o em representação do Estado e para defesa, em primeira linha, dos interesses públicos pelo mesmo prosseguidos (cfr. artigos 1.º, 2.º e 3.º, al. a) do EMP) e não (apenas) do interesse privado do “trabalhador” que, convirá dizê-lo, pode nem sequer ter qualquer intervenção nos autos, conforme decorre da falta de contestação do empregador e do disposto no artigo 186.º-M do CPT e nunca é (pode ser) patrocinado pelo Ministério Público mas apenas por advogado nomeado ou constituído”.

<sup>42</sup> Apesar deste pressuposto não ter consagração expressa na lei e de alguns autores negarem a sua autonomia enquanto tal, este traduz-se “no interesse da parte ativa em obter tutela judicial de uma situação subjetiva através de determinado meio processual e o correspondente interesse da parte passiva em impedir a concessão dessa tutela”, distinguindo-se da legitimidade porquanto não está em causa aqui o “interesse em alcançar a utilidade derivada da procedência da ação, mas sim o interesse do recurso ao processo para alcançar aquela utilidade”. Neste sentido, cfr. TEIXEIRA DE SOUSA, *As partes, o objeto e a prova na ação declarativa*, Lex, Lisboa, 1995, p. 97, e ANTÓNIO JÚLIO CUNHA, ob. cit., p.101. O **Ac. TRL de 2.12.2015** (Paula Santos), proc. n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4 vai mais longe e defende que mesmo que o trabalhador já tenha instaurado ação declarativa comum com a mesma finalidade, não perde o MP a sua legitimidade e interesse em agir.

Concretamente sobre o interesse em agir e legitimidade do MP, veja-se **Ac. TRL de 25.03.2015** (Jerónimo de Freitas), proc. n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4.

<sup>43</sup> **Ac. TRL 17.12.2014** (Filomena Manso), proc. n.º 1332/14.6TTLSB.L1-4.

<sup>44</sup> **Ac. TRL de 3.12.2014** (Jerónimo Freitas), proc. n.º 233/14.2TTSC.L1-4.

inutilidade superveniente da lide – art.º 227º CPC.

Quanto aos casos em que a relação cessa durante da pendência da ação, ALBERTINA PEREIRA<sup>45</sup> considera que sempre terá que se admitir que a ação deve continuar, sob pena de não se compreender a valia do art.º 186º-R, que determina que os prazos prescricionais dos créditos laborais (emergentes do contrato, da sua violação e/ou cessação) e para a oposição ao despedimento (previstos nos art.º 337º, n.º 1, e 387, n.º 2, respetivamente) apenas começam a correr depois do trânsito em julgado da decisão obtida na ARECT. Como salienta a autora, se não entendermos que o referido artigo se destina precisamente a acautelar os direitos dos trabalhadores quando estes vejam cessar o contrato na pendência da ARECT, não se entende qual será o motivo e o sentido útil da sua consagração no âmbito desta ação.

### 2.2.2. Trabalhador

Na tentativa de encontrar resposta ao problema de saber qual é a posição processual do trabalhador na ação, depois de inúmeras e sucessivas interrogações, conseguimos finalmente traçar uma construção, esperamos nós, lógica.

Como já esclarecemos, esta ação visa, em primeira linha, acautelar os interesses públicos postos em causa numa eventual situação simulatória, sendo precisamente esses os interesses que o MP é chamado a acautelar, em representação do Estado. Mas, se não são os interesses do concreto trabalhador daquela relação que estão em causa, aqui, a título principal, é exatamente pelo facto de ele ser parte da relação cuja qualificação se discute, que se impõe que este seja chamado a intervir<sup>46</sup>. Não faz sentido que se construa uma ação que tem em vista qualificar uma determinada relação (ainda que com o intuito de defender os direitos daí emergentes para o Estado) e não sejam chamadas a intervir ambas as partes daquela, para que possam, querendo, tomar sobre ela posição. É, por maioria de razão, indispensável chamar quem tenha interesse direto na procedência ou improcedência da ação, e o trabalhador têm-no, definitivamente, porque é o seu contrato de trabalho que está “em jogo”<sup>47</sup>. Até porque, se assim não fosse, nada impediria o trabalhador de, posteriormente, voltar a sindicar a qualificação através de

---

<sup>45</sup> JOÃO CORREIA, ALBERTINA PEREIRA, *Código de Processo do Trabalho – anotado à luz da reforma do processo civil*, Almedina, 2015, p. 336. No mesmo sentido se pronuncia o co-autor da obra, JOÃO CORREIA, dizendo que “afigura-se-nos que a ação prossegue e não ocorre qualquer inutilidade superveniente da lide, uma vez que o *thema decidendum* não se prende nem depende da sobrevivência do contrato”, cfr., ob. cit., p. 336.

<sup>46</sup> sobre a intervenção de terceiros *vd.* LOPES REGO, “Legitimidade das partes e interesse em intervir em processo civil”, *RMP*, n.º 42, 1990, 63-86.

<sup>47</sup> Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit. p. 364, nota 57.

ação declarativa comum (art.º 48º e ss., CPT), o que, do nosso ponto de vista, compromete o efeito útil desta ação<sup>48</sup>.

Como bem realça JOANA VASCONCELOS<sup>49</sup>, é precisamente para lhe estender os efeitos do caso julgado da decisão que venha a ser proferida nesta sede, de forma a salvaguardar o efeito útil que da mesma decorra, que é indispensável o chamamento do trabalhador ao processo. Como defende, a nosso ver bem, estamos perante um caso de litisconsórcio necessário natural sucessivo (art.º 33º, CPC)<sup>50</sup>, que permitirá enquadrar esta situação na intervenção principal de terceiros e que faz do trabalhador parte principal (art.º 311º e 312º CPC).

Conforme foi consagrado, ainda que com redação pouco clara, no art.º 186º-L, nº4, ao trabalhador é conferida uma de três hipóteses: aderir à posição do MP (ou do empregador<sup>51</sup>), apresentar articulado próprio (divergindo do MP ou do empregador) e constituir mandatário, e bem assim abster-se de qualquer atuação. De acordo com o preceituado no art.º 312º do CPC, a intervenção principal tanto pode ocorrer mediante adesão como mediante apresentação de articulado próprio, pelo que ele será parte, numa e noutra circunstância. Mesmo que opte por não agir, continua a ser parte principal porque isso apenas significa que não quis exercer o direito de se fazer ouvir, que lhe foi conferido por lei em nome da defesa dos seus interesses. Parece-nos que o facto de ele poder escolher intervir ou não decorre precisamente da assunção que este é parte, e essa qualidade não está, quanto a nós, condicionada pela forma como o trabalhador decide agir.

JOÃO RATO<sup>52</sup> entende também que o trabalhador será sempre parte principal,

---

<sup>48</sup> “[A] decisão produz o seu efeito útil normal sempre que, não vinculando embora os restantes interessados, possa regular definitivamente a situação concreta das partes face ao pedido formulado.” cfr. JÚLIO CUNHA, ob. cit., p. 92.

<sup>49</sup> “A posição processual do/a trabalhador/a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Temas do Direito do Trabalho e do Processo de Trabalho*, 8 de Abril de 2016, CEJ (gravação vídeo).

<sup>50</sup> ainda que com as necessárias adaptações em face das especialidades de regime deste meio processual.

<sup>51</sup> Apesar de parecer resultar da interpretação literal do artigo em causa, que o trabalhador apenas pode aderir à posição do MP, não podemos ignorar que esta redação resulta porventura do facto do legislador ter assumido *a priori* que o trabalhador sempre teria interesse em ver o vínculo qualificado como laboral. No entanto, isso nem sempre será assim. Pense-se, por exemplo, no caso de um trabalhador que mantém com outra entidade um contrato de trabalho que o impede de celebrar outro contrato de igual natureza. Neste caso, poderá o trabalhador ter interesse em provar que a relação é exercida com autonomia, devendo, portanto, poder aderir à contestação do seu empregador ou até apresentar articulado próprio, mas na mesma linha daquele. No sentido de que é vedada ao trabalhador a possibilidade de se opor ao pedido do MP, defendendo que, mesmo apresentando articulado próprio, somente lhe cabe a faculdade de completar ou corrigir o pedido ou causa de pedir por aqueles indicados, *vd.* JOÃO CORREIA, ob. cit., p. 323.

<sup>52</sup> Cfr. ob. cit., p. 791

independentemente da forma como intervém. Apenas discordamos do autor porque este fundamenta a sua conclusão somente na referência à figura do trabalhador em sede de audiência de partes (art.º 186-O, nº 1). Ora, além de o legislador parecer não ter sido especialmente rigoroso com a terminologia nesta ação<sup>53</sup> (o que faz repensar o valor atribuído ao elemento literal na interpretação), consideramos que a qualidade de parte decorre, aqui, da própria *ratio legis* do art.º 186º-L, nº4. É com o seu chamamento ao processo que ele adquire a qualidade de parte e é precisamente por isso que depois é mencionado na audiência de partes. Para lembrar que, apesar dele poder estar, por vontade, alheado do processo, não pode nesta sede haver acordo sobre o seu contrato, sem a sua presença.

PEDRO PETRUCCI DE FREITAS<sup>54</sup> defende igualmente que o trabalhador age aqui como parte principal, mas com outra linha de pensamento, já que considera que o MP age, nesta sede, em representação daquele outro, esse sim autor na ação.

Caminho diferente seguem VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA<sup>55</sup>. Para estes, se bem os entendemos, o trabalhador não pode nunca divergir da posição do MP. Parece, pois, que mesmo quando opte por apresentar articulado próprio, terá que fazê-lo em adesão à posição daquele, para, por exemplo, completar a petição. Ora, conforme resulta do que ainda agora explicámos, não é este o nosso entendimento sobre a extensão de poderes que o legislador pretendeu conferir ao trabalhador com a redação do art.º 186º-L, nº4.

Há ainda uma parte da doutrina que faz variar a posição processual do trabalhador na ação em função da sua intervenção, considerando-o não como parte principal, nem como assistente, mas como um *tertium genus*.

---

<sup>53</sup> como referiremos *infra*, p. 30 e nota 89

<sup>54</sup> Cfr. ob. cit., p. 1432 e 1433. Uma vez que este entende o MP como representante do trabalhador, é natural que defenda o seu estatuto enquanto parte principal. Mais reticentes ficamos, no entanto, quanto à conclusão de que o MP age em representação do trabalhador, quando reconhece e defende que na ação estão em causa interesses eminentemente públicos. Ora, a entender-se assim, melhor nos parece a conclusão de que o MP age em representação do Estado, o que faz ressurgir questões em torno da atuação deste e do trabalhador, separadamente. Com o mesmo entendimento, mas por considerar que os interesses em questão na ação são os do próprio trabalhador, PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., p. 69.

<sup>55</sup> *Vd.* “O Novo Processo Civil – Impactos do Novo Código de Processo Civil no Processo do Trabalho”, in *O novo processo civil, Caderno IV*, 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários, 2014, p. 107. Tendemos a rejeitar esta tese, pelo menos tal qual ela é explicada pelos autores, por considerarmos que o estatuto da assistência é incompatível com a consagração expressa, no art.º 186º-L n.º 4, da faculdade de o trabalhador sustentar posição autónoma à do MP, nomeadamente uma que se lhe oponha. Ora, não entendemos como conseguem os referidos autores admitir apenas a assistência do trabalhador ao MP e harmonizar as consequências que daí resultam com a possibilidade de o trabalhador apresentar articulado próprio onde adira à posição do empregador. Igualmente no sentido de que o trabalhador age aqui como assistente, **Ac. TRL de 7.10.2015** (Albertina Pereira), proc. n.º 940/14.0TTLSB.L1-4.

JORGE GAMA<sup>56</sup> defende que, em razão dos reflexos que a decisão terá na sua esfera jurídica, a partir do momento em que o trabalhador é notificado da data de audiência de partes passa a assumir posição de sujeito processual, dotado de legitimidade própria e com interesse em agir, mesmo quando este se abstenha de qualquer conduta. Apesar de concordarmos com o autor neste ponto, não compreendemos como consegue compatibilizar estas conclusões com a de que o trabalhador ocupa posição de assistente quando opte por aderir às peças processuais das partes primitivas, uma vez que esta pressupõe que o assistente não tenha legitimidade para intervir como parte principal por ter somente um interesse reflexo/índireto na decisão<sup>57</sup>.

O caminho de OLIVEIRA MARTINS<sup>58</sup> fá-lo considerar que, a partir do momento em que o trabalhador intervém, por mera adesão ou articulado próprio, terá sempre de ser considerado como parte principal. Não conseguimos, no entanto, concordar quando este autor nega qualquer estatuto ao trabalhador que opte por nada dizer, considerando-o inclusivamente afastado dos efeitos do caso julgado. Ora, se o facto de o trabalhador ser parte da relação material faz com que este tenha interesses diretos e próprios quanto ao sentido da decisão que venha a ser proferida, e esta circunstância leva o autor a defini-lo como parte principal, não nos parece que a sua simples inércia possa fazer cair este estatuto.

---

<sup>56</sup> Cfr. ob. cit., p. 50 e ss.

<sup>57</sup> Cfr. RITA LOBO XAVIER *et alii*, *Elementos de direito processual civil – teoria geral, princípios e pressupostos*, UCE, Porto, 2014, p.177. Não nos parece que o trabalhador, sendo parte da relação material controvertida, tenha um interesse meramente reflexo na decisão que venha a ser tomada, mas sim interesses próprios e concretos que legitimam a sua intervenção como parte principal.

<sup>58</sup> Cfr. ob. cit., p. 210

### 3. Tramitação processual

Concluído que fica o exame das principais características da ação e dos seus pressupostos, passaremos agora à análise da sua tramitação e das questões concretas que a mesma suscita. Para tal, procurar-se-á respeitar a composição mista do novo mecanismo, focando-nos, num primeiro momento, na fase administrativa do procedimento, para passarmos depois à fase judicial.

#### 3.1. Fase Administrativa

Diz-nos o art.º 2º, n.º 3, da Lei n.º 107/2009 que é competente, para dar início ao novo procedimento, concretamente à sua fase administrativa, o inspetor da ACT<sup>59</sup>.

Assim, quando, através de uma fiscalização no local, aquele considerar estar perante uma situação de falsa independência do vínculo (por comparação com os indícios de subordinação constantes da presunção de laboralidade do art.º 12º CT) passa a caber-lhe, além do já habitual *levantamento do auto de notícia* (tendente ao procedimento contraordenacional)<sup>60</sup>, *notificar o empregador* para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação ou exercer o contraditório (art.º 15º-A, n.º 1). Vejamos então os três caminhos que o empregador tem à sua escolha.

##### 3.1.1. Regularização pelo empregador

Se o empregador aproveitar esse momento para regularizar a situação<sup>61</sup>, fazendo disso prova, é de imediato arquivado o procedimento. Ora, diz-nos o n.º 4 do art.º 15º-A que o procedimento contraordenacional ficará suspenso até ao trânsito em julgado da decisão desta ação, pelo que poderíamos ser tentados, à semelhança de alguma

---

<sup>59</sup> Parece ter-se seguido o conselho da OIT, constante do relatório “Labour inspections and undeclared work in the EU” onde se defende o alargamento e reforço das competências concedidas pelas legislações nacionais dos Estados Membros às inspeções do trabalho.

<sup>60</sup> Para o qual já estava habilitado pela anterior redação do art.º 2º da Lei n.º 107/2009 em conjugação com o art.º 12º n.º 2 do CT. Contudo, podendo eventualmente a decisão condenatória do processo contraordenacional vir a ser alvo de recurso de impugnação judicial, acabava por, apenas aí, ser discutida a laboralidade do vínculo, o que no caso se tornava especialmente difícil pelas dúvidas suscitadas em torno da possibilidade de invocação da presunção do art.º 12º nesta sede. Mais aprofundadamente *vd.*, JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS, *ob. cit.*, p. 204.

<sup>61</sup> Uma questão interessante neste âmbito, pertinentemente levantada por RITA GARCIA PEREIRA, *ob. cit.*, p. 355 nota 37, prende-se com a interpretação da expressão “regularizar a situação”. Será que para regularizar é apenas necessário provar a existência de um contrato reduzido a escrito e datado do início da relação, ou é necessário que o empregador prove que cumpriu as obrigações preteridas até então (como por exemplo o pagamento das férias devidas ao trabalhador)? Para mais desenvolvimentos em torno dos conflitos fiscais e de segurança social que poderão decorrer da regularização, veja-se a referida obra, p. 355 e ss.

doutrina<sup>62</sup>, a considerar que havendo arquivamento do procedimento administrativo da ARECT, também o procedimento contraordenacional seria arquivado. E se até poderíamos pensar que é certo que assim seja, uma vez que, de acordo com as finalidades da ação, a regularização ganha mais importância do que a aplicação de uma coima, a verdade é que, na maioria dos casos, o empregador pressiona o trabalhador para celebrarem um contrato datado do mês anterior, dizendo que, só a partir daquele momento, passou a haver a subordinação que justifica a alteração na qualificação do vínculo, até ali independente. Parece-nos, pois, que apesar de ser legítimo o arquivamento do procedimento da ARECT porque já não há um vínculo a qualificar, a contraordenação praticada pela errada qualificação que se manteve até à regularização não deve passar impune, não podendo o legislador, quanto a nós, desresponsabilizar o infrator só porque, quando “encostado à parede”, este opta por regularizar. Para que daqui não decorra um “prémio” para o empregador que tenha o efeito perverso de o induzir a contratar precariamente por saber que, havendo inspeção, lhe bastará regularizar a situação para se desonerar de quaisquer outros inconvenientes, consideramos dever entender-se possível manter o procedimento contraordenacional.

Como defende PEDRO PETRUCI DE FREITAS<sup>63</sup>, “de facto, estarão em causa duas realidades conexas, mas com âmbitos de incidência diferentes; por um lado, a violação da lei, a qual determina a aplicação de uma sanção, e, por outro lado, o arquivamento de um concreto procedimento que se torna inútil com a regularização voluntária que, *prima ratio*, o mesmo pretende”.

### 3.1.2. Contraditório do empregador

Quanto à possibilidade de sindicar os factos apontados pelo inspetor da ACT como indícios de subordinação (afastando a presunção do art.º 12º CT), apesar de esta ter consagração na lei<sup>64</sup>, a verdade é que não há qualquer referência quanto aos moldes concretos para o seu exercício, o que faz parecer que, na prática, só há arquivamento quando o empregador faça prova de que regularizou a situação<sup>65</sup>.

Sem embargo de compreendermos os fundamentos desta tese, inclinamo-nos no sentido de a rejeitar, sob pena de se ter como inútil aquela consagração. Assim, defendemos que estando prevista a faculdade de o empregador ilidir a presunção junto

---

<sup>62</sup> Cfr. VIRIATO REIS, ob. cit., p. 219.

<sup>63</sup> Cfr. ob. cit., p. 1428. No mesmo sentido veja-se RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., nota 38.

<sup>64</sup> Art.º 15º-A n.º 2 e 3.

<sup>65</sup> Neste sentido, *vd.* PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., p. 66.

da ACT, se aquele o conseguir e esta ficar convencida, deve então proceder ao arquivamento do processo.<sup>66</sup>

### 3.1.3. Inércia do empregador

Se o empregador não vier, no referido prazo de 10 dias, ilidir os indícios de subordinação, nem demonstrar a regularização da situação em causa, apresentando o contrato ou documento que o comprove reportado à data do início da relação laboral<sup>67</sup>, deve a ACT remeter para o MP da área de residência do trabalhador, no prazo de 5 dias<sup>68</sup>, uma participação dos factos ocorridos<sup>69</sup> (contando o recebimento da participação como início da instância – art.º 26º, n.º 6.)

## 3.2. Fase Judicial

Imaginando que o processo chega até ao MP<sup>70</sup>, inicia-se a *fase judicial do procedimento*, dispondo aquele de 20 dias para intentar a ARECT – art.º 186º-K CPT.

Várias questões interessantes merecem ser levantadas a propósito do início desta nova fase, nomeadamente quanto à natureza do prazo e quanto à autonomia do MP na propositura da ação.

### 3.2.1. Questões Prévias

#### 3.2.1.1. Natureza do prazo de 20 dias

Quanto à natureza deste prazo, três posições diferentes se vêm condensando na doutrina.

Por um lado, JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS<sup>71</sup> considera que o prazo de 20 dias para a propositura da ação é meramente ordenador, uma vez que da lei não resulta

---

<sup>66</sup> No mesmo sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., p. 357.

<sup>67</sup> Art.º 2º n.º 2 da Lei n.º 107/2009.

<sup>68</sup> Aparentemente este prazo é meramente ordenador, tendo natureza meramente aceleratória, pelo que o seu incumprimento apenas poderá conduzir a um eventual procedimento disciplinar contra o inspetor. Cfr. **Ac. TRE de 09.11.2014**, proc. n.º 1756/04-3.

<sup>69</sup> Art.º 2º, n.º 3, da Lei n.º 107/2009.

<sup>70</sup> Mesmo que seja o MP a dar conta de uma situação irregular, está obrigado a comunicá-la à ACT, no prazo de 20 dias, para que esta dê início ao procedimento, uma vez que só esta tem competência administrativa para dar início ao procedimento – 186º-K n.º 2 CPT.

<sup>71</sup> Ob. cit., p. 207 e ss. No mesmo sentido *vd.* **Ac. TRC de 13.11.2014** (Ramalho Pinto), proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.

qualquer consequência para o seu incumprimento e porque que os interesses visados pela ação são demasiado importantes para poderem ser postos em causa pelo decurso de um prazo, porventura demasiado curto.

JORGE ARAÚJO DA GAMA<sup>72</sup>, por sua vez, considera-o um prazo de caducidade de “cuja inobservância resulta a extinção do direito e consequente absolvição do pedido com fundamento na verificação da exceção perentória correspondente”, por defender que a urgência implícita à construção do procedimento impede que se conceda ao MP a faculdade de o prolongar por tantos dias quantos entender conveniente.

Já VIRIATO REIS<sup>73</sup> atribui-lhe natureza perentória, acompanhando a mais recente jurisprudência do STJ<sup>74</sup>, por considerar que, iniciando-se a instância não com a p.i. mas sim com o recebimento da participação, este prazo não se destina a regular o direito de ação mas apenas o hiato temporal para a prática de um ato processual em processo já iniciado, pelo que este terá obrigatoriamente natureza processual e perentória. Além disso defende que, ficando o procedimento contraordenacional suspenso até ao trânsito em julgado da decisão da ARECT, não pode aquele esperar indefinidamente por um prazo que se entenda meramente ordenador.

Inclinamo-nos claramente no último sentido por considerarmos excluídas as outras opções em função das ponderações interpretativas que tentámos fazer do preceito. Julgamos que não só não pode tratar-se de um prazo de caducidade da ação porque, na verdade, a ação já se iniciou, como também não poderia a consequência nesta sede ser a absolvição do pedido por exceção perentória porque esta “importa a absolvição total ou parcial do pedido e consiste na invocação de factos que impedem, modificam ou extinguem o efeito jurídico dos factos articulados pelo autor”<sup>75</sup>, e neste momento ainda não há p.i., factos alegados ou pedidos formulados. Por entendermos que a ação tem *natureza urgente* e que se iniciou com o recebimento da participação, não faz sentido que o prazo estabelecido seja meramente ordenador, mas sim que fixe o lapso temporal de que o MP dispõe para formular as suas pretensões em representação dos interesses públicos do Estado, findo o qual se extingue o seu direito à prática do ato (art.º 139º, n.º 1 e 3, CPC).

---

<sup>72</sup> Ob. cit., p. 37 e ss.

<sup>73</sup> Ob. cit., p. 241.

<sup>74</sup> Cfr. **Ac. STJ de 14.5.2015** (Melo Lima), proc. n.º 363/14.0TTLRA.C1.S1. e **Ac. STJ de 26.5.2015** (Leones Dantas), proc. n.º 325/14.8TTLRA.C1.S1

<sup>75</sup> Art.º 576º CPC.

### 3.2.1.2. MP e o confronto entre a participação e a p.i.

Outra questão que se coloca é a de saber se o MP pode recusar-se a intentar a ação se considerar que, dos fundamentos constantes da participação, não é possível inferir a subordinação jurídica.

Mais uma vez a doutrina diverge quanto a esta possibilidade, sobretudo por força das diferentes conceções em torno dos interesses em causa e conseqüente papel do MP na ação.

JOÃO RATO<sup>76</sup> defende que de acordo com a construção de todo o diploma legal, e à semelhança do que está previsto em matéria de impugnação judicial da decisão administrativa no processo de contraordenações laborais<sup>77</sup>, resulta claro que ao MP não cabe discutir a bondade da intervenção da ACT e da sua participação, sendo aquele obrigado a intentar a ação.

VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA<sup>78</sup>, por sua vez, sustentam que ao MP, por força da sua autonomia, tem de ser reconhecido o direito de não apresentar a p.i. se não concordar estarem reunidos os suficientes indícios de subordinação. Propõem assim que, recebida a participação pelos serviços do MP, estes a remetam ao magistrado competente que depois a expedirá para a secretaria, por forma a ser registada, distribuída e autuada como ARECT. Depois do devido registo, deve a participação retornar ao magistrado competente para que este elabore a p.i. ou profira despacho indicando que não concorda com os elementos da participação, devendo o juiz, perante tal despacho, absolver o réu da instância com fundamento na verificação de uma exceção dilatória inominada<sup>79</sup>.

Em sentido semelhante pronuncia-se JORGE ARAÚJO GAMA<sup>80</sup>, divergindo daqueles autores somente em alguns aspetos. Para este, depois de registada a ARECT pela secretaria, não tem a participação que retornar ao magistrado competente, mas tão

---

<sup>76</sup> Cfr. ob. cit., p. 794. Critica ainda a consagração de um prazo “tão longo” para a mera reprodução, pelo MP, dos factos constantes da participação da ACT, em virtude da natureza urgente da ação. Perfilhando entendimento diametralmente oposto, acreditamos que o prazo possa até ser curto atendendo a eventuais necessidades de investigação que o MP possa sentir para melhor fundamentar a sua pretensão em juízo. Entendendo igualmente que o MP está obrigado a intentar a ação, RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., p. 346, e Sentença do Tribunal da Comarca do Porto – 1ª Secção do Trabalho, proc. n.º 841/14.1TTRTPT (transcrita em parte por PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., p. 67).

<sup>77</sup> Art.º 37º Lei n.º 107/2009, onde se utiliza a expressão “sempre”.

<sup>78</sup> Cfr. ob. cit., p. 106. No mesmo sentido, *vd.* JOAQUIM OLIVERA MARTINS, ob. cit., p. 209.

<sup>79</sup> Parece-nos, no sentido igualmente defendido por JORGE GAMA (ob. cit., p. 41), que nesta circunstância não pode ocorrer uma exceção dilatória inominada que implique a absolvição do réu da instância (art.º 576º CPC), uma vez que não há ainda p.i., réu, pedido ou causa de pedir, em função dos quais o juiz possa pronunciar-se.

<sup>80</sup> Cfr. ob. cit., p. 41.

só ficar a aguardar que aquele apresente a p.i. ou que o prazo decorra. Além disso, propõe um procedimento alternativo que passa pela elaboração de um procedimento administrativo, a cargo dos serviços do MP, onde o magistrado lavrará o respectivo despacho de arquivamento, caso entenda não haver suficientes indícios de subordinação na participação da ACT.

Em nossa opinião, sendo o MP dotado de autonomia<sup>81</sup>, e tendo em conta que o objeto da ação é enformado por interesses de ordem pública, não nos parece poder ser outro o entendimento que não seja o de que o MP pode não apresentar a p.i. quando não considere estarem reunidos elementos suficientes para concluir pela existência de subordinação<sup>82</sup>.

Assim, e salvo melhor opinião, defendemos que recebida a participação, deve o Magistrado determinar a sua remessa à secretaria, para que se proceda ao respectivo registo, distribuição e autuação; devendo aí ficar a aguardar pela p.i. do MP, ou pelo decurso do prazo de 20 dias (findo o qual o juiz proferirá despacho a determinar a extinção da instância por impossibilidade superveniente da lide – art.º 277º e) CPC)<sup>83</sup>.

### 3.2.2. Tramitação subsequente

Imaginando, em todo o caso, que o MP concorda com a existência de uma presumível subordinação, diz-nos o art.º 186º-L que este deve elaborar a petição e fundamentá-la com todos os indícios merecedores de relevo e consideração, juntando todos os meios de prova conhecidos à data<sup>84</sup>. Posteriormente é notificado o empregador para, querendo, contestar no prazo de 10 dias.

---

<sup>81</sup> Que resulta não só do seu estatuto (art.º 2) mas também da CRP (art.º 219º). Pronunciando-se também no sentido de que, por força da sua autonomia, não pode o MP ser obrigado a intentar p.i.; ainda que sem assumir posição em relação aos moldes a seguir nesta circunstância, cfr. PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., p. 68.

<sup>82</sup> Neste sentido *vd. Ac. STJ de 6.5.2015* (Pinto Hespanhol), proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.S1 “Deste modo, recebida a sobredita participação, o Ministério Público dispõe de todas as informações necessárias para avaliar da existência de indícios de uma situação de prestação de atividade aparentemente autónoma em condições análogas ao contrato de trabalho e para apresentar a correspondente petição inicial em juízo, desde que entenda haver elementos suficientes para o efeito. Tal valoração desenvolve-se no quadro da autonomia do Ministério Público, constitucionalmente garantida (artigo 219.º, n.º 2, da Constituição) e reafirmada no respetivo Estatuto” (sublinhado nosso).

<sup>83</sup> Na mesma linha de entendimento, cfr. VERA SOTTOMAYOR, “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, in *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho - Supremo Tribunal de Justiça*, p. 5.

<sup>84</sup> Parece que a expressão “até à data” indicia que o MP pode apresentar depois novos elementos probatórios de que só tenha conhecimento em momento posterior. Até porque, como alerta, a nosso ver com pertinência, RITA GARCIA PEREIRA, o prazo de 20 dias é porventura curto para que o MP possa recolher outros meios de prova e construir a sua petição, pelo que terá de admitir-se a possibilidade de apresentação de novos elementos em momento posterior, sem embargo da necessidade de garantir o contraditório ao “empregador”. Cfr. ob. cit., p. 358.

### 3.2.2.1. Falta de contestação pelo empregador

Se o empregador nada disser, a falta de contestação produzirá um efeito cominatório semipleno<sup>85</sup>, dando-se os factos alegados pelo autor como provados; caso em que o juiz deve, no prazo de 10 dias, proferir decisão condenatória, a menos que ocorram exceções dilatórias evidentes ou que o pedido seja manifestamente improcedente – art.º 186º-M.

Repare-se que até aqui o trabalhador ainda não tomou conhecimento da ação, nem teve qualquer oportunidade de intervenção – art.º 186º-L, n.º 4<sup>86</sup>. Como realça, com pertinência, JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS as implicações práticas desta solução podem ser tremendas, uma vez que, assim que é notificado, o empregador pode imediatamente fazer cessar o contrato que é ainda de prestação de serviços, colocando-se o trabalhador numa situação ainda mais frágil.

Em nosso entender, poderia o legislador ter ido mais longe, e consagrado uma cláusula de segurança a favor do ainda prestador de serviços (cuja posição real está por definir) que evitasse a possibilidade daquele outro fazer cessar o vínculo durante a pendência da ação, já que “a existência de um litígio num Tribunal de Trabalho em que se discute se um contrato é de trabalho e em que o «trabalhador» intervém e pode ser ouvido na audiência de julgamento, dificilmente será compatível com a manutenção, sem engulho ou atrito, da relação que vinha mantendo com o seu «empregador», acabando o «trabalhador», se defender sê-lo em tribunal, por ver o seu contrato terminado, ou tendo, para o manter, de aceitar tratar-se de uma simples prestação de serviços”<sup>87</sup>.

---

<sup>85</sup> Ao contrário do defendido por JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS, ob. cit., p. 209, não julgamos estar perante o efeito cominatório pleno, uma vez que a falta de contestação “apenas” implica a prova dos factos invocados pelo autor, não indo longe o suficiente para determinar a procedência do pedido, cabendo sempre ao juiz julgar depois o mérito da causa. Sobre os efeitos da revelia, *vd.* JÚLIO CUNHA, ob. cit., p. 168 e ss.

<sup>86</sup> Como realça JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS, ob. cit., p. 209, “se o empregador não contestar, é sustentável o entendimento de que seria melhor, de *lege ferenda*, citar sempre o “trabalhador” antes de qualquer decisão judicial, até pelo interesse que este pode ter em defender não se tratar de um contrato de trabalho (...), evitando que, à sua revelia, se decida pela laboralidade do vínculo”. Este problema faz surgir um outro, para o qual não conseguimos avançar solução, que é o de saber como pode o trabalhador reagir contra esta decisão se, até ali, este não interveio, não estando porquanto abrangido pelos efeitos do caso julgado.

<sup>87</sup> Cfr. JOAQUIM OLIVEIRA MARTINS, ob. cit., p. 204.

### 3.2.2.2. Contestação do Empregador

Se, pelo contrário, o empregador apresentar contestação, caberá ao juiz conhecer das nulidades e exceções dilatórias ou decidir o mérito da causa e marcar a audiência de julgamento para os 30 dias subsequentes<sup>88</sup>; *notificando agora o trabalhador* da data da mesma e remetendo-lhe a referida contestação e correspondente p.i. para que este, querendo, adira aos factos ou venha apresentar articulado próprio e constituir mandatário – art.º 186º-L, n.º 4.

Não deixa de ser estranho, denotando porventura mais uma imprecisão do legislador, que não se exija forma articulada para a p.i. do MP e para a contestação do empregador, e venha agora impor-se tal forma para a peça processual do trabalhador – art.º 186º-L, n.º 3 e n.º 4.

### 3.2.3. Audiência de julgamento

Partindo-se agora para a audiência de julgamento, onde serão oferecidas as provas (art.º 186º-N, n.º 3), diz-nos o art.º 186º-O n.º 1 que, estando presentes trabalhador e empregador<sup>89</sup>, deve o juiz proceder à realização da audiência de partes, procurando que estas cheguem a acordo.

Várias questões interessantes se colocam nesta sede, não só relativamente à matéria da prova (mais concretamente testemunhal), mas também quanto à tentativa de conciliação das partes e possível extensão do acordo.

#### 3.2.3.1. Prova Testemunhal

O número de testemunhas que as partes podem arrolar nesta ação encontra-se limitado por comparação à regra do processo comum – art.º 64º CPT. Afigura-se-nos que o limite é demasiado penoso e porventura injustificado em face da compressão que implica porque, apesar de se compreender que o processo tem natureza urgente e a ação se destina à simples apreciação positiva – o que poderia justificar uma redução do

---

<sup>88</sup> Cfr. art.º 186º-N.

<sup>89</sup> Não deixa de denotar alguma imprecisão legislativa o facto de estarmos no âmbito de uma ação destinada a reconhecer a (in)existência de um contrato de trabalho e a lei se referir às partes como trabalhador e empregador, sem que saiba se o são efetivamente. Ainda mais impreciso nos parece o legislador quando se “esquece” que o MP é parte principal, pelo que, a haver acordo, este sempre teria que estar presente e fazer dele parte. Divergindo, PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., p. 68, diz: “o momento em que o MP intenta a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho determina a cessação da intervenção do MP na presente ação”, acabando adiante por concluir, como já se referiu, que o MP, não podendo intervir por iniciativa própria, não pode igualmente obstar à conciliação das partes.

número de testemunhas –, não nos parece que a redução (superior a 50%) de dez para três seja proporcional, não se vislumbrando qual o motivo que a legitima em concreto<sup>90</sup>.

Como o trabalhador já adquiriu, nesta fase, estatuto de parte principal poderá igualmente arrolar mais 3 testemunhas, caso decida intervir. Contudo, esta situação é potencialmente geradora de injustificadas desigualdades, na medida em que conduzirá a um desequilíbrio desproporcionado entre cada um dos lados da questão, em violação do princípio da paridade de armas – art.º 20º n.º 4 CRP<sup>91</sup>.

### 3.2.3.2. Audiência de partes e tentativa de conciliação

A primeira perplexidade que nos suscita a consagração prevista no art.º 186º-O, n.º1, é a aparente coincidência entre a tentativa de conciliação e a audiência de partes, dado que da letra dos artigos 51º e 55º resulta claro que a segunda é mais ampla do que a primeira.

Assim, defendemos que nesta sede, antes da tentativa de conciliar as partes, devia o juiz ouvi-las e procurar garantir o contraditório<sup>92</sup>, especialmente quando o trabalhador intervenha apresentando articulado próprio, uma vez que nem o MP nem o empregador têm, em momento algum, possibilidade de sindicar os factos por aquele alegados – cumprindo-se mais cabalmente os desideratos da audiência de partes, ao invés de a reduzir à simples tentativa de conciliação.

Acompanhamos aqui JOANA VASCONCELOS<sup>93</sup> quando diz que a inclusão da figura do trabalhador e a omissão do MP nesta sede tem como fundamento precisamente evitar que o primeiro não esteja presente no acordo de qualificação do contrato do qual é parte. Como bem realça a autora, parece que o legislador se “esquece” de referir o MP porque ele, enquanto autor, sempre teria de estar presente; tendo, antes sim, procurado reforçar que, mesmo que o trabalhador não tenha ainda intervindo (e independentemente das considerações em torno do seu estatuto nesta ação), sendo ele parte da relação material cuja qualificação é controvertida, nunca poderia chegar-se a um acordo sobre

---

<sup>90</sup> Ainda sobre a possibilidade de o inspetor da ACT ser chamado a testemunhar, ainda que, quanto a nós, seja na prática inútil, uma vez que aquele se limitará, à partida, a reproduzir o teor da participação remetida aos serviços do MP, veja-se, RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., p. 368.

<sup>91</sup> Alertando para esta questão e defendendo que pode o MP apresentar testemunhas adicionais para repor a igualdade, caso o trabalhador se coloque ao lado do empregador (e vice-versa), ao abrigo da faculdade concedida ao juiz no art.º 186º-O n.º 4, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, “As Perplexidades Geradas pela Ação Especial de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho”, in *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho - Supremo Tribunal de Justiça*, p. 11.

<sup>92</sup> Cfr. art.º 3º, n.º 4, CPC.

<sup>93</sup> *Vd.*, ob. cit., (gravação vídeo).

aquela sem que ele se pudesse pronunciar, porque, ao fim ao cabo, ele e o empregador serão os sujeitos concreta e diretamente afetados pelo resultado dessa transação.

#### 3.2.3.2.1. Extensão do acordo

Centrar-nos-emos agora numa questão paralela, que tem dividido doutrina e jurisprudência, e que se prende com a possível extensão do acordo a que haja lugar na audiência de partes, o que conseqüentemente se relaciona com a liberdade daquelas na qualificação do vínculo.

Esta discussão traz novamente à colação as dificuldades práticas em fazer operar eficazmente o critério da subordinação<sup>94</sup>. É que, na verdade, não raras são as situações em que o empregador atribui ao contrato um *nomen iuris* sem correspondência nas suas cláusulas, ou vai mais longe, criando um contrato que formalmente parece ser de prestação de serviços, porque exercido com aparente autonomia, mas que na verdade é executado com subordinação; tudo com vista a furtar-se à aplicação das garantísticas normas laborais.

FERNANDO RIBEIRO LOPES<sup>95</sup> defende que, na operação de qualificação, os elementos decisivos são as cláusulas do conteúdo negocial e não a designação dada pelas partes ou os posteriores comportamentos daquelas, pelo que “as condutas que se afastem das estipulações (...) não podem, numa inversão metodológica inaceitável, fundamentar uma requalificação posterior do contrato, concordante com a prática”.

Contudo cremos, à semelhança do que defende JOANA NUNES VICENTE<sup>96</sup>, que, em domínio laboral, na interpretação tendente à qualificação deve ter-se em conta “a situação de facto, isto é, a relação considerada na sua fase de execução, ao modo como veio a ser desenvolvida pelas partes, impondo-se, desde logo, uma deslocação apreciável no momento temporal pois o intérprete não deve situar-se no momento da conclusão do contrato, mas sim em momento posterior”

Partindo de um e de outro caminho para fundamentar conclusões em torno da possibilidade de firmar um acordo de qualificação no âmbito da ARECT, somos confrontados com posições diametralmente opostas quer na doutrina, quer na

---

<sup>94</sup> Para maiores desenvolvimentos doutrinários sobre este critério e as dificuldades práticas da sua aplicação *vd.*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Trabalho subordinado e trabalho autónomo”, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, 2001, p. 325-351, e ALBINO MENDES BAPTISTA, “Qualificação contratual e presunção de laboralidade”, *RMP* n.º 97, 2004, p. 59-76

<sup>95</sup> “Trabalho subordinado ou trabalho autónomo: um problema de qualificação”, *RDES* 1987, p. 68

<sup>96</sup> *Ob. cit.*, p. 92. Para maiores desenvolvimentos sobre as especificidades da interpretação em sede laboral e sobre o princípio da “primazia” da realidade, *vd.* p. 93 a 111.

jurisprudência, cabendo-nos agora fazer, sobre aquelas, uma análise crítica.

De um lado, situa-se a doutrina e jurisprudência<sup>97</sup> que, por sobrevalorizar a liberdade contratual das partes e por referência ao princípio da hipervalorização do ato conciliativo (típico do processo laboral), considera possível que aquelas acordem numa qualificação sem correspondência à real forma de execução do contrato, e como tal, considera igualmente válido o acordo que tenha por base esta qualificação.

Nesta esteira de entendimento situa-se PAULA PONCES CAMANHO<sup>98</sup> defendendo que “se nos autos, ambas as partes do contrato expressarem os seus interesses e estes não forem antagónicos ou conflitantes – estando assim de acordo quanto à configuração jurídica da relação que mantém –, não se vê que outros interesses possam vir a ser satisfeitos por via da sentença”.

Contudo, cremos que esse “acordo” é, na maioria das vezes, mais do que uma verdadeira conciliação de vontades, a única alternativa para o trabalhador, em face da pressão do empregador.

Mesmo nas situações em que o trabalhador tem interesse na qualificação do contrato como de prestação de serviços, porque por exemplo mantém um vínculo subordinado paralelo que o impede de se vincular a outro contrato de trabalho, não nos parece que, sendo os direitos laborais considerados indisponíveis, pelo menos durante a pendência do vínculo, possam aqueles, no seu exclusivo interesse, defraudar os dos restantes, nomeadamente os do Estado.

Ora, este entendimento liberal nega claramente a prevalência dos interesses públicos, desconsidera o papel do MP na ação (limitando-o à representação dos interesses do trabalhador) e considera que, firmado o acordo, nenhum outro interesse subsiste, tornando-se inviável a continuação do processo. Por tudo o que já expusemos, respeitosamente, somos forçados a discordar desta lógica, porque partimos de outros pressupostos e princípios que alteram a dinâmica do papel das partes e da sua legitimidade, no sentido por nós afirmado *supra* a propósito dos interesses da ação e do papel de cada um dos intervenientes.

---

<sup>97</sup> Veja-se **Ac. TRL de 24.09.2014** (Maria João Romba), proc. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, no qual se afirma: “a intervenção do MP faz-se, em 1º lugar, em defesa do interesse do «trabalhador» a que a ação diz respeito e, só secundariamente, em defesa do interesse público de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado. 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”. No mesmo sentido, **Ac. TRL de 28.1.2015** (Francisca Mendes), proc. n.º 1329/14.6TTLSB.L1-4 e **Ac. TRL de 2.12.2015** (Paula Sá Fernandes), proc. n.º 1329/14.6TTLSB.L2-4.

<sup>98</sup> Cfr. ob. cit., p. 74.

É que se é claro que está contida na liberdade contratual das partes a escolha do tipo a que se vinculam, tal liberdade não pode ser usada para mascarar a realidade na conveniência das partes. Se não, de que serviria ao legislador criar mecanismos de proteção do trabalhador por lhe reconhecer maior fragilidade, se depois o empregador, pela sua supremacia, pudesse impor àquele uma qualificação desviante que se traduzisse na inaplicabilidade daquelas regras? Poderá a liberdade das partes justificar a fuga de uma concreta disciplina legal? Não nos parece poder sustentar-se tal entendimento, porque, quanto a nós, a liberdade das partes esgota-se na escolha do contrato que pretendem celebrar, sem se estender até à possibilidade de escolher a legislação a aplicar ao dito.

Neste sentido, dando prevalência ao princípio da primazia da realidade e aos interesses públicos e indisponíveis em jogo, grande parte da doutrina e a mais recente jurisprudência<sup>99</sup> defende que a liberdade das partes não pode ser ilimitada, estando tolhida nomeadamente pela lei e por princípios de ordem pública, pelo que a mesma não pode permitir adotar a uma qualificação que não tenha tradução na realidade material dos factos<sup>100</sup>. Parece-nos que não pode a autonomia das partes e da sua vontade sobrepor-se à lei e às suas finalidades, por estarem em causa interesses de ordem pública e interesses próprios do trabalhador com natureza indisponível. Assim, consideramos dever fazer-se uma interpretação restritiva da norma, entendendo que, quando esta se refere a “acordo”, não está a pensar em todo e qualquer acordo (muito menos o que falseia a realidade, *frustrando claramente o objetivo de todo o procedimento*), mas sim num de estrita legalidade, somente relativo aos factos relacionados com o contrato de trabalho, nomeadamente quanto à data do seu início<sup>101</sup>.

---

<sup>99</sup> **Ac. TRP de 13.04.2015** (Paula Leal de Carvalho), proc. n.º175/14.ITSPNF.P1 “O interesse público no combate aos falsos recibos verdes, implica a falta de legitimidade do trabalhador para desistir do pedido formulado na ação proposta pelo Ministério Público ou para acordar com o empregador que a relação contratual em causa não é de natureza laboral” e **Ac. TRL de 25.03.2015**, (Jerónimo de Freitas), proc. n.º 1343/14.1: “O princípio da liberdade contratual (art.º 405.º CC) não significa que esteja na disponibilidade das partes qualificarem um contrato como bem lhes aprouver - mesmo que o façam sem qualquer intenção simulatória - designadamente, denominando-o como contrato de prestação de serviços, quando na verdade do que convencionaram ou da sua execução prática resulte um verdadeiro contrato de trabalho subordinado. A declaração contida em requerimento apresentado pelo “trabalhador”, dizendo não pretender o reconhecimento de vínculo de trabalho “por não existir”, qualificando-o (em adesão expressa à posição sustentada pela R. na contestação) como “Contrato de Prestação de Serviços de Docência” e, referindo ainda pretender mantê-lo naqueles termos, não basta para conduzir à inutilidade superveniente da lide, pois equivale a fazer tábua rasa dos fins prosseguidos pela Lei n.º 63/2013. A lide não é inútil, pois não se sabe se há ou não uma situação de precariedade.”

<sup>100</sup> Cfr. VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA, ob. cit., p. 105, e OLIVEIRA MARTINS, ob. cit., p. 211

<sup>101</sup> Prosseguindo a mesma argumentação, tem sido defendido na jurisprudência que o facto de o trabalhador não ser aqui o autor da ação (faltando-lhe legitimidade para desistir de um pedido que não é seu) e em nome da natureza pública dos interesses defendidos pelo MP, não existe possibilidade de aquele

#### 3.2.4. Julgamento

Frustrando-se a conciliação, inicia-se o julgamento com a produção de prova, finda a qual se passará à decisão que porá termo ao processo (art.º 186º-O), podendo a sentença ser sucinta, fundamentada e imediatamente ditada para a ata; ou, nos casos em que a complexidade da causa o determine, designar data para a sua prolação (art.º do 36º n.º 3 do CPT). Ora estando em causa a discussão dos complexos problemas de qualificação, afigura-se-nos difícil pensar numa situação de tal simplicidade que torne este mecanismo possível ou até mesmo desejável.<sup>102</sup>

#### 3.2.5. Recurso

Cumpre, por último, referir o desacordo em relação ao efeito atribuído ao recurso (meramente devolutivo – art.º 186º-P), uma vez que, obtendo-se na 1ª instância sentença condenatória, e devendo a mesma ser comunicada à ACT e ao Instituto da Segurança Social – art.º 186º-O, n.º 9 –, fica o empregador obrigado à inscrição retroativa do trabalhador e ao pagamento das respetivas contribuições para a Segurança Social, originando-se graves transtornos se, em sede de recurso, se contrariar a primeira decisão. Parece-nos que tais transtornos poderiam evitar-se se àquele tivesse sido reconhecido efeito suspensivo<sup>103</sup>.

---

desistir do pedido. Neste sentido, veja-se **Ac. TRC de 7.5.2015** (Ramalho Pinto), proc. n.º 859/14.4T8CTB.C1 e **Ac. TRP de 17.12.2014** (António José Ramos), proc. n.º 309/14.6TTGDM.P1, de onde se retira que “O interesse público no combate aos falsos recibos verdes, implica a falta de legitimidade do trabalhador para desistir do pedido formulado na ação proposta pelo Ministério Público ou para acordar com o empregador que a relação contratual em causa não é de natureza laboral”. Considerando que, caso presente articulado próprio, pode o trabalhador desistir do seu pedido, mantendo-se, contudo, a utilidade da lide em função dos interesses que o MP salvaguarda como autor, **Ac. TRC de 26.3.2015** (Ramalho Pinto), proc. n.º 848/14.9TTCBR.C1.

<sup>102</sup> Para maiores desenvolvimentos, PEDRO PETRUCCI DE FREITAS, ob. cit., p. 1435.

<sup>103</sup> À semelhança da suspensão prevista para o procedimento disciplinar – art.º 15º-A n.º 4.

#### IV. Conclusão

Da análise de todos os pontos abordados na nossa investigação resulta claro que os fenómenos de crise económica conduziram a diversas alterações na realidade das empresas, impondo novos desafios às partes da relação laboral e ao legislador, não só em Portugal, mas também nos restantes países europeus.

A multiplicidade de novos vínculos e as cada vez mais diferenciadas formas de prestar atividade voltaram a trazer à colação as questões ligadas à subordinação, obrigando a um juízo atualístico das suas características e bem assim do peso dos seus indícios.

O crescente espaço de indeterminação em torno deste conceito enquanto critério delimitador e os constrangimentos orçamentais motivados, pelo menos em parte, pela globalização e conseqüente aumento da concorrência, fizeram crescer a procura por uma maior flexibilização enquanto ponto de partida para a redução dos custos de produção e de mão-de-obra.

Simultaneamente, assiste-se também a um acentuar das condutas simulatórias e fraudulentas com vista a afastar as imposições garantísticas consagradas na legislação laboral (e bem assim as implícitas contribuições sociais e fiscais) de que é exemplo paradigmático a vinculação das partes a um contrato de prestação de serviços em que a autonomia é meramente aparente.

Estas dificuldades em matéria de qualificação, por permitirem encobrir mais facilmente atuações simulatórias, impuseram a adoção de medidas de combate destinadas a evitar o esvaziamento da utilidade prática do Direito do Trabalho, que se materializaram, entre nós, na criação de uma presunção de laboralidade (com intuito de facilitar a prova da subordinação pelo trabalhador) e na construção de uma ação especial destinada a reconhecer a existência de um contrato de trabalho.

Especificamente sobre esta última, e uma vez que a nossa investigação a ela se dirigiu a título principal, cabe sucintamente compilar as conclusões a propósito das questões que entendemos mais delicadas.

Apesar da aparente simplicidade da sua regulação, este diploma tem-se mostrado insuficientemente concretizado para poder ser clara e facilmente aplicado. A própria divergência nas posições jurisprudenciais (assumidas nos nossos tribunais) é disso sintoma, e tem levado a doutrina a debruçar-se sobre um conjunto de questões

complexas como a natureza dos interesses, a posição das partes e a possível extensão do acordo na tentativa de conciliação.

Trata-se, pois, de uma ação *sui generis*, que visa conjuntamente garantir a defesa de interesses públicos ligados ao combate à precariedade, à garantia da segurança, ao pagamento das obrigações fiscais e contributivas e à da defesa da legalidade e da justa concorrência, e bem assim dos interesses concretos do trabalhador que se vê fora do escopo laboral, apesar de exercer a sua atividade em moldes idênticos aos que legitimam aquela proteção.

Precedida por uma fase administrativa a cargo da ACT, na qual o inspetor recolhe dados relevantes sobre a situação de qualificação duvidosa, apresentando participação com o conjunto de indícios de subordinação e as respetivas provas, esta ação inicia-se com o impulso processual do MP que assume aqui a posição de autor, não só para garantir a defesa da legalidade e dos já referidos interesses públicos do Estado, mas também de forma a evitar que o trabalhador (normalmente frágil, débil e dependente) tenha que se expor judicialmente contra o empregador, na pendência do vínculo, para fazer valer os seus direitos.

Já o trabalhador, apesar de parte na relação material controvertida, só no decurso da ação, depois da contestação, é chamado a intervir. Da falta de clareza expositiva e da insuficiente definição das intenções do legislador em torno desta questão, resultou uma confusa teia de hipóteses, avançadas pela doutrina, e em relação à qual tomamos posição no sentido de considerar o trabalhador sempre como parte principal.

No desenrolar da ação, consagra-se a possibilidade de conciliação entre as partes fazendo-se, no entanto, somente referência ao empregador e trabalhador. Ora, apesar de não resultar da letra da lei, sendo o MP o autor desta ação, não pode haver qualquer acordo de partes sem a sua presença. Mais, ainda que se consiga chegar a acordo, este terá que se restringir a um acordo de estrita legalidade, não podendo a vontade das partes servir para mascarar a verdadeira qualificação do vínculo que cabe ao juiz determinar, por respeito ao princípio da primazia da realidade.

Apesar de todas as críticas que o legislador possa merecer pelas imprecisões e pela pontual falta de capacidade de prever os contornos práticos concretos da aplicação do diploma, não podemos deixar de aplaudir a iniciativa dos cidadãos para a criação de um mecanismo de combate às situações de precariedade que há muito fazia falta no nosso ordenamento.

Reconhece-se, igualmente, que talvez tivesse sido pertinente permitir que no âmbito da ARECT se discutissem outros pormenores da relação qualificada como subordinada, por forma a alargar a utilidade da ação. Se compreendemos que a possibilidade de fazer valer os direitos emergentes da qualificação nesta sede seria porventura difícil, em face do cariz célere que o legislador lhe quis imprimir, julgamos que poderia, no entanto, ter-se ido um pouco mais longe e determinar, por exemplo, o montante da retribuição (o que quanto a nós seria de grande utilidade especialmente para as comunicações previstas ao Instituto da Segurança Social).

Espera-se, por fim, que esta nova ação venha permitir efetivamente reduzir o número de falsos independentes e que possa constituir uma medida de exemplo para os restantes países do espaço europeu que enfrentam semelhantes desafios.

## V. Bibliografia

- ALFONSO MELLADO, CARLOS L., “Flexibilidad interna. Análisis y propuestas”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 3, 2016, p. 260-269.
- AMADO, JOÃO LEAL, “Presunção de laboralidade: nótula sobre o art.º 12º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, *PDT*, n.º 82, 2009, p. 159-170.
- BAÑOS DIEZ, DANIEL, e PÉREZ CUERNO, JOSÉ MANUEL, “Globalización, flexibilidad y neocorporativismo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n.º 6, 2015, p. 758-796.
- BAPTISTA, ALBINO MENDES, “Qualificação contratual e presunção de laboralidade”, *RMP* n.º 97, 2004, p. 59-76.
- CAMANHO, PAULA PONCES, “A ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho – breves reflexões e algumas perplexidades”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. III, UCE, Lisboa 2015, p. 65-78.
- CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, “A flexibilização do direito do trabalho português”, in *Seminário: flexibilidade e relações de trabalho*, CES, Lisboa, 1998.
- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- CORREIA, JOÃO, e PEREIRA, ALBERTINA, *Código de Processo do Trabalho – anotado à luz da reforma do processo civil*, Almedina, 2015.
- COUR DES COMPTES, “Prévention et répression du phénomène des faux indépendants”, *Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants*, 2004, p. 1-64. (disponível em [https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjR15SjmtPPAhWnBsAKHeEDAsQQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.ccrek.be%2Fdocs%2F2012\\_31\\_RapportAnnuel2011.pdf&usg=AFQjCNF1C28sjoufGbFT0XBqLuA5bZ8Jvg&sig2=A9I344FpYagibDz9Xu7vUQ](https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjR15SjmtPPAhWnBsAKHeEDAsQQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.ccrek.be%2Fdocs%2F2012_31_RapportAnnuel2011.pdf&usg=AFQjCNF1C28sjoufGbFT0XBqLuA5bZ8Jvg&sig2=A9I344FpYagibDz9Xu7vUQ))
- CRUZ, CRISTINA, “A (nova) ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho”, *Curso de especialização: Temas de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, CEJ, 2015, p. 1-27. (disponível em <https://elearning.cej.mj.pt/mod/folder/view.php?id=16092>)

- CUNHA, ANTÓNIO JÚLIO, *Direito Processual Civil Declarativo à luz do novo código de processo civil*, Quid Juris, Lisboa, 2013.
- DE GRAZIA, RAFFAELE, “El trabajo clandestino: un problema de actualidad”, *Revista Internacional del Trabajo*, n.º 4, 1980, p. 469-484.
- FREITAS, PEDRO PETRUCCI DE, “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *ROA*, ano 73, vol. IV – Out./Dez – 2013, p. 1423-1443.
- GALIANA MORENO, JESÚS MARÍA, e SELMA PENALVA, ALEJANDRA, “*El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo. Aportaciones prácticas del RD 197/2009 que desarrolla la Ley 20/2007*”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 83, 2009, p. 291-322.
- GAMA, JORGE ARAÚJO, “A ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho: análise crítica da Lei n.º 63/2013 de 27 de agosto”, *RMP*, n.º 140, 2014, p. 33-77.
- GIUGNI, GINO, “Diritto del Lavoro (Voce per una enciclopédia)”, com tradução portuguesa publicada na *RDES*, n.º 2, 1986, p. 305-365.
- GOMES, JÚLIO VIEIRA, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho”, *ROA*, n.º 72, 2012, p. 576 e 617.
- GRAÇA, SANDRA, “Um olhar sobre a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto – ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Cabo dos Trabalhos*, n.º 11, 2015, p. 1-22. (disponível em [https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n11/documentos/05-Sandra\\_Graca.pdf](https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n11/documentos/05-Sandra_Graca.pdf))
- GRUPO DE AÇÃO INTERDEPARTAMENTAL DA OIT, “Enfrentar a crise do emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”, *Relatório para a Conferência de Alto Nível*, Lisboa, 2013, p. 1-111. (disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/versaofinal\\_oit\\_relat\\_enfrentarcriseemprego\\_20131101\\_pt.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/versaofinal_oit_relat_enfrentarcriseemprego_20131101_pt.pdf))
- HATFIELD, IZZY, “Self-employment in Europe”, *Institute for Public Policy Research*, 2014, p. 1-39. (disponível em [www.ippr.org/files/.../pdf/self-employment-Europe\\_Jan2015.pdf](http://www.ippr.org/files/.../pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf))
- LAGASSE, FRANÇOIS, “Les faux independants et le droit du travail: les frontieres du lien de subordination: le point sur l'evolution de la loi, de la doctrine et de la

- jurisprudence”, *Communication à l’U.H.P.C.*, 2007, p. 1-62. (disponível em [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O9RnKFiSS48J:www.uhpc.be/IMG/pdf/07\\_02\\_06\\_Syl.\\_M.\\_LAGASSE\\_Les\\_faux\\_independants.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=pt&client=firefox-b-ab](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O9RnKFiSS48J:www.uhpc.be/IMG/pdf/07_02_06_Syl._M._LAGASSE_Les_faux_independants.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=pt&client=firefox-b-ab))
- LAMBELHO, ANA, “Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio”, in *Para Jorge Leite - escritos jurídico-laborais*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 433-454.
  - LIMA, MARIA DA PAZ, “A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal”, *Cadernos do observatório*, Junho de 2015, n.º 5, p. 5-25.
  - MARTINEZ, ROMANO, “Trabalho subordinado e trabalho autónomo”, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, 2001, p. 325-351.
  - MARTINS, JOAQUIM OLIVEIRA, “A ação especial de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Julgar*, n.º 25, 2015, p. 575-617.
  - MARTINS, PEDRO FURTADO, “A crise do contrato de trabalho”, *RDES*, n.º 4, 1997, p. 335-368.
  - MINISTÉRIO DO TRABALHO E SOLIDARIEDADE SOCIAL, *Livro verde sobre as relações laborais*, 2006. (disponível em <http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livroverde.pdf>)
  - OIT, “A Inspeção do Trabalho na Europa: trabalho não declarado, migração e tráfico”, *Programa da Administração e da Inspeção do Trabalho*, 2010, p. 1-50. (disponível em [http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS\\_144732/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_144732/lang--en/index.htm))
  - OIT, “Labour Inspections and Undeclared Work in the EU”, *Labour Administration and Inspection Programme*, 2013, p. 1-71. (disponível em [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_220021.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf))
  - PALOMARES VÍLCHEZ, ANTONIO, “Falsos autónomos: consecuencias, análisis y situación actual”, trabalho de fim do curso em *Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, Universidad de Almería, 2014, p. 1-41. (disponível em [http://repositorio.ual.es:8080/jspui/handle/10835/3692?mode=full#.V\\_Iu9\\_SWm2M](http://repositorio.ual.es:8080/jspui/handle/10835/3692?mode=full#.V_Iu9_SWm2M))
  - PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, “Qualificação do contrato de trabalho e a presunção legal: notas para a interpretação e aplicação do art.º 12º do código do trabalho”, in *VII*

*Congresso Nacional de Direito do Trabalho – memórias*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 127-174.

- PEREIRA, RITA GARCIA, “A nova ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) – uma caixa pandora?”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume II, UCE, Lisboa, 2015, p. 341-371.
- PERULLI, ADALBERTO, “Tipologie di lavoro autonomo”, *Treccani il libro dell’anno del diritto*, 2013, p. 345-350.
- PERULLI, ADALBERTO, “Travail économiquement dépendant / parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques”, *Relatório elaborado a pedido da Comissão Europeia*, 2003, p. 1-110. (disponível em [http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/7\\_parasubordination.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/7_parasubordination.pdf))
- PINHEIRO, PAULO SOUSA, *Curso breve de Direito Processual do Trabalho*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “Ainda sobre a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho «típica» e o futuro do direito do trabalho”, in *Estudos do Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p. 107-121.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo código do trabalho – breves notas”, in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, Volume III, Almedina, Coimbra, 2011, p. 561-592.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001.
- RANUCCI, UMBERTO, “Il rapporto di lavoro occasionale autonomo non genuino: poteri, accertativi e sanzionatori dell’ispettore del lavoro”, *Direzione Provinciale del Lavoro di Frosinoni*, 2010, p. 1-23. (disponível em [www.bollettinoadapt.it/old/files/.../8100RANUCCI\\_07\\_10.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/.../8100RANUCCI_07_10.pdf))
- RATO, JOÃO, “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades”, in *Para Jorge Leite – escritos jurídico-laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 779-797.
- REGO, LOPES, “Legitimidade das partes e interesse em intervir em processo civil”, *RMP*, n.º 42, 1990, 63-86.
- REIS, VIRIATO, “Ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho.

Controvérsias na sua aplicação”, *RCEJ*, 2015, p. 211-225.

- ROUXINOL, MILENA DA SILVA, “Notas sobre a eficácia temporal do art.º 12.º do código do trabalho – a propósito do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de outubro de 2013”, *RFDULP*, n.º 4, 2014, p. 70-83. (disponível em <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rfdulp/article/view/4363/2965>)
- RUSSO, MARIANNA, “Spunti di riflessione sul lavoro irregolare in Italia”, *Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*, 2014, p. 1-4. (disponível em [www.er.cgil.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/.../pdf](http://www.er.cgil.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/.../pdf))
- SANTOS, ANDREIA FILIPA GONÇALVES DOS, “Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes”, dissertação de mestrado, FEUC, 2012, p. 11-44. (disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/20517/2/Tese%20Mestrado%20Andreia%20Santos%20.pdf>)
- SERRANO CARGÍA, JUAN MARÍA, “El abuso empresarial en las prestaciones de servicios del «falso autónomo» y del «falso voluntariado»”, *Fundación 1º de Mayo*, 2016, p. 1-12. (disponível em <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/8760>)
- SILVA, ERNESTINA, “O procedimento administrativo e o processo contraordenacional relativos à ARECT (ACT)”, *Temas do Direito do Trabalho e do Processo de Trabalho*, 8 de Abril de 2016, CEJ. (suporte de vídeo disponível em [https://educast.fccn.pt/vod/clips/2dhijndqj7/link\\_box\\_h](https://educast.fccn.pt/vod/clips/2dhijndqj7/link_box_h))
- SILVA, FILIPE FRAÚSTO DA, “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, in *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho - Supremo Tribunal de Justiça*, p. 1-14. (disponível em <https://drive.google.com/file/d/0ByLuNZGcaEHjdWtGOWpTMTJfV2xfMWk4NmgybTR1Q0wxRjVB/view>)
- SOTTOMAYOR, VERA, “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, in *VII Colóquio sobre Direito do Trabalho - Supremo Tribunal de Justiça*, p. 1-19. (disponível em <https://drive.google.com/file/d/0ByLuNZGcaEHjWmVpRkxRcnBpa3FaV0xrVzJhc3o1Sk1UR1Vv/view>)
- SOUSA, TEIXEIRA DE, *As partes, o objeto e a prova na ação declarativa*, Lex, Lisboa, 1995.
- THÖRNQUIST, ANNETTE, “False self-employment and other precarious forms of

employment in the ‘grey area’ of the labour market”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, n.º 31, 2015, p. 1-20. (disponível em <https://www.isv.liu.se/medarbetare-vid-isv/thornquist-annette/presentation?l=en>)

- VARELA, ANTUNES, *Manual de processo civil*, 2ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.
- VASCONCELOS, JOANA, “A posição processual do/a trabalhador/a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Temas do Direito do Trabalho e do Processo de Trabalho*, 8 de Abril de 2016, CEJ. (suporte de vídeo disponível em [https://educast.fccn.pt/vod/clips/390mb4xwf/link\\_box\\_h](https://educast.fccn.pt/vod/clips/390mb4xwf/link_box_h))
- VICENTE, JOANA NUNES, “Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade”, *Código de trabalho – a revisão de 2009*, Coimbra Editora, 2011, p. 59 e 74.
- VICENTE, JOANA NUNES, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- VIRIATO, REIS, E RAVARA, DIOGO, “O novo processo civil – impactos do novo código de processo civil no processo do trabalho”, in *O novo processo civil, Caderno IV*, 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários, 2014. (disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/ProcessoCivil/Caderno\\_IV\\_Novo%20Processo\\_Civil\\_2edicao.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/ProcessoCivil/Caderno_IV_Novo%20Processo_Civil_2edicao.pdf))
- XAVIER, BERNARDO LOBO, “A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho”, *RDES*, 1986, n.º 28, p. 517-569.

### **Lista de Acórdãos:**

Ac. TC de 4.2.2016 (Cura Mariano), proc. n.º 762/15.

Ac. STJ de 6.5.2015 (Pinto Hespanhol), proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.S1.

Ac. STJ de 14.5.2015 (Melo Lima), proc. n.º 363/14.0TTLRA.C1.S1.

Ac. STJ de 26.5.2015 (Leones Dantas), proc. n.º 325/14.8TTLRA.C1.S1.

Ac. TRC de 26.9.2014 (Ramalho Pinto), proc. n.º 160/14.3TLRA.C1.

Ac. TRC de 13.11.2014 (Ramalho Pinto), proc. n.º 327/14.4TTLRA.C1.

Ac. TRC de 26.3.2015 (Ramalho Pinto), proc. n.º 848/14.9TTCBR.C1.

Ac. TRC de 7.5.2015 (Ramalho Pinto), proc. n.º 859/14.4T8CTB.C1.

Ac. TRE de 09.11.2014, (Chambel Mourisco) proc. n.º 1756/04-3.

Ac. TRL de 24.09.2014 (Maria João Romba), proc. n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 24.9.2014 (Sérgio Almeida), proc. n.º 4625/13.0TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 08.10.2014 (Eduardo Sapateiro), proc. n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 3.12.2014 (Jerónimo Freitas), proc. n.º 233/14.2TTCSC.L1-4.

Ac. TRL 17.12.2014 (Filomena Manso), proc. n.º 1332/14.6TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 28.1.2015 (Francisca Mendes), proc. n.º 1329/14.6TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 25.03.2015 (Jerónimo de Freitas), proc. n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 7.10.2015 (Albertina Pereira), proc. n.º 940/14.0TTLSB.L1-4.

Ac. TRL de 2.12.2015 (Paula Sá Fernandes), proc. n.º 1329/14.6TTLSB.L2-4.

Ac. TRL de 2.12.2015 (Paula Santos), proc. n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4

Ac. TRP de 17.12.2014 (António José Ramos), proc. n.º 309/14.6TTGDM.P1.

Ac. TRP de 17.12.2014 (Eduardo Peterson Silva), proc. n.º 1083/14.1TTPNF.P1.

Ac. TRP de 13.04.2015 (Paula Leal de Carvalho), proc. n.º175/14.1TSPNF.P1.

Ac. TRP de 1.2.2016 (Jerónimo de Freitas), proc. n.º 1673/14.2T8MTS.P.

Ac. TRG de 14.5.2015 (Antero Veiga), proc. n.º 995/12.1TTVCCT.G1.

Ac. TRG de 22.10.2015 (Manuela Fialho), proc. n.º811/14.0T8BRG.G1.