

CRISTINA MARIA VIEIRA DA SILVA

Aluna nº 340106233

“Trabalho Subordinado vs Trabalho Independente”

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Orientação de: Dra. Paula Ponces Camanho

Universidade Católica Portuguesa

Mai de 2012

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.*, desde que na dissertação não sejam mencionadas outras obra(s) do(s) mesmo(s) autor(es).

Todos os restantes elementos adicionais, com exceção da página, serão omitidos.

A bibliografia final representa as obras consultadas, com a referência dos elementos supra referidos.

Sempre que a disposição legal é referida sem indicação da fonte, deve entender-se que se reporta ao Código do Trabalho de 2009.

A jurisprudência, cuja fonte não esteja indicada, pode ser encontrada em www.dgsi.pt (cfr. índice de jurisprudência anexo).

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

A – Autor

Ac. – Acórdão

ACE – Acordo de Concertação Estratégica

ACT – Autoridade das Condições de Trabalho

Al. – (als.) – Alínea(s)

Art. – (arts.) – Artigo(s)

AuR – Arbeit und Recht

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

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

Cass. Soc. - Chambre Sociale da Cour de Cassation

CC – Código Civil

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Confrontar

cit. – citado

CJ – Colectânea de Jurisprudência

CNRL – Centre National de la Recherche Scientifique

Coord. – coordenado /coordenação

CPCSCES – Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social

CS – Capital Social

CT – Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro

ct – contrato de trabalho

CT2003 – Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto

Cts – contratos de trabalho

Dec. Leg. – Decreto Legislativo

dez. – dezembro

DL – Decreto-Lei

DLRI – Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali

Dr. – Doutor

DS – Droit Social

DT – Direito do Trabalho

ed. – Edição

emp. – empregada

EOA – Estatuto da Ordem dos Advogados

ET – Estatuto de los Trabajadores

ex. – exemplo

fev. – fevereiro

FLD – Faculdade de Direito de Lisboa

i.e. – isto é

IDT – Instituto de Direito do Trabalho

IRC – Imposto do Rendimento Colectivo

IRS – Imposto do Rendimento Social

jan. – janeiro

jul. – julho

jun. – junho

LCCT – Lei da CessaçãO Do Contrato de Trabalho

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

MTSS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social

nt. – nota

ob. – obra

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ORT – Organização Regulamentadora do Trabalho

out. – outubro

p.(p.) – página(s)

PEC – Pagamento Especial por Conta

Prof. – Professor

QL – Questões Laborais

RdA – Recht der Arbeit

RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais

REDT – Revista Española de Derecho del Trabajo

reimp. – reimpressão

RIDL – Rivista Italiana di Diritto del Lavoro

RJCCT – Regime Jurídico da CessaçãO do Contrato de Trabalho

RL – Relaciones Laborales

RMP – Revista do Ministério Público

ROA – Revista da Ordem dos Advogados

ss – seguintes

SS – Segurança Social

SSL – Semaine Sociale Lamy

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TB – Transferência Bancária

TLM – Telemóvel

TRC – Tribunal Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TTL – Tribunal de Trabalho de Lisboa

UCP – Universidade Católica Portuguesa

URSS – União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

V.os – Venerandos

vd. – Vide

vol. – Volume

ZfA – Zeitschrift für Arbeitsrecht

Índice

INDICAÇÕES DE LEITURA

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

1.INTRODUÇÃO	1
2.CONTRATO DE TRABALHO - SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, QUALIFICAÇÃO E SUA DELIMITAÇÃO.....	3
3.CONTRATO DE TRABALHO / CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	12
4.A PRESUNÇÃO DA LABORALIDADE.....	20
5.CONCLUSÃO.....	29
BIBLIOGRAFIA	32
ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA.....	42

1. INTRODUÇÃO

O trabalho que aqui se desenvolve pretende analisar os impactos no emprego que a nova organização produtiva, os progressos técnicos, a crescente concorrência, e a globalização da economia, trouxeram à realidade dos nossos dias. Como é sabido, o DT foi criado e desenvolvido num ambiente específico - da empresa - e no protótipo organizativo - da unidade produtiva¹. A evolução tecnológica trouxe novos modelos de organização² com repercussões para o DT.

Por estas razões, verifica-se atualmente uma diversificação dos vínculos laborais³: por um lado, a relação de trabalho típica ou normal⁴, por outro, o crescente aumento de contratos fora desse modelo típico⁵, e ainda o recurso ao trabalho independente ou autónomo⁶ ou para-subordinado⁷.

As chamadas tendências de flexibilização⁸ do DT incidem, sobretudo, nos vínculos laborais atípicos que, pelo seu crescimento e até pelos ecos positivos que trazem ao desemprego, serão nesta exposição chamados à colação. A reconfiguração do papel integrador do ct estável conduz a uma explosão da precariedade, o que torna os despedimentos mais fáceis de serem concretizados, mas por outro lado, a criação de empregos precários não é mais do que uma estratégia para combater o desemprego, submetendo os trabalhadores a ritmos acelerados, com salários inadequados, sem benefícios sociais, o que ilustra a grande discrepância com os trabalhadores ditos típicos.

¹ Neste sentido, B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, DLRI, n.º 69, 1996, p. 33 ss.

² A este respeito a referência aos modelos *taylorista* e *fordista* da organização de trabalho, SANTOS ORTEGA, *Sociologia del Trabajo*, Valência, Tirant lo Blanch, 1995, p. 76 ss., e em especial p. 96.

³ Veja-se o chamado Pluralismo do DT, MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, Lisboa, UCP, 1996, p. 107-113.

⁴ Termo usado por Ulrich ZACHERT, "Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses", *AuR*, n.º 36(5), 1988, p. 129 ss.

⁵ A título de ex.: contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho no domicílio, pluriemprego, entre outros. ALAIN SUPIOT, "Le travail, liberté partagée", *DS*, n.º 3 1993, p.715 ss., e "Les nouveaux visages de la subordination", *DS*, 2000, p. 131 ss, BERNARDO XAVIER, "A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho", *RDES*, n.º 4, 1986, p. 517 ss.

⁶ Sobre o assunto, ROMANO MARTINEZ, "Os novos horizontes do Direito do Trabalho", in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias* (2001), p. 325 ss.

⁷ Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Il Lavoro "parasubordinato"*, Milano: Franco Angeli, (1979), maxime p. 59 e 66; e "Chiose sulla parasubordinazione", *Lavoro Subordinato e dintorni. coord. Marcelo Pedrazzoli. Bologna: II, Mulino*, p. 201 ss; OLIVEIRA, MURILO, "A parasubordinação", *Aracaju: Evocati*, n.º 29, maio 2008.

⁸ A respeito da conceção da flexibilidade vista como um benefício, mas que pode não ser verdade: "uma camuflagem cínica da deterioração das condições de trabalho", *vd.*, MÉSZÁROS, ISTVÁN, "The Challenge and Burden of Historical Time", *NewYork: Monthly Review Press*, 2008, p. 160.

Assiste-se assim como desenvolveremos a seu tempo, a uma das maiores formas de precariedade, à utilização abusiva e generalizada dos “falsos recibos verdes”, que assumem um caráter permanente e continuado e que é nos nossos dias, encarado com muita naturalidade, mas que não são mais do que o espelho de uma sociedade tolhida de medo. Neste âmbito, vem-se assistindo, cada vez mais à chamada “desregulamentação” do DT⁹ e ainda atualmente à tão discutida crise do sistema jurídico-laboral¹⁰. Imperativo é pois, averiguar se as relações laborais nos quadros do DT se encontram ainda em condições de ter uma aplicação racional à realidade aceleradamente elástica e segmentada¹¹.

⁹ Sobre o assunto, A. SUPIOT, “Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l’entreprise”, *DS*, n.º3, 1989, p. 195-205 e ROSÁRIO RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 78 ss.

¹⁰ ROSÁRIO 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*, I, p. 107 ss.

¹¹ Perplexidades frisadas na doutrina juslaboral, a título de ex., G.LYON-CAEN, *Le droit du travail. Une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995, 1-9; U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia*, Bolonha, Il Mulino, 1995, p.189 ss.

2. CONTRATO DE TRABALHO - SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, QUALIFICAÇÃO E SUA DELIMITAÇÃO.

Assiste-se com regularidade, nos nossos tribunais, a conflitos onde o trabalhador invoca que esteve vinculado ao empregador através de um ct, pese embora não fosse esse o sentido atribuído às declarações negociais expressas, por regra vertidas num documento assinado por ambas as partes. Dos elementos caracterizadores do ct¹² destacam-se nomeadamente, a prestação de trabalho ou obrigação do trabalhador, a retribuição ou subordinação-dependência económica e a subordinação jurídica¹³.

Dispõe o artigo 11º do CT de 2009 que “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas*”¹⁴, no âmbito de organização e sob autoridade destas.” Com a revisão do CT em 2009, incluiu-se neste preceito o elemento “no âmbito de organização”, suprimindo-se o elemento “e direção”.

Nos termos do Livro Branco das Relações Laborais, “*não se pretende com isso afastar o poder de direção*”, mas “*trata-se, sim, de corresponder à evolução que a realidade sofreu neste domínio*”; “*na verdade, as manifestações factuais da direção do trabalho – ordens e instruções – vão-se tornando menos visíveis e frequentes à medida que se elevam os níveis de instrução, de qualificação profissional dos trabalhadores e de sofisticação das atividades profissionais*”; “*a subordinação jurídica vai-se remetendo a estados potenciais, como a jurisprudência há muito vem reconhecendo*”¹⁵.

Atualmente, o que se evidencia a este respeito é, sobretudo, a existência de uma relação de autoridade, inerente à conceção e à titularidade de uma organização de trabalho na qual a pessoa do trabalhador se integra. Mas nem sempre a subordinação é visível no desenrolar da relação laboral. A subordinação jurídica revela-se de forma diferente nos

¹² A noção legal consta do art. 1152º CC, de onde transitou para a LCT (art. 1º) sem alterações, posteriormente alterado no CT/03 e a final alterado no CT/09.

¹³ A noção de trabalhador, presente no CT, atendendo ao seu carácter generalista, é passível de abarcar uma vasta camada de categorias. Atendendo à uniformização dos regimes laborais e à clarificação global do sistema laboral é de grande proveito proceder à classificação dos trabalhadores. Neste sentido, MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2001, p. 109 ss.

¹⁴ O CT abre a possibilidade de a posição jurídica de empregador caber a um conjunto de entidades – alusão à pluralidade de empregadores consagrada no art. 101º do CT – Sobre este assunto, CATARINA CARVALHO, “Algumas questões sobre a empresa e o Direito do Trabalho no novo Código do Trabalho”, in *A Reforma do Código do Trabalho* (coord. do CEJ), Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 437 ss; da mesma autora, “Contrato de Trabalho e pluralidade de empregadores”, *QL*, n.º 26, ano XII, 2005, p. 209-239.

¹⁵ In *Livro Branco das Relações Laborais*, MTSS, 2007, p.101.

cts¹⁶. A relação é de autonomia porque o trabalhador não recebe ordens diretas e sistemáticas do empregador¹⁷, mas na verdade, sendo mais difícil a sua verificação, há subordinação jurídica, por ser razoável um estado de dependência ligado à flexibilidade que a entidade patronal adquiriu pelo contrato. Porém, tal dependência não requer, exclusivamente, atos de autoridade e direção efetiva, pela simples razão de os próprios trabalhadores serem mais conhecedores do trabalho a desenvolver do que a própria entidade patronal, como se verifica em profissões mais qualificadas ou especializadas¹⁸. Assim, aqueles atos não se confundem com a subordinação jurídica, a dependência técnica e a dependência económica¹⁹. De facto, um trabalhador pode prestar a sua atividade com subordinação e, simultaneamente, com autonomia técnica²⁰ e um trabalhador autónomo pode depender economicamente da atividade que presta, sem subordinação jurídica²¹ ou, sendo trabalhador subordinado, pode não existir dependência económica²². Logo, pode ser observada em dois prismas: por um lado, a dependência do prestador do trabalho em relação à retribuição paga pelo empregador como o único ou principal meio de sustento, e por outro, tal dependência vista no âmbito do processo produtivo onde se insere o

¹⁶ Como refere NUNES DE CARVALHO, “O pluralismo do direito do trabalho”, in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, Coimbra, p. 277, “no vasto domínio formalmente unificado sob a categoria subordinação jurídica encontramos fattispecies substancialmente distintas, nas quais a própria subordinação assume contornos diversos. De tal sorte que se mostra, muitas vezes, inviável pretender utilizar o mesmo tipo de critérios e a mesma panóplia de instrumentos para dar conta da existência de trabalho subordinado”.

¹⁷ A doutrina dominante considera a subordinação jurídica como uma qualidade da atividade laboral, como um estado de heterodeterminação em que o prestador de trabalho se coloca. Entre outros, R. RICHARDI, “Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem”, *ZfA*, 3, 1988, p. 221-225; L.MENGONI, “L’influenza del diritto civile”, *DLRI*, 45, I, 1990, 5-23; GIUSEPPE PERA, *Compendio di diritto del lavoro*, 4ª ed., Milano, 1996, p. 96; MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991, p.16, 125 e 656. Noutro sentido, i.e., de que a subordinação jurídica corresponde a um estado pessoal do trabalhador no seio do vínculo laboral, G. HUECK, “Einige Gedanken, zum Begriff des Arbeitnehmers”, *RdA*, 7/8, 1969, p. 217.

¹⁸ Neste sentido, MAZZONI, *Manual di diritto del lavoro*, I, Milano p. 249: “Quanto mais o trabalho se refina e assume carácter intelectual, mais difícil é estabelecer uma nítida diferenciação, porque a subordinação tende a atenuar-se cada vez mais, na relação de trabalho subordinado, e a avizinhar-se daquela genérica supervisão, por parte do empregador, que se encontra também na relação de trabalho autónomo e que corresponde a um direito do comitente”.

¹⁹ MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 143.

²⁰ Por ex. o caso de um médico, enfermeiro ou um professor que, encontrando-se sujeitos às normas do empregador no que toca à organização de trabalho, existe subordinação jurídica sem dependência económica, desde que o essencial do rendimento não provenha do empregador a que está adstrito pela subordinação jurídica – Neste sentido o Ac. do STJ de 09/12/10 e de 22/09/10; e o Ac. do STJ de 26/11/08: “A subordinação jurídica, típica do relacionamento do contrato de trabalho, pode não implicar subordinação económica, assim como não se confunde com a dependência técnica, pois que, em alguns ramos de atividade, torna-se evidente a salvaguarda da autonomia técnica do prestador da atividade”.

²¹ É o caso de um arquiteto, que trabalha no seu próprio gabinete, exclusivamente para uma empresa de construção civil.

²² Verifica-se nos casos em que existe subordinação e autonomia, e cujas atividades podem ser praticadas nos dois regimes como acontece na maior parte dos médicos especialistas que trabalham quer nos hospitais quer nos seus consultórios privados.

prestador de trabalho sob o domínio de outrem, onde o produto do trabalho acaba por ser do interesse exclusivo do beneficiário da sua atividade²³. Uma das quezílias da doutrina, em que se tem verificado alguma diversidade de soluções é precisamente a de saber se aos trabalhadores economicamente dependentes²⁴ é viável o mesmo tipo de tutela assegurada aos trabalhadores juridicamente subordinados. O art. 10º²⁵ CT prevê situações equiparadas²⁶ ao trabalho juridicamente subordinado.

A jurisprudência e a doutrina têm privilegiado a subordinação jurídica como um elemento fulcral da distinção do ct e contrato de prestação de serviço²⁷. Todavia, a doutrina não é unânime em tal valorização²⁸. Se, por um lado, o elemento da subordinação é essencial na delimitação do ct relativamente aos demais, também é, em rigor, o elemento que mais obstáculos carrega na sua configuração²⁹. Trata-se, assim, de um elemento subjetivo, por se reportar ao comportamento do trabalhador e do empregador, isto é, à forma como a atividade é prestada, no que concerne às instruções emanadas do poder diretivo do empregador e nas sanções disciplinares que possam vir a ser aplicadas, e não

²³ O art. 2º da LCT equiparava ao ct, algumas vezes, nas quais não há subordinação jurídica mas dependência económica. Face ao DL 440/91 de 14/11 que veio regular o Trabalho no domicílio fez perder o efeito útil do referido artigo, pois veio abranger quase todas as hipóteses do art. 2º da LCT. Porém, subsiste a falta de regulamentação do teletrabalho que sendo realizado no domicílio, geralmente considerado trabalho intelectual, é excluído pelo nº 5 do art. 1º do DL 440/91 de 14/11, restando-lhe a equiparação feita no art. 2º ou a verificação de indícios de subordinação cuja prova não é fácil. *Vide* MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 15ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 134 ss; ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 329 ss. Sobre o teletrabalho *vide* REGINA REDINHA, “O teletrabalho”, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1990, p. 85 ss.

²⁴ No mesmo sentido, e para situações ambíguas, também denominadas de situações de fronteira, em Itália denominado “para-subordinação”.

²⁵ Cfr. art. 10.º do CT.

²⁶ Veja-se JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 191 ss.

²⁷ Ac. do STJ 06/03/91, *BMJ*, 405, p. 322: “É a subordinação jurídica a pedra de toque que caracteriza o conceito de contrato de trabalho pois coloca o prestador de trabalho sob a autoridade da entidade patronal que lhe pode dar ordens relativas ao modo, tempo da execução do seu trabalho, disciplinando e vigiando o seu cumprimento”; Ac. do STJ de 24/02/11, “O elemento típico distintivo do vínculo juslaboral é a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar, mediante ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou”.

²⁸ Veja-se JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 111-139. Segundo o Autor, “A subordinação foi uma abstração, uma fórmula mágica, mas oca, ou, pelo menos, suficientemente elástica, para proporcionar uma aparência de justificação a uma decisão de política jurídica subjacente, decisão essa que hoje é cada vez mais difícil sustentar”.

²⁹ Neste sentido, SOUSA RIBEIRO, “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do art. 12.º do CT”, in *Direito do Trabalho – Estudos*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 345-408, defende que as dificuldades na aplicabilidade do referido conceito resultam de múltiplos fatores: por um lado, “a subordinação não é um pressuposto da relação, mas antes um efeito do contrato, a consequência de uma vinculação negocial que a implica”; por outro, “a existência e subsistência do poder de autoridade e direção não está dependente do seu exercício de facto”.

com o tipo de atividade³⁰. Também a este respeito há dúvidas, pois a dificuldade na aferição do grau a que correspondem as ordens ou orientações é ilusória atenta a diversificação de ordens ou instruções a que os trabalhadores estão sujeitos nos casos de trabalhadores com autonomia técnica³¹.

A subordinação, nas exposições de LOBO XAVIER, constitui uma necessidade técnica que corresponde às exigências da produção moderna na empresa, a qual é também uma organização hierarquizada de pessoas. Nasce da necessidade de organização de trabalho, sendo impraticável o seu desaparecimento, muito embora possa ser atenuada pela dita *democracia industrial*³².

Ora, como é sabido, tem-se encontrado a resolução do problema da determinação da subordinação, com o recurso ao método indiciário³³ que estremeou um grupo de indícios³⁴ reveladores da dependência do prestador do trabalho ou dos poderes do credor do trabalho: o local de trabalho (nas instalações do credor ou do devedor do trabalho)³⁵, o modo de cálculo da retribuição (em função do tempo gasto na atividade ou em função dos resultados a que tal atividade conduz)³⁶, a propriedade dos instrumentos de trabalho (de ambos)³⁷, o grau de sujeição do trabalhador a ordens diretas do credor e de inserção na

³⁰ Neste sentido, a doutrina germânica qualifica a subordinação jurídica como um estado de dependência pessoal (*persönliche Abhängigkeit*), H.C. NIPPERDEY / H. MOHNEM, *Der Dienstvertrag*, Berlin, 1958, p. 1106.

³¹ Nesse sentido, o elucidativo aresto da TRP de 20/04/98: “a subordinação jurídica não necessita de ser permanentemente exercida, basta que potencialmente o possa ser”, in *CJ*, ano XXIII, tomo II, p. 263.

³² *Curso de Direito do Trabalho*, 3ª ed., Verbo, Lisboa, 2004, p. 290. No mesmo sentido SANTORO PASSARELLI, *ob. cit.*, p. 66.

³³ No método indiciário “*importa indagar da existência de indícios de subordinação jurídica*” diz ROMANO MARTINEZ, “Trabalho subordinado e trabalho autónomo”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Almedina, Coimbra, p. 287. Conclui-se que a verificação de todos ou da maioria dos referidos indícios num caso concreto conduz à existência da subordinação do trabalhador e que, embora não possuam um valor rígido, apontam num determinado sentido na qualificação do contrato; noutro sentido, LUCA NOGLER, (“Método tipológico e qualificazione del rapporti di lavoro subordinato”, *RIDL*, n.º 2, ano IX, 1990, p. 212) defende que por força da implementação do método indiciário a querela sobre a relevância da vontade das partes para efeitos de qualificação perdeu grande parte do entusiasmo.

³⁴ Indícios internos e externos, *cfr.*, Ac. do STJ de 21/01/09; AMADO, João Leal, “Prestação de serviços musculada, contrato de trabalho atrofiado”, *QL*, n.º 30 Ano XIV, jul-dez 2007, 245-249.

³⁵ Revela-se um critério não determinante na medida em que, apesar da celebração de um ct válido, pode o trabalhador exercer a sua atividade em regime de teletrabalho (arts. 165.º e ss do CT).

³⁶ Tendencialmente, no âmbito de um ct, o trabalhador recebe uma retribuição fixa. Porém, o n.º 1 do art. 261º consagra que “A retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo esta constituída por uma parte certa e outra variável”; concretizando no n.º 2 do mesmo artigo “É certa a retribuição calculada em função de tempo de trabalho.” Nestes termos, não se verifica qualquer divergência entre o ct e variações de retribuição, por via dos resultados alcançados (prémio de produtividade ou no caso de retribuição mista). Ao invés, no contrato de prestação de serviço, a retribuição é calculada tendo em conta os resultados alcançados, mas não em função do tempo, o que se poderia concluir tratar-se de uma prestação fixa, calculada em função dos resultados e não da ideia de remuneração correspondente à atividade prestada com uma certa estabilidade e continuidade como se atribui à remuneração correspondente ao ct.

³⁷ Trata-se de um indício relevante na qualificação do contrato como de trabalho ou de prestação de serviço. Neste sentido, SOUSA RIBEIRO, *ob. cit.*, p. 364, refere que este é um dos indícios “*em que as*

organização empresarial³⁸, ou mesmo o regime de SS a que o trabalhador se sujeita³⁹. Tal método, a partir dos referidos indícios, ponderados no seu conjunto, e avaliados de forma diferente consoante o caso concreto, foi experimentado e ajustado no decorrer dos anos pela jurisprudência.

Porém, as dificuldades de qualificação do vínculo têm persistido. Cada vez mais, a subordinação jurídica é especialmente custosa de delimitar, por um lado, porque a mesma atividade pode ser desenvolvida, quer em regime autónomo quer em regime de subordinação, e por outro, porque a diversidade de modelos de contratação e a elasticidade dos regimes laborais atualmente existentes se expressam em diferentes medidas do exercício dos poderes do empregador no vínculo laboral⁴⁰.

Para melhor apreensão, analisemos a relação de trabalho de um jornalista apreciada pelos nossos tribunais onde se aferiram interpretações distintas na apreciação dos vários indícios. Em 2004 no TTL, numa ação emergente de um ct contra o seu empregador, um jornalista profissional pediu que fosse declarada a existência, desde 08/91, de um ct sem termo. Alegou que começou a trabalhar “à peça” na qualidade de jornalista correspondente, na ex-URSS, passando aos quadros da empresa dois anos depois, vinculado por ct sem termo, sempre tendo exercido funções na Federação da Rússia, em Moscovo, onde reside há 26 anos. Porém, encontrando-se em Portugal, era obrigado a trabalhar nas mesmas condições, como se estivesse no local de trabalho habitual. Contrariamente, o empregador considerava o jornalista como mero prestador de serviços, nunca lhe tendo pago subsídios de férias e de Natal, nem efetuado descontos para a SS ou a retenção atinente ao IRS, alegando que aquele sempre desenvolveu a sua atividade de forma autónoma. Proferida

particularidades mais contam, fazendo diferenciar significativamente o seu valor sintomático. Há que relacionar a natureza do bem com a natureza da atividade, e ponderar o seu custo, a sua mobilidade, o seu peso específico no conjunto dos fatores de produção, entre outras circunstâncias”.

³⁸ Está aqui em causa a pessoalidade da prestação. Como se referiu, se a subordinação jurídica consiste, em abstrato, no poder de o empregador dar ordens ou instruções sobre o modo como a prestação deve ser prestada, a possibilidade do trabalhador se fazer substituir “*é manifestamente incompatível com a existência e cumprimento de um contrato de trabalho, atento o caráter intuito personae deste contrato e a natureza infungível da prestação laboral*”. Cfr. Ac. do STJ de 02/05/07. Sobre a conceção do ct no que toca ao elemento da pessoalidade, ROSÁRIO RAMALHO, *Da Autonomia... cit.*, p. 711 ss; também, “Relação de trabalho e relação de emprego – contributos para a construção dogmática do contrato de trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. Inocêncio Galvão Telles*, I, Coimbra Editora, 2002, p. 651-681.

³⁹ Sobre os referidos indícios desenvolvidos pela doutrina e pela jurisprudência, ROSÁRIO RAMALHO, *Direito do Trabalho*, II, 3ª ed. Almedina, Coimbra, 2010, p. 41 ss, e, *Da Autonomia... cit.*, p. 94 ss.

⁴⁰ Verifica-se, a título de ex., no trabalho à distância ou no teletrabalho, quando o trabalhador é controlado através de meios tecnológicos ou nos casos do ct temporário e da cedência ocasional de trabalhadores onde ocorre um desdobramento dos poderes laborais, sendo o poder diretivo exercido por outra entidade.

sentença, foi declarado que entre as partes existiu um ct sem termo⁴¹. Inconformado, o empregador interpôs recurso de apelação para o TRL no qual impugnou a decisão sobre a matéria de facto e sustentou a inexistência de um ct entre as partes, o que veio a ter provimento.

Mediante recurso de revista o jornalista pede a revogação do ac. recorrido, ao abrigo das seguintes conclusões: 1) da análise aos diversos índices de subordinação jurídica, resulta cristalino, que a relação que vigorou entre as partes era a de um ct; 2) o jornalista auferia retribuição fixa regular, paga mensalmente por TB para a sua conta, pelo que deverá considerar-se preenchida, na sua plenitude, a subordinação económica deste ao empregador; 3) atendendo à especificidade e características da profissão, no que toca aos restantes indícios de subordinação jurídica, os mesmos deverão ser analisados à luz de uma flexibilidade que se impõe à profissão de jornalista, caso contrário a aplicação do Direito ao caso em apreço teria que merecer outro resultado, ou seja: no tocante à subordinação jurídica, e tendo em conta o que temos vindo a dizer, no caso *sub judice*, o exercício do poder de direção, traduz-se na comunicação do objetivo do trabalho de jornalismo a realizar, do fim a que se destina esse trabalho e quais os pontos cruciais a contemplar no seu trabalho, ao contrário do plasmado no aresto recorrido, em que os V.os Desembargadores, apenas se debruçaram sobre o *modus faciendi* das peças jornalísticas. Verificava-se o poder de direção, sempre que o empregador definia as linhas orientadoras dos seus trabalhos de publicação/emissão. Embora o empregador não lhe dissesse como fazer, porque isso respeita à própria autonomia técnica da profissão, fixava-lhe os objetivos de cada um dos trabalhos, pretendendo que tal fosse feito de acordo com aquilo que pretendia, mediante as suas regras e normas, para, a final, aplicar na sua emissão, e nessa medida exercia o poder de direção. Tais intervenções eram pedidas pelos Chefes de Turno de cada serviço noticioso, o que denota que o trabalhador estava integrado dentro de uma estrutura hierarquizada, e não apenas organizacional (como referia o ac. recorrido). Quanto ao horário de trabalho, foi considerado de grande importância, pelo facto de ser pedido ao jornalista uma disponibilidade de 24h/dia, enquanto o TRL o desvalorizou em absoluto. Diz-se no ac. recorrido que “*não existia um horário de trabalho no sentido literal, ou se quisermos no sentido habitual do termo, em que determinado funcionário desempenha a sua atividade laboral «das tantas às tantas», com x h de intervalo para refeição*”. A disponibilidade de 24h/dia não era apenas exigida a este jornalista, mas a todos os demais,

⁴¹ Ac. do STJ de 05/02/09.

enquanto jornalistas do quadro, com ct e horário definido, o que consubstanciava a vinculação a este empregador e a mais nenhum.

No que toca ao local de trabalho, atendendo ao pagamento da renda de casa, pelo empregador, ao jornalista em Moscovo, o que equivale ao fornecimento de meios e à via encontrada por este, para lhe proporcionar um local para prestação diária do seu trabalho, considerou-o preenchido.

Quanto à propriedade dos instrumentos de trabalho, eram utilizados o gravador, o microfone, aparelhos especiais de transmissão via telefónica e informática, tudo pertencente ao empregador, sendo considerados de especial relevância, dado que este suportava as despesas telefónicas da casa do trabalhador, o que pressupunha a participação nesse instrumento de trabalho, que, como é sabido, é parte integrante de qualquer escritório. Refira-se ainda, que o empregador pagava ao trabalhador, pelo menos, uma viagem/ano de ida e volta, entre Moscovo/Lisboa.

O STJ considerou, na mesma linha do TRL, que não é de aplicar a presunção do art. 12º da Lei 99/2003 na medida em que o contrato celebrado em 1991, não sofreu alterações após a sua entrada em vigor, aplicando-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho anexo ao DL n.º 49.408. Assim, não se aplicando a presunção, competia ao jornalista, face às regras gerais do ónus da prova, demonstrar indícios suficientes que permitissem concluir que tinha com o empregador uma relação laboral.

Na mesma linha do TRL, o STJ entendeu, que não obstante demonstrar alguns indícios que, *de per se*, pudessem levar à conclusão que existia uma relação de trabalho dependente, foram também demonstrados diversos outros, quer externos quer internos, que apontam no sentido inverso e que a totalidade dos indícios, analisados globalmente, aponta mais na existência de uma prestação de serviços. Assim, decidiu que o jornalista não logrou provar, conforme ónus que lhe competia (art. 342.º, n.º 1 CC), de que a relação contratual que vigorou entre as partes revestia a natureza de ct.

Daqui se conclui que a análise minuciosa para cada caso concreto pode, com a avaliação dos mesmos indícios, ser objeto de distintas interpretações.

Ora, cada vez mais, e mediante conjunturas económicas apertadas, irradiam procedimentos de escape ao regime laboral. Estes iniciam-se, desde logo, na qualificação do ct através da titulação expressa do contrato como de prestação de serviço, quando a sua execução aponta para uma posição de subordinação do trabalhador ou, ao invés, contratando o trabalhador para trabalho independente, sem contrato celebrado por escrito, afinal, vem a desempenhar as suas funções em regime de subordinação. Seja qual for a

situação, não se trata mais do que de uma qualificação desacertada do contrato, com o único objetivo de fugir ao aludido regime laboral.

A qualificação contratual atribuída pelas partes ao contrato (*nomen iuris*) será indubitavelmente uma componente a relevar na determinação do tipo contratual em causa⁴². No entanto, este indício pode ser enganoso, na medida em que se tem assistido, por parte do empregador, a uma falsa aparência de autonomia⁴³ e o recurso a práticas simulatórias⁴⁴, atribuindo o *nomen iuris* a determinado contrato quando, na verdade, o que pretendiam era a celebração de um contrato diferente⁴⁵. Como refere FURTADO MARTINS⁴⁶, “ainda que se admita que o *pactum simulatoris* possa existir entre o empregador e o trabalhador (porque este último acaba por aceitar a simulação, preferindo ter um “falso” contrato de prestação de serviço a não ter contrato nenhum), já se afigura menos claro que o intuito das partes seja o de enganar terceiros, como exige, para a simulação, o art. 240º, nº 1 do CC”. Não nos parece que nesta situação o intuito seja o de enganar, p. ex., a SS, a administração fiscal, a ACT ou as ORT, mas antes seja o intuito de prejudicar o trabalhador, evitando a aplicação das normas laborais que o defendem. Estamos assim, na presença da simulação fraudulenta que tem como fim ladear a lei. Não podemos deixar de concluir que a realidade tem preferência sobre a qualificação jurídica do contrato dada pelas partes. Doutrinalmente, não se presenciam grandes divergências; porém, na jurisprudência deparamo-nos com orientações distintas⁴⁷, que a

⁴² Crf. o princípio da liberdade contratual expresso no art. 405.º do CC.

⁴³ A doutrina dominante tem entendido que na determinação do tipo contratual verdadeiramente celebrado devem-se relevar as “*reais condições de execução do contrato e não apenas como ela foi prometida*”. Desta opinião, SOUSA RIBEIRO, *ob. cit.*, p. 365.

⁴⁴ O art. 240º do CC comina com a sanção da nulidade o contrato simulado, não obstante o art. 241º do CC que estabelece a validade do negócio dissimulado, quando sob a aparência do negócio simulado estiver um negócio válido face ao direito nacional. A este propósito MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 471-488; HÖRSTER, HEINRICH, *A parte geral do Código Civil português – Teoria geral do direito civil*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 532 ss.

⁴⁵ Neste sentido, LEAL AMADO (“O contrato de Trabalho entre a presunção legal de laboralidade e o presumível desacerto legislativo”, in *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 12): “*Na verdade as partes são livres de concluir o contrato X ou o contrato Y, mas já não o são para celebrar o contrato X dizendo que celebraram o contrato Y – naquilo, e não nisto, consiste a sua liberdade contratual, entre nós consagrada no art. 405º do Código Civil.*”.

⁴⁶ FURTADO MARTINS, “A crise do contrato de Trabalho”, *RDES*, n.º 4, out.- dez. 1997, p. 342. Sobre a noção legal da simulação, as formas que pode revestir a simulação, o seu “*modus operandi*” e as limitações probatórias que lhe estão associadas, designadamente; MANUEL DE ANDRADE, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, II, 9ª reimp., Almedina, Coimbra, 2003, p. 171 ss, e associada à relação de trabalho, JOANA VICENTE, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008. p. 68 ss.

⁴⁷ No sentido de atribuir importância à qualificação jurídica atribuída pelas partes – Ac. do STJ de 02/03/2011: “*A vontade das partes, num contrato em que a supremacia de uma sobre a outra é manifesta, não se revela na forma e conteúdo do contrato e menos ainda no «nomen iuris».* Por alguma razão abundam os direitos indisponíveis nos contratos de trabalho”; em sentido contrário, o Ac. do STJ de 10/11/10: “*O nomen iuris que as partes deram ao contrato (Contrato de Avença) e o facto das cláusulas nele inseridas se*

nosso ver não parecem tão exatas. Ora neste âmbito, defendemos que se o *nomen iuris* atribuído pelas partes deve ser considerado na qualificação jurídica do contrato, nas situações em que não é muito claro se as partes tencionaram celebrar um ct ou um contrato de prestação de serviço. Diferente é a atribuição dolosa de um *nomen iuris* ao contrato que, na realidade, não coincide com o contrato celebrado e executado⁴⁸. Existindo contrato escrito denominado “prestação de serviço”, pode o prestador de trabalho demonstrar que esse “*nomen iuris*” não corresponde à realidade face ao comportamento das partes na execução do contrato e ao enquadramento em que o mesmo se desenvolve, do mesmo modo que, sendo o contrato escrito denominado “contrato de trabalho”, pode o credor da prestação demonstrar que tal qualificação não corresponde, pela sua execução efetiva, à realidade⁴⁹.

Por tudo o que se referiu, e apesar de esta matéria ser tão discutida por múltiplos autores, ainda hoje a insatisfação persiste para individualizar a existência em concreto de relações de trabalho subordinado. Entendemos que para aferir, de forma rigorosa, do tipo contratual, não podemos atribuir um absoluto valor a tais indícios, na medida em que nenhum, tomado de *per si*, deve ser decisivo na qualificação⁵⁰.

harmonizarem com o contrato de prestação de serviço, não sendo decisivos para a qualificação do contrato, não deixam de assumir especial relevo, uma vez que a vontade negocial assim expressa no documento não poderá deixar de assumir relevância decisiva na qualificação do contrato, salvo nos casos em que a matéria de facto provada permita concluir, com razoável certeza, que outra foi realmente a vontade negocial que esteve subjacente à execução do contrato”.

⁴⁸ A este respeito RODRIGUEZ-PIÑERO, “La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo”, *RL*, II, 1996, p. 41, refere “(o)s limites à disponibilidade do conteúdo afetam mais do que a interpretação da vontade comum das partes, a qualificação da relação que está necessariamente vinculada à natureza da relação, ao programa contratual que as partes realizaram objetivamente”.

⁴⁹ Acs. do STJ de 20/09/06, de 16/01/08 e de 19/05/10.

⁵⁰ Cfr. Ac. do STJ de 09/12/10 e de 02/03/11.

3. CONTRATO DE TRABALHO / CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Dos contratos afins⁵¹ ou vizinhos ao ct, o que origina maiores dificuldades de diferenciação é o contrato de prestação de serviço. O CC consagra no seu artigo 1154.º a noção de contrato de prestação de serviço⁵². Comparando esta noção à de ct (art. 1152.º do CC e no art. 11.º do CT) deparamo-nos, desde logo, com alguns aspetos diferenciadores: no que toca ao conteúdo da obrigação, no contrato de prestação de serviço uma das partes proporciona à outra “certo resultado” (prestação de resultado); no ct, “presta o seu trabalho” (prestação de meios)⁵³. Todavia, também o inverso tem sucedido, o que desde logo se põe em causa tal distinção, na medida em que no ct existem aspetos dependentes do resultado, particularmente no que toca à remuneração, cuja parte variável é calculada em função dos resultados obtidos⁵⁴, e também porque existem profissões tradicionalmente exercidas no âmbito do contrato de prestação de serviço, como a advocacia⁵⁵ ou a medicina, que não se encontram dependentes do resultado.

Outro aspeto é o que resulta do art. 1152.º CC, que consiste no facto de o contrato de trabalho ser “*necessariamente oneroso*”⁵⁶. Em sentido contrário, o art. 1154.º já admite

⁵¹ Sobre figuras afins, que consubstanciam trabalho independente, *vd* ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho. Contrato de Trabalho*, II, tomo I, 3ª ed., Almedina, Lisboa, 1999, p. 49 ss.

⁵² Trata-se de um tipo contratual que abrange o mandato, o depósito e a empreitada (art. 1155.º) e que acolhe também algumas modalidades atípicas de prestação de serviço (art. 1156.º).

⁵³ Cfr. Ac. do STJ de 22/09/11. Este critério faz recordar a distinção romanística de acordo com a qual o ct seria a *locatio conductio operarum*, pela qual uma pessoa se obrigava a prestar à outra uma certa atividade, sob orientação desta, correspondendo o contrato de prestação de serviço à *locatio conductio operis*, pela qual uma pessoa se obrigava a prestar à outra uma obra. Mais esclarecimentos *vide* GALVÃO TELLES, “Contratos Cíveis”, *BMJ*, n.º 83, fev., 1959, p. 163 ss.

⁵⁴ A título de ex., ROMANO MARTINEZ (“Trabalho...”, *cit.*, p. 277) sobre a relevância do resultado no trabalho subordinado num contrato celebrado a termo incerto para «Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, (...)», previsto na al. f) do n.º 1 do art. 4.1º da LCCT.

⁵⁵ Neste caso concreto, por imposição do EOA, encontra-se proibida a *Quota Litis* (art. 66º do EOA), nos termos do qual o Advogado não pode fazer depender os seus honorários do resultado. Esta exigência é uma concretização do princípio que consagra a independência do Advogado (art. 76º do EOA). Mais desenvolvimentos, BOTELHO GOMES, “O Exercício da advocacia: trabalho subordinado, profissão liberal e prática integrada em sociedade de advogados”, in *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, JUTRA-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2006, p. 327 ss.

⁵⁶ Para a maior parte da doutrina a retribuição é elemento *essencial* do contrato individual de trabalho, em troca da disponibilidade da força do trabalho. Nos ensinamentos de ROMANO MARTINEZ “Direito do Trabalho”, in *IDT Faculdade de Direito de Lisboa*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 276, nt. 3, o voluntariado, apesar de não consubstanciar uma relação laboral, pode justificar a aplicação de normas protetoras, como por ex., as oriundas do regime de acidentes de trabalho. Com efeito a indemnização por acidentes de trabalho e doenças profissionais consta da al. f) do n.º 1 do art. 7.º que elenca os direitos do voluntário nos termos da Lei n.º 71/98 de 3/11, que consagra as bases do enquadramento jurídico do voluntariado; e como defendem JEAN RIVERO e JEAN SAVATIER, *Droit du travail*, Paris, PUF, 1989, p.

que o contrato de prestação de serviço possa ser “*com ou sem retribuição*”, ou seja, gratuito ou oneroso. No nosso entendimento, este elemento também não é pacífico na medida em que poucos são os contratos de prestação de serviço gratuitos, assumindo grande parte uma forma de retribuição em tudo semelhante à do ct.

Um terceiro aspeto é relativo à forma de prestação da atividade uma vez que no art. 1152.º CC (e no art. 1.º da LCT) é expressamente estatuído que “*a atividade objeto do contrato de trabalho tem de ser prestada sob a autoridade e direção do empregador*”. Daqui se infere a existência de subordinação jurídica do trabalhador relativamente ao empregador, característica essencial para a caracterização do ct subordinado, como supra se referiu.

Já no art. 1154.º CC, pelo contrário, não se faz qualquer alusão a esta subordinação, o que leva a concluir que no âmbito da prestação de serviço, estamos perante o exercício da atividade com autonomia⁵⁷.

Daqui, como vimos, quer a jurisprudência, quer a doutrina, elegeram como pedra de toque da distinção entre os referidos contratos a existência ou não de subordinação⁵⁸. Refira-se que a posição de quem subordina o seu trabalho, no caso ao empregador, não assume o risco de não obter determinado resultado. O prestador do trabalho, uma vez inserido numa organização, encontra-se sujeito às diretrizes do empregador, enquanto o trabalhador autónomo dispõe do próprio trabalho, dirigindo-o para conseguir o resultado, em contrapartida ao risco assumido.

Desta exposição, parece não existir nenhuma dificuldade nesta delimitação; todavia, trata-se de uma tarefa árdua pela simples existência evolutiva de situações de grande obscuridade na sua demarcação. Efetivamente, são muitas as atividades que podem ser exercidas quer numa relação de trabalho subordinado, quer numa relação de trabalho

76, “*Não há contrato de trabalho se os serviços foram prestados gratuitamente*”; e como escreve ESTEVÃO MALLETT, “A Subordinação como elemento do contrato de trabalho”, *RDES*, jul.-dez. 2011, p. 10: “*a ausência de onerosidade, como a falta de qualquer um dos elementos essenciais para a caracterização do contrato de trabalho, impede a configuração do vínculo de emprego*”. Ainda sobre a gratuitidade do ct, JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 91 ss.

⁵⁷ A este respeito, GALVÃO TELLES, “Contratos... *cit.*”, p. 165: “*o único critério legítimo está em averiguar se a atividade é ou não prestada sob a direção da pessoa a quem ela aproveita, que dela é credora. Em caso afirmativo promete-se o trabalho em si, porque à outra parte competirá, ainda que por ventura em termos bastante ténues, dirigi-lo encaminhando-o para a consecução dos resultados que se propõe*”.

⁵⁸ SANTORO PASSARELLI, *Nociones de Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963, p. 65, defende: “*La primera e fundamental de las anunciadas notas características del trabajo objecto del derecho que toma el nombre del mismo, es la subordinación del trabajador al empresário u outro dador de trabajo*”.

independente, como sejam as do enfermeiro⁵⁹, do fisioterapeuta⁶⁰, do professor⁶¹, dos leitores-cobreadores da EDP⁶², do advogado, o que torna extremamente difícil a distinção no caso concreto. Também atividades designadas de especiais⁶³, como o caso dos escrutinadores do totobola⁶⁴, ou ainda os contratos relativos aos docentes do ensino privado, em especial os do ensino superior e cooperativo⁶⁵, ou ainda as profissões artísticas⁶⁶.

Com efeito, por vezes, surgem situações caricatas, inovadoras para a jurisprudência e que sendo objeto de decisão judicial, os resultados podem trazer alguma surpresa. Uma situação curiosa, ocorrida em França, num programa de televisão designado “A Ilha da Tentação” (um reality show), apesar de terem concorrido voluntariamente, a Cour de Cassation considerou que os candidatos estavam subordinados à produtora (GLEM), uma vez que se encontravam sujeitos a determinadas obrigações o que, de entre outros

⁵⁹ Ac. STJ de 09/12/10.

⁶⁰ Ac. STJ de 25/01/12.

⁶¹ Ac. STJ de 22/09/10.

⁶² Ac. STJ de 25/11/09.

⁶³ Cujas particularidades levaram o legislador aprovar regimes especiais de cts, como sejam o contrato desportivo, aprovado pelo DL 305/95, de 18/11; o contrato a bordo, Lei n.º 15/97, de 31/05; o trabalho portuário, DL 280/89, de 2/12 e o contrato com profissionais de espetáculos, Lei 28/11, de 16/06. Cfr. GIULIANO MAZZONI, *Manuale di Diritto del Lavoro*, I, 5ª ed., Giuffrè, Milano, 1977, p. 775: “Quando se fala de especialidade da relação devemos decidir se estamos a falar de uma relação substancial e estruturalmente diversa da relação de trabalho ou se de uma relação que tendo embora características fisionómicas diversas, não deixam, no entanto de apresentar os elementos essenciais em qualquer relação de trabalho. É óbvio que a segunda opção é aquela que é correta sob pena de termos reconhecer a existência de contratos diversos dos contratos de trabalho”.

⁶⁴ Sobre estes trabalhadores o tribunal considerou que, mesmo só trabalhando à 2ª feira, se tratava de um ct, cfr. parecer da PGR, n.º 54/84, de 25.06.84, em *BMJ*, 342, jan., 1985, p.138-149.

⁶⁵ Ac. STJ de 22/09/10 e ROMANO MARTINEZ, “O regime laboral dos docentes. Alguns problemas”, *ED*, n.º 2, 1999, p. 41-50, defende que a hipótese mais plausível é a qualificação destes contratos como de trabalho, ainda que se devesse estabelecer um regime laboral próprio. A este propósito, JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 154. O DL n.º 16/94 de 22/01 prevê que o regime de contratação conste de diploma próprio (n.º 1) embora, e desde logo, também se contemple a possibilidade de o regime de contratação seguir o regime do ct ou contrato de prestação de serviço (n.º 2). Sobre cts no ensino privado, Ac. do TRL de 27/09/00.

⁶⁶ Ac. do STJ de 26/04/99; ROMANO MARTINEZ, “Os novos horizontes do Direito do Trabalho” in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias* (org. António Moreira) Almedina, Coimbra, p. 337-338. Sobre os profissionais de espetáculos, LOBO XAVIER (“Contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos (Direito Aplicável)”, *RDES*, n.º 1, ano I (2.ª série), 1986, p. 103 ss) defende que nos casos em que se verifique autonomia artística reduzida, esta atividade constitui objeto de uma relação de trabalho subordinado (p. 123). Ao invés, JÚLIO GOMES, “Da fábrica à fábrica de sonhos – Primeiras reflexões sobre o Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculos”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 197-231, que rejeita “que a maior criatividade do artista ou intérprete e da sua prestação tornem tão mais árdua ou menos adequada a qualificação do contrato como de trabalho subordinado”. Enquanto LOBO XAVIER defende que essa autonomia artística se não fosse reduzida, a obrigação do artista não consistiria numa mera prestação de meios para sob ordens de outrem obter um resultado que lhe é alheio, JÚLIO GOMES entende que o fundamental nestas situações “é, pois, averiguar se no modo concreto de execução do seu trabalho o artista está sujeito a ordens e instruções (quanto a horários, ensaios, etc.) e com que intensidade e acha-se inserido na organização alheia”.

indícios⁶⁷, levou a que fosse considerado um ct. A jurisprudência majoritária reconhece que há um trabalho dos participantes, uma relação de subordinação entre estes e a produtora, e que, por esta razão, terão direito a serem pagos em conformidade. Contudo, as decisões divergem e o Tribunal de Trabalho de Saint-Étienne reconheceu que não existiu relação de emprego entre a produtora e os candidatos. Por sua vez, a Cour de Cassation considerou que caso um serviço prestado de forma independente ou voluntária, em certos casos, pode ser considerado um ct⁶⁸.

Por outro lado, verifica-se cada vez mais o recurso ao chamado *out-sourcing*⁶⁹, que apesar de fazerem o mesmo trabalho que o trabalhador subordinado, na maioria dos casos não é mais do que uma forma de minimizar os custos para a empresa. Nestes casos há uma relação de dependência económica do trabalhador autónomo em relação à outra parte contratual. Todas estas situações representam grandes dificuldades na delimitação entre o trabalho autónomo e o trabalho subordinado.

Entre outras formas de vínculos laborais atípicos (na medida em que há um desvio notório face à configuração e ao regime do vínculo laboral), em Itália, foi regulamentada uma modalidade de trabalho, onde se admite a partilha do trabalho designada por *job sharing*⁷⁰; na Alemanha, além deste, o trabalho intermitente ou sob chamada⁷¹ e o

⁶⁷ De realçar o aspeto relativo à retribuição: o Tribunal de Apelação de Paris em 2008 decidiu que se tratava de um salário, o facto de pagar as obrigações impostas aos candidatos a participar nas diversas atividades. A produtora deu aos participantes o valor de €1525 a título de pagamento de viagens, alojamento e alimentação, considerando-o retribuição.

⁶⁸ Extrato do Ac. *supra* referido: " Sabendo que a existência de uma relação de trabalho não depende da vontade expressa pelas partes, nem da denominação que elas deram à convenção, mas das condições de facto dentro das quais é exercida a atividade dos trabalhadores; tendo constatado que os participantes tinham a obrigação de participarem nas diferentes atividades e reuniões, que tinham de respeitar as regras do programa definidas unilateralmente pelo produtor, que tinham sido orientados na análise da sua conduta, que algumas cenas tinham sido repetidas para valorizar os momentos essenciais, que as horas de despertar e de deitar tinham sido fixadas pela produção, que o regulamento lhes impunha uma disponibilidade permanente, com a proibição de sair do local onde estavam instalados e de comunicar com o exterior, e estipulava que qualquer infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada pelo despedimento, a Cour d'Appel, a qual, respondendo às conclusões, caracterizou a existência de uma prestação de trabalho executada através da subordinação exercida pela sociedade Glem, e tendo havido por objeto a produção de uma "série televisiva", prestação esta que consistia, do lado dos participantes, durante um período de tempo e num local sem qualquer ligação com o encadeamento habitual das suas vidas pessoais, a praticar atividades impostas e a exprimir reações esperadas, o que a distingue da simples gravação das suas vidas quotidianas, e que realçou o facto de o valor de €1.525,00 lhes ter sido entregue pelo trabalho prestado/executado, pôde concluir, sem abstração dos motivos abundantes criticados pelas oitava e nona secções, que os participantes estavam ligados à sociedade de produção por um contrato de trabalho; que o motivo não é fundamentado." FRANÇOISE CHAMPEAUX, "La tentation du contrat de travail (Cass. Soc., 03.06.09, n.º 08-40. 981)", *SSL*, n.º 1403, jun. 2009, p.1-10.

⁶⁹ A título de ex., os porteiros/recepcionistas (empresas segurança); a emp. de limpeza (emp. Limpeza); estafetas (emp. logística), etc.

⁷⁰ O **lavoro ripartito**, (Dec. Leg. 276/03) é um contrato especial segundo o qual dois trabalhadores assumem conjuntamente a obrigação de realizar determinada atividade de trabalho, com o intuito de assegurar a atividade laboral, quando um não o puder fazer. Quanto às dúvidas sobre a licitude do *job sharing*, PÉLISSIER, Jean "La relation de travail atypique", *DS*, 1985, 7, 531-539

teletrabalho; em França, a regulamentação pela *Loi du 28/01/81* e *Loi du 31/12/92*, do trabalho a termo, do trabalho temporário e do trabalho a tempo parcial⁷²; e ainda a regulamentação do trabalho em alternância⁷³ e do contrato misto de trabalho e aprendizagem. Estas formas atípicas de trabalho subordinado apesar de serem alvo de críticas por alguns autores têm na sua globalidade sido aprovadas quer pelo impacto positivo que assumem no desemprego, quer a nível das repercussões na gestão dos recursos humanos nas empresas. Por sua vez, conduzem à alteração e flexibilização do regime do ct, traduzindo-se na abolição de certas garantias dos trabalhadores, preconizadas pela proteção do DT⁷⁴. Em Portugal, a flexibilização do DT, enquanto forma de adequação dos regimes laborais a novos perfis de trabalhadores e à diversificação dos seus vínculos, face à realidade laboral, desde a precariedade ilícita através da utilização da contratação e do trabalho temporário à margem da previsão legal, o falso trabalho independente ou o trabalho total ou parcialmente não declarado, fica ainda aquém do necessário e quase não tem visibilidade no nosso CT, optando o legislador, em muitos casos, por manter o DT teimosamente cego aos efeitos do mercado de trabalho emergentes da mundialização da atividade económica. Torna-se premente a substituição progressiva dos regimes legais imperativos por uma regulamentação mais flexível, impondo-se ao DT que assuma uma visão pluralista da realidade, pois o sistema laboral português continua a apresentar uma estrutura normativa rígida, garantística e de vocação tutelar universalizante, assente no alicerce dogmático tradicional da proteção do trabalhador⁷⁵.

⁷¹ “*Arbeit auf Abruf*” em que o trabalhador fica disponível, quando o empregador o “chamar” a prestar o seu trabalho, em função das suas necessidades. Aprovado pela “Lei da Promoção do Emprego”, de 1/5/85, in W.DÄUBLER/ MARTINE LE FRIANT, “Un récent exemple de flexibilisation législative: la Loi allemande pour la promotion de l’emploi du 26 avril” 1985, *DS*, 9/10, 1986, 715-720.

⁷² FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY, “Le travail à temps partiel”, *DS*, nº 2, 1994, 166 ss.

⁷³ Admitido pela *Ordonance du 11 août 1986*, que alterou o art. L. 212-4-8 do Code du Travail.

⁷⁴ Referimo-nos às garantias associadas à delimitação do conceito de atividade laboral, por ISABELLE DAUGAREILH, “Le contrat de travail à l’épreuve des mobilités”, *DS*, nº 2, 1996, p. 135; à diminuição da estabilidade do local de trabalho (transferências, cedências, mobilidade) por RODRIGUEZ-PIÑERO, *La flessibilità e il diritto del lavoro spagnolo*, in D’ANTONA (dir.), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Itália e Spagna*, Napoli, 1990, 224 ss (Espanha); à flexibilização do tempo de trabalho, ajustando a prestação do trabalho às necessidades da empresa, abolindo se possível o trabalho suplementar; à flexibilização das garantias da retribuição dentro da razoabilidade nomeadamente ao nível da negociação coletiva – MAZZONI, *Costo del lavoro: un accordo neo-corporativo*, in V.PANUCCIO (coord. e dir.), *Studi in memoria di Domenico Napoletano*, Milano, 1986, p. 288 ss.; e no que toca à cessação do contrato, abreviar os fundamentos e o processo, assim como a diminuição do valor das compensações em caso de despedimento - OJEDA AVILÉS, “El final de un “principio” (la estabilidad en el empleo)”, in *Estudios de Derecho del Trabajo en Memoria del Professor Gaspar BAYÓN-CHACÓN*, Madrid, 1980, 467-485

⁷⁵ A vocação tutelar universalizante do direito laboral nacional surge descrita magistralmente por LOBO XAVIER, “Introdução ao tema II Flexibilidade e rigidez das leis laborais, novos modelos de prestação de trabalho”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, 2002, p. 79, quando escreve que “o *sempre mais, nunca bastante* foi uma escalada que se simplificou em escada, escada de direitos que se

Contudo, face à globalização económica, e como forma de resposta aos novos desafios, quer da produtividade, quer da competitividade, as empresas acabam por encontrar essa flexibilidade no trabalho autónomo, estimulando o aparecimento de formas atípicas de aproveitamento da prestação de trabalho. Desta forma, o trabalhador independente assume cada vez mais relevo, ao invés de vender a sua força de trabalho, vende o produto do seu trabalho sob a forma de bens ou serviços ⁷⁶. E assim se finge existir uma relação laboral, assumindo a “simulação” formas cada vez mais elaboradas para tentar adaptar fraudulentamente o regime jurídico da concreta relação à preferência das partes. Veja-se o novo fenómeno de precariedade laboral em Espanha, com o recurso à figura da sociedade unipessoal, não para degradar a figura do empresário, mas com o fim de ocultar o trabalhador que verdadeiramente presta serviços por conta de outrem no âmbito da organização e direção de outra pessoa. Paralelamente em Portugal, os empregadores dos “falsos recibos verdes” quase obrigam os trabalhadores a constituírem uma sociedade unipessoal com o CS de €1, para no fundo continuarem a prestar os mesmos serviços, mantendo-se as mesmas condições. Assim, é pois preferível contratar os serviços destas empresas em vez de contratar um trabalhador, pois oferece muitas vantagens: redução de custos, o empregador não tem que se preocupar com o pagamento de férias, licenças, subsídios, trabalho suplementar, SS, compensação por cessação, seguros de acidentes

está transformando em torre (certamente de Babel e, porventura, apenas de papel)”. Explicando o autor que “esta lógica que começou em torre e baluarte e se transmutou em acantonamento e trincheira é uma lógica bem inadequada aos novos tempos e aos nossos tempos”, No mesmo sentido, ROSÁRIO RAMALHO, *Da Autonomia...cit.*, p. 699, refere que a relação jurídica típica continua a ser o modelo do nosso direito do trabalho que continua a ser caracterizado pela “*subsistência da regulamentação garantística universalizante nas matérias da remuneração, da mobilidade geográfica, da intangibilidade dos direitos adquiridos e, sobretudo, da cessação do contrato de trabalho.*”

⁷⁶ A este respeito, o relatório Dahrendorf, *RDES*, n.º1, Ano XXX, jan.- mar., 1988, p. 113 refere que “*esta flexibilidade não contribui pois apenas para os processos de ajustamento mas favorece também a inovação, a equidade e melhoria da qualidade de vida. Deve ser considerada como instrumento ativo de uma política de emprego que vá no sentido do objetivo geral da elevação de níveis de emprego; a flexibilidade do mercado de trabalho é neste sentido um fator chave da eficiência económica bem como de progresso social.*” No entanto a doutrina tem demonstrado alguma relutância em aceitar as exigências da flexibilidade e alguma tendência para escamotear os seus efeitos positivos quer para a economia quer para a qualidade de vida dos trabalhadores. Neste sentido, REGINA REDINHA, *A relação laboral fragmentada*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, p. 59-61, quando diz que “*o aumento da flexibilidade não é nem pode ser um fim em si mesmo e muito menos a cura universal para a recuperação económica e para o problema do emprego, podendo, quando estendido para além do que os limites lógicos e as resistências sociais consentem, desembocar numa prática autofágica*”. Alerta ainda que “*O balanço final das vantagens económicas, todavia, é ensombrado a curto prazo, pelos elevados custos sociais que acarretam a degradação da qualidade do emprego, se não aumento do desemprego, e a desaceleração dos investimentos na formação profissional, enquanto que, a médio prazo, o seu peso se repercute a nível macro-económico pelo aumento massivo e sem contrapartida dos encargos da segurança social induzido por uma ratio cada vez menor entre população ativa e “deixados por conta*”. Também neste sentido MONTEIRO FERNANDES, “*Os sentidos de uma revisão flexibilizante das leis de trabalho*”, *QL*, n.º 13, Ano VI, 1999, p. 45 ss.

peçoais, etc.⁷⁷ Mas, o que até parece aliciante (quer pela facilidade com que se constitui hoje uma sociedade, quer pela pressão dos empregadores), com aparentes vantagens, não é mais do que uma espécie de cereja amarga no topo do bolo envenenado para estes trabalhadores que só *a posteriori* se vêm a aperceber, é o caso do custo da constituição da sociedade; a contribuição para a SS; o IRC; o PEC (depois do período de isenção); o IVA; a contabilidade organizada e a gestão do dinheiro da empresa. Assim a sociedade unipessoal não parece ser a melhor via e conseqüentemente corresponderá ao agravamento da precariedade laboral.

Ora, feita esta análise, podemos concluir que face à existência do DT como ramo do Direito que protege os trabalhadores subordinados, numa perspetiva muito frequente do empregador, pelo menos na aparência, o ideal será que deixe de haver trabalhadores subordinados⁷⁸. Assim se assiste ao fenómeno da chamada “fuga ao DT” ou “fuga ilícita para o trabalho autónomo”, através da dissimulação fraudulenta de uma relação de trabalho subordinado sob a capa de um suposto “contrato de prestação de serviço”. Veja-se, desde logo, os falsos recibos verdes⁷⁹. Daqui se afere a manipulação abusiva da qualificação do contrato, traduzindo-se numa simulação relativa sobre a natureza do negócio (na medida em que o negócio simulado – contrato de prestação de serviço, em que há recibo verde – resulta de uma alteração do tipo negocial correspondente ao negócio dissimulado ou oculto – ct) o que leva também à simulação fraudulenta⁸⁰.

⁷⁷ A sociedade unipessoal seria utilizada, portanto, para encobrir que o verdadeiro trabalhador dependente atua como titular de uma organização produtiva própria, quando na realidade, a única capacidade produtiva de que dispõe é a sua própria força de trabalho individual, e a aparente estrutura produtiva de que dispõe não é mais do que uma ficção formal, sem qualquer substrato material que justifique a autonomia que se alega. A este propósito, SELMA PENALVA, *REDT*, n.º 143, jul-set. Madrid, 2009, p. 677-607.

⁷⁸ Como refere FURTADO MARTINS, *A crise...*, cit., p. 341 ss, “trata-se de situações em que intencionalmente se faz uma errada qualificação das relações de trabalho com o intuito de evitar a aplicação da legislação laboral”.

⁷⁹ Os recibos verdes nasceram da necessidade de enquadramento fiscal de profissionais liberais. A sua utilização abusiva acabou por configurar uma situação de normalidade, generalizando-se de uma forma incontrollável no panorama laboral. Muitos trabalhadores abrangidos pelo trabalho independente são, na realidade, trabalhadores por conta de outrem. A este propósito veja-se o movimento de luta contra a precariedade dos recibos verdes (FERVE) disponível em: <http://fartosdestesrecibosverdes.blogspot.pt/2012/05/ferve-solidario-com-precarios.html>.

⁸⁰ Veja-se o projeto de Resolução n.º 214/XII/1ª – “*Recomenda ao Governo que suspenda os processos executivos aos trabalhadores independentes quando interposta ação judicial para definição do vínculo laboral*” onde se pode ler: “*Por nunca ter existido coragem política para resolver este problema e por se manter a retórica vazia e destrutiva da “necessidade” de mais “flexibilização” das relações laborais na última década a precariedade aumentou de mãos dadas com o desemprego e a crise económica serviu de arma de arremesso e de chantagem contra os trabalhadores e as trabalhadoras*”. “*É assim necessário dotar a ACT de poderes administrativos e executivos que permitam a proteção do trabalhador e a sua integração imediata, no caso de se verificar que o empregador o contrata a falsos recibos verdes.*”

A este respeito, INÊS REIS, “Os Recibos Verdes à luz do novo código do Trabalho”, in *Trabalho & Segurança Social, Revista de Atualidade Laboral*, out. 2009, p. 13-15. O novo C. Cont. introduziu, pela primeira vez, uma obrigação contributiva por parte das entidades contratantes de prestação de serviços.

Torna-se premente criar mecanismos de combate às práticas de contratação ilegal, punindo o empregador em caso de falso trabalhador independente, defendendo-se, desta forma, o trabalho garantindo-lhe a integração nos quadros da empresa, a sua antiguidade, a proteção a nível da SS e todos os direitos subjacentes a um ct.⁸¹

Assim, as empresas que contratem prestadores de serviços passam a estar obrigadas ao pagamento de uma taxa de 5% desde que “beneficiem de pelo menos 80% do valor total da atividade de trabalhador independente” Também esta taxa será aplicada de forma progressiva, porquanto será de 2,5% no ano de 2010 e estando fixada em 5% no ano de 2011. No que toca aos descontos efetuados pelo trabalhador independente, o novo código reduziu a base de incidência contributiva de 1,5 para 1 IAS, mas o trabalhador independente deixa de poder escolher o escalão de cálculo das suas contribuições, que passa a ser determinado automaticamente em função do rendimento do trabalhador independente.

⁸¹ O enquadramento no regime dos trabalhadores independentes determina que o pagamento da taxa contributiva para a SS seja cometida apenas ao trabalhador (obrigados a contribuir para a SS com 29,6% de um valor calculado a partir de 70% do rendimento auferido no ano anterior, quando os outros trabalhadores contribuem com 11% da remuneração recebida no ano em que o desconto é realizado), pese embora a proposta constante no C. Cont. de cometer às pessoas coletivas e pessoas singulares com atividade empresarial que beneficiem de prestação de serviços por trabalhadores independentes, o pagamento de uma parcela da taxa contributiva.

De referir ainda que estes trabalhadores não usufruíam do direito ao subsídio de desemprego, porém o DL nº 65/12 de 15/03 instituiu um regime jurídico de proteção em caso de desemprego dos trabalhadores "economicamente dependentes" que abrange apenas os trabalhadores independentes que obtêm 80% ou mais dos seus rendimentos de uma única empresa, e que já estava previsto no C. Cont. com efeitos a partir de 2013.

4. A PRESUNÇÃO DA LABORALIDADE

Dada a pertinência social da questão e a urgência em combater, quer os contratos simulados, o trabalho falsamente independente, os falsos estagiários⁸², bem como outras relações laborais que tentam furta-se ao regime jurídico do ct, e perfilhando a repulsa por tais princípios e admitindo a importância do problema, o nosso legislador tem vindo a afinar as soluções legais para a qualificação do ct, tentando combater assim essas práticas ilícitas.

Para uma melhor compreensão, remontemos à situação anterior ao Código de 2003. Relativamente à qualificação da relação do trabalhador, e com o intuito de fazer valer os direitos resultantes da legislação laboral, recaía sobre o trabalhador o ónus de provar a existência, *in casu*, de um ct (art. 342.º n.º 1 CC); em casos de dúvida, o Tribunal recorria ao já explanado método indiciário. Todavia, “*a prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho é, muitas vezes difícil e, para obviar a tal dificuldade, poder-se-ia recorrer à presunção de existência de contrato de trabalho*”⁸³. Depois de vários esforços na instituição de presunções de laboralidade,⁸⁴ o art. 12.º do CT/03⁸⁵ conheceu duas versões. A redação originária do Código assentava a qualificação de ct, num conjunto de

⁸² Veja-se o ex. na jurisprudência francesa que sentia grandes dificuldades em requalificar muitos casos de falsos estágios em ct, até que acabou por desaparecer do domínio laboral (excepcionando-se o escolar) sendo substituído por um ct (“*contrat d’adaptation*”; “*contrat de qualification*”; “*contrat d’orientation*”, etc). Sobre a evolução destes contratos, NATHALIE LOUIT-MARTINOD, *L’évolution contemporaine du droit des contrats e travail à durée limitée – Vers un regime juridique harmonisé*, Presses Universitaires d’Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2003, p. 112 ss.

⁸³ ROMANO MARTINEZ, “Trabalho ...”, cit., p. 293.

⁸⁴ Tais esforços constaram de um projeto de diploma apresentado à discussão pública em 25/03/96, de um Anteprojecto elaborado na sequência do ACE do final de 1996, celebrado na CPCSCES em 20/12/96, RDES, n.º 1/2/3,1997, p. 307 e ainda da Proposta de Lei nº 235/VII, para a regularização das situações de trabalho subordinado impropriamente qualificadas. Sobre o assunto, *vd*, FURTADO MARTINS, “A crise do contrato de trabalho”, RDES, n.º 4, 1997, 335-368.

⁸⁵ No mesmo sentido do n.º 1 do art. 8º do ET. Este nº 1 veio substituir a presunção estabelecida no art. 3º da LCT de 1944 para a qual era suficiente a prestação de um trabalho ou serviço para outrem para acionar a presunção. O art. 8º nº 1 do ET exige que o trabalho seja efetuado dentro do âmbito de organização e direção do credor do trabalho, além de ser retribuído por este último. . Veja-se anotação ao art. 8º, ALONSO OLEA e BARREIRO GONÇALEZ, *Estatuto de los Trabajadores*, Civita 1995, p. 67, considerando a norma mais complicada e talvez mais imperfeita. Por outro lado, PIÑHERO ROYO, “La presuncion de existencia del contrato del trabajo”, *Civitas*, Madrid, 1994, p. 299, considera que este nº 1 do art. 8º veio suprimir a presunção na medida em que o facto indiciário é o mesmo exigido para a verificação do ct que se pretende presumir, isto é, os requisitos exigidos para a verificação da presunção são os mesmos exigidos para a verificação do ct de tal forma que o nº 1 do art. 8º repete a definição de ct constante do nº 1 do art. 1º do ET. MONTOYA MELGAR, “Sobre el trabajo dependente como categoria delimitadora del derecho del trabajo”, *REDT*, n.º 91, set- out., 1998, p. 717, considera tal presunção, aparente, quase desaparecida.

indícios muito diversificado, com um valor muito desequilibrado entre si, onde se previa expressamente que tais indícios deveriam ser cumulativos, o que originava uma maior dificuldade na sua qualificação. Tal presunção de laboralidade⁸⁶, como se referiu, deveria facilitar a prova da existência de um ct, no sentido de combater a dissimulação ilícita de relações laborais. Porém, perante a exigência de verificação cumulativa⁸⁷ dos diversos requisitos, a maioria da doutrina, considerou que se tratava de uma norma inútil e

⁸⁶ Já era a solução adotada pelo DL 328/93, de 25/09 em que se estabelece no art. 5.º deste diploma, uma presunção negativa de laboralidade no domínio da SS onde se lê no nº 2, “*presume-se que a actividade é exercida sem subordinação quando ocorram algumas das seguintes circunstâncias: a) O trabalhador tenha, no exercício da atividade, a faculdade de escolher os processos e os meios a utilizar, sendo estes, total ou parcialmente, da sua propriedade; b) O trabalhador não se encontre sujeito a horários e ou a períodos mínimos de trabalho, salvo quando resulte da direta aplicação de normas de direito laboral; O trabalhador possa subcontratar outros para a execução do trabalho em sua substituição; c) A atividade do trabalhador não se integre na estrutura do processo produtivo, na organização do trabalho ou na cadeia hierárquica de uma empresa; d) A atividade do trabalhador constitua elemento accidental na organização e no desenvolvimento da entidade empregadora*”. Em Itália conhece-se a presunção formulada por D’Antona, segundo a qual se presumiria a existência de um ct sempre que o trabalhador desenvolvesse uma atividade continuada e exclusivamente pessoal, sob as ordens e o controlo de outrem, mas que não chegou a concretizar-se como preceito legal. Já em França A “*Loi de Madelein*” de 11/04/94, que estabelece uma *presunção de não salariat*, revogada em 2000 pela “*Loi Aubry*” e posteriormente pela Lei de 01/08/03. Sobre a “*Loi de Madelein*”, cfr. JEAN-EMMANUEL RAY, “*De Germinal à Internet – Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail*”, *DS*, n.ºs 7/8, 1995, p. 635 ss; Sobre a Lei de 2003, MARC VERICEL, “*Le rétablissement de a présomption de non-salariat (article 23 de la Loi du 1er août pour l’initiative économique)*”, *DS*, n.º 3, 2004, p. 297 ss

⁸⁷ Ac. do STJ de 12/05/10: “*Não resultando dos factos provados que a autora executasse a prestação da atividade, sob a orientação da ré, nem que tivesse de respeitar um horário previamente definido por esta, não ocorre o preenchimento cumulativo dos cinco requisitos previstos na versão original do artigo 12º do Código de Trabalho de 2003 para se presumir a existência de um contrato de trabalho, pelo que não é possível atender à presunção estabelecida naquela norma.*”

perniciosa⁸⁸. Como refere LEAL AMADO “transformava esta norma numa disposição obtusa e, digamo-lo sem rodeios, mentirosa”⁸⁹.

Com a alteração introduzida ao CT⁹⁰ o art. 12.º passou a ter a seguinte redacção: “Presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição”. Ora, também aí, a norma não se isentava de críticas. Apesar de ter abolido os indícios mais desajustados, com relevo para a duração do contrato por mais de noventa dias, e de salientar as situações de dependência económica do trabalhador, permanece a coincidência entre o facto-base com o facto presumido⁹¹. Contudo, como defende a maior parte da doutrina, mesmo considerando-se um avanço, esta redacção continua a não dar resposta ao que é expectável de uma presunção, não alcançando, eficazmente, o fim pretendido, como

⁸⁸ Dessa opinião, JÚLIO GOMES, *Direito... cit.*, p. 143, “a referida presunção não apenas era inútil, como podia revelar-se perniciosa, se fosse incorretamente compreendida”; ainda, LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho à luz do novo Código de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 72 e ROSÁRIO RAMALHO, *Delimitação do Contrato de Trabalho e Presunção de Laboralidade no novo Código do Trabalho – Breves Notas*, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 275-297, refere que “tal como estava concebida, esta presunção tinha um efeito perverso” na medida em que poderia conduzir os tribunais a desqualificar o contrato como ct - mais desenvolvimentos in *Direito do Trabalho II*, 3ª ed., cit., p. 50 ss. De igual modo, ANDRADE MESQUITA, *Direito do Trabalho*, p. 386, “A presunção do art. 12.º, em vez de cumprir o objetivo de facilitar a prova do contrato de trabalho, pode desencadear um efeito perverso, dificultando-se ainda mais, por dois motivos. Em primeiro lugar, porque o seu efeito útil é praticamente nulo. Por outro lado, os requisitos do art. 12.º são cumulativos e extremamente exigentes. Por outro lado, o artigo assenta não apenas em factos, como a existência de um horário previamente definido ou a duração contratual superior a noventa dias, mas também em conceitos extremamente complexos, como o da inserção na estrutura organizativa.”. Também com fortes críticas, MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, p. 158. Em sentido não tão exigente, MENDES BAPTISTA, “Qualificação contratual e presunção de laboralidade”, in *Estudos Sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 59-76. Contrariando todas as opiniões, ISABEL PARREIRA, “Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal: notas sobre a interpretação e aplicação do art. 12.º do Código do Trabalho”, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 170-174, “...a nossa conclusão sobre a sua introdução é genericamente positiva”, “...a presunção trouxe vantagens não apenas no seio de um contexto de direito probatório, como também a nível da própria tarefa de qualificação...”.

⁸⁹ *Contrato de Trabalho Versus Contrato de Prestação de Serviço*, Contrato de Trabalho, 3ª ed., Coimbra Editora, 2011, p. 77. E acrescenta: “... a nova redacção do art. 12.º, quando fosse absolutamente certo e seguro que existia um contrato de trabalho, então e só então, a lei presumiria que tal contrato existia! Este art. 12.º traduzia-se assim, num autêntico embuste”.

⁹⁰ Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

⁹¹ Neste sentido, JÚLIO GOMES, *Direito... cit.*, p. 143, “seria o mesmo que afirmar que se presume a existência de contrato de trabalho depois de o trabalhador provar a existência deste...”. O Autor defende que apesar de a nova redacção representar um passo na direcção certa, o texto continua a ser confuso e impreciso e a exigir demasiado para que a presunção opere; Também JOANA VICENTE, “Ao provar todos os factos constantes da presunção, o que o trabalhador realiza é a prova de todos os requisitos legais constantes da noção de contrato de trabalho. Ora, não se pode provar que algo não é o que já se demonstrou que é”; “a redacção atual não deixa espaço para o apuramento de qualquer facto desconhecido, caindo por terra qualquer justificação para a ideia de uma presunção”, ob. cit. p. 143. Em sentido contrário, ROSÁRIO RAMALHO, *Direito do Trabalho*, cit..., p. 43, vê a nova presunção como uma mera diferença quantitativa e MONTEIRO FERNANDES que considera não existir uma verdadeira presunção da existência do ct. mas antes uma definição (uma 2ª definição) do ct., *Direito... cit.* p. 159.

sendo o de consagrar elementos que permitam qualificar, ainda que presumidamente, o ct⁹². Assim, de acordo com a Recomendação n.º 198 da OIT de 2006⁹³ e o Acordo (tripartido) de Junho de 2008⁹⁴ é feita aprovar, como revisão ao CT de 2003, operada pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, a alteração da epígrafe do art. 12.º.

Segundo alguns autores, consagra-se nesta terceira tentativa, uma verdadeira presunção legal da existência de ct⁹⁵. Das cinco características elencadas na norma, defende a doutrina que no caso de se verificarem pelo menos duas⁹⁶, é condição suficiente para presumir a existência de ct.. Se tal suceder, passará a caber ao empregador o ónus de provar que o contrato celebrado não é de trabalho subordinado, mas sim de trabalho autónomo. Ora, da leitura do n.º 1, nomeadamente da expressão “*se verificarem algumas características*”, não se depreende o número cuja sua verificação fazem presumir a existência de ct.. Ao que parece, a solução deverá ser encontrada de forma casuística, através da ponderação de todos os elementos que constituem a relação jurídica em causa. Trata-se de uma presunção *juris tantum*, nos termos do art. 350.º, n.º 2, do CC, a qual pode ser ilidida mediante prova em contrário. O *onus probandi* passa agora a ser do beneficiário da atividade, pelo que não sendo ilidida, o tribunal qualificará tal contrato como de trabalho. Apesar de parecer visível a menor exigência probatória, o que facilita a qualificação, não se vislumbra que seja a solução para a vasta panóplia de relações laborais.

Senão analisemos as características que fazem presumir o ct:

a) *A realização da atividade em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;*

Como refere MONTEIRO FERNANDES⁹⁷ o local de trabalho “*é, em geral, o centro estável (ou permanente) de atividade de certo trabalhador, estabelecendo, por outro lado, a dimensão espacial e constituindo um indício da subordinação*”.⁹⁸ Ora, tal

⁹² Ac. do TRP de 02/11/09 e de 13/07/11, onde se defende que a redação dada ao referido art. não consubstancia uma presunção de laboralidade mas antes se limita a indicar os elementos definidores da noção legal de ct enunciada no art.10.º do CT.

⁹³ Onde refere que para que a proteção prevista na legislação laboral funcione e se efetive, torna-se imperioso o reconhecimento da existência de um ct.

⁹⁴ No ponto 5 do Acordo vê-se o reconhecimento dos parceiros sociais sobre a necessidade de “combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade de emprego”.

⁹⁵ MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, cit., p. 157; LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 79, defende esta última presunção com algum efeito útil.

⁹⁶ Neste sentido, MONTEIRO FERNANDES, *idem*, p.157; VAZ MARECOS, *Código de Trabalho Anotado*, 1ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p.107.

⁹⁷ *Ob. cit.*, p. 364.

⁹⁸ O Ac. da TRP de 10/12/2003 decidiu que: “*configura um contrato de trabalho e não de prestação de serviços o exercício das funções de médica - veterinária, mediante o pagamento de determinado*

elemento deverá ser considerado em termos hábeis. Veja-se o ex. do operário tradicional de qualquer indústria e o transportador ou o vendedor cujo campo espacial de execução do contrato é naturalmente diferente. Nestes últimos casos, o local de trabalho não tem natureza permanente, pois o tipo de atividade é inconciliável com a exigência de um espaço hermético de realização da prestação de trabalho⁹⁹. Por outro lado também o teletrabalho é admissível como trabalho subordinado¹⁰⁰, podendo ser executado fora da residência do trabalhador, assim como o trabalho no domicílio não obriga ao recurso de tecnologias de informação e comunicação utilizadas no teletrabalho¹⁰¹, donde leva a concluir que o local de trabalho deve ser visto à luz das novas relações laborais.

b) Que os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

Este elemento já era considerado pela doutrina e pela jurisprudência como um elemento indiciário a considerar. Embora na versão original constasse o fornecimento de tais equipamentos, a nova redação determina que o beneficiário da atividade seja o titular, não bastando o simples fornecimento dos mesmos. Nestas situações há que atender quer à natureza do bem, quer à da atividade, bem como à sua importância no âmbito dos fatores de produção e até ao próprio custo.

Ora, “a pertença” àquele que beneficia da atividade também não permite concluir que a relação é de trabalho subordinado na medida em que tais instrumentos podem encontrar-se no domínio de um outro beneficiário. Pense-se nas repositoras/promotoras de hipermercados que utilizam os instrumentos dessa mesma entidade, e que estão vinculadas por um ct com a empresa produtora/distribuidora. Ao que parece, a “pertença” a que alude o preceito, deve ser entendida como titularidade, de um direito, não se confundindo com propriedade, pois, hoje, na generalidade das empresas, os equipamentos e instrumentos de trabalho são adquiridos em locação financeira, e outros, principalmente os de custo elevado e de grande relevância naquela atividade, e dos quais muitas vezes nem chegam a ser proprietários.

preço/hora, nas instalações da empresa e mediante um horário cujo cumprimento era rigorosamente controlado pela empresa, mediante a “picagem” de cartão de ponto”.

⁹⁹ Neste sentido, LOBO XAVIER, in “Curso...” *cit.*, p. 349.

¹⁰⁰ Tal como o nosso CT o admite, também em França, a definição de teletrabalho, formulada no art. 1.º do *Accord national interprofessionnel sur le télétravail*, de 19/07/05, ilustra tal admissibilidade. JEAN GONIÉ, “Le télétravail en France: les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l’Internet”, *DS*, n.º 3, mars, 2005, p. 275.

¹⁰¹ Como escreve LEAL AMADO, o teletrabalho “não deve ser confundido com a figura tradicional do trabalho no domicílio”, *ob. cit.*, p. 159.

c) A observância pelo prestador de atividade de horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

Aparentemente, este indício configuraria um fiável indício de subordinação. Porém a lei consagra no art. 218.º do CT a isenção de horário de trabalho. Um horário flexível de prestação de trabalho, dentro de limites de horas certas e diárias, tanto é compatível com um ct, como com o contrato de prestação de serviço. Naturalmente, que nestes casos, o elemento indiciador do ct não poderá ser atendível para o julgador. Assim, é fundamental que o julgador esteja aberto a novas formas de subordinação. Ou seja, imagine-se o trabalhador que não esteja obrigado a cumprir um horário de trabalho, mas tenha completa disponibilidade para prestar a atividade sempre que seja “chamado” (por telefone ou TLM) pelo empregador. Estas situações parecem ser de grande relevância¹⁰². Nessa medida, a jurisprudência tem entendido que a permanente disponibilidade para a prestação do trabalho é um forte indício a favor da qualificação do ct.

d) Haja pagamento, com determinada periodicidade, de uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

No que toca à retribuição auferida pelo trabalhador em função do tempo despendido na execução da atividade e a verificação de uma dependência económica face ao empregador, o STJ¹⁰³ considerou que a existência de uma remuneração certa indicava trabalho subordinado e o pagamento à peça ou em montantes incertos e irregulares indicava trabalho autónomo. Em todo o caso, a jurisprudência já tinha defendido a existência de verdadeiros cts, nas situações em que o trabalhador auferia uma retribuição irregular¹⁰⁴, como é o caso do trabalhador que recebe comissões, ou percentagem sobre os lucros anuais do empregador.

e) O exercício, pelo prestador de atividade de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Constata-se agora, que a inserção do trabalhador na estrutura organizativa do beneficiário da atividade deixou de constituir uma característica de presunção da existência do ct. Porém, se este desempenhar funções de direção ou chefia, a inserção na estrutura orgânica da empresa continua a valer como elemento de qualificação do ct.

¹⁰² A este respeito, JEAN-EMMANUEL RAY, “Les astreintes, un temps du troisième type”, *DS*, n.º 3, 1999, p. 250, questiona se, depois do espetacular desenvolvimento dos telefones portáteis bem como da Internet, o conjunto da sociedade não vai estar em breve em “astreinte”, porque deve permanecer à disposição de eventuais chamadas, concluindo que da tele-subordinação se passou à tele-disponibilidade.

¹⁰³ Ac. STJ de 11/01/95, *BMJ*, n.º 443, fev., 1995, p. 183.

¹⁰⁴ Ac. da TRC de 23/02/95, *CJ*, ano XX, tomo I, p. 78 – “...há contratos de trabalho em que o resultado do trabalho não é irrelevante, como sucede nos casos de trabalho à peça em que a retribuição varia consoante esse resultado”.

No que concerne aos restantes números previstos neste artigo, estes estabelecem uma inovação do CT na tentativa de suprimir o falso trabalho autónomo¹⁰⁵. Por um lado, prevendo penalizações para o empregador que recorre aos falsos recibos verdes e por outro, dando incentivos à conversão desses mesmos recibos verdes em cts¹⁰⁶.

Assim, poder-se-á dizer que esta nova redação, na medida em que qualifica como contra-ordenação muito grave a prestação da atividade por forma aparentemente autónoma, vai de encontro às alarmantes preocupações sociais expressas sobre a matéria que temos vindo a desenvolver, e de rigidez no que diz respeito à fraude, simplificando o apuramento da qualificação do ct. Esta simplificação, apesar de consagrar agora indícios exemplificativos em vez dos taxativos, avizinhandose da presunção judicial em prejuízo da legal, continua a dispor de muitos obstáculos, sobretudo pela caldeação entre os métodos tipológico e indiciário supra referidos.

Embora ainda não tenhamos o retorno da nossa jurisprudência relativamente à presunção prevista no CT/09, ousamos defender que a verificação de apenas dois requisitos, sejam eles quais forem, não se tornarão suficientes para que se conclua que o contrato em causa é de trabalho, pois parece-nos que continuarão a existir os aludidos casos de fronteira. Senão, vejam-se os seguintes casos: no já aludido ac. do STJ,¹⁰⁷ a enfermeira que apesar de estar vinculada a um horário de trabalho pré-definido; de receber retribuições mensais calculadas com base nas horas de trabalho efetivamente prestadas; o facto de o local de trabalho se situar nas instalações do empregador; os uniformes e instrumentos de trabalho também fornecidos por este e estar obrigada ao cumprimento de protocolos, o Tribunal decidiu que não eram suficientes tais indícios para se concluir pela existência de um ct, tanto mais que se provou que a enfermeira não prestava a sua atividade em regime de exclusividade e podia fazer-se substituir, na prestação, por outra pessoa. Outra situação, o caso do Zelador/Vigilante¹⁰⁸, o mesmo tribunal decidiu: *“Não é de afirmar a natureza do vínculo quando está demonstrado que o A. exercia as funções de zelador/vigilante sob as diretrizes da R., mas não está demonstrado que diretrizes eram essas, designadamente no âmbito e objeto das mesmas, por forma a poder, eventualmente, delas extrair ilações no sentido dessa laboralidade, tanto mais quando está, ainda,*

¹⁰⁵ Veja-se a exposição de motivos da aludida lei in www.parlamento.pt.

¹⁰⁶ Ao abrigo da Portaria n.º 130/09, de 30/01, o empregador beneficiará da redução de 50% da taxa contributiva para a SS a seu cargo, pelo período de 36 meses, se converter contratos de prestação de serviço em ct sem termo e a tempo completo.

¹⁰⁷ Ac. STJ de 09/12/10.

¹⁰⁸ Ac. do STJ de 16/12/10.

demonstrado que o A. apenas tinha de comunicar as suas ausências e não recebia retribuição de férias nem subsídios de férias e de Natal”.

Ora, feita esta análise, há que ter em consideração o início e a vigência dos referidos contratos, pois, impõe-se determinar qual a legislação e a que relações jurídicas deverá ser aplicável. Quer o n.º 1 do art. 8.º da Lei n.º 99/03, de 27/08 quer o n.º 1 do art. 7.º da Lei n.º 07/09, de 12/02, dispõem expressamente que ficam sujeitos ao regime do respectivo diploma, os cts celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, “*salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento*”, aliás como resulta do princípio geral de aplicação das leis no tempo (art. 12.º, n.º 2, do CC). Isto é, no que toca ao conteúdo das relações jurídicas laborais, o CT “*abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor*”. Mas como defende ROMANO MARTINEZ: “*aos factos totalmente passados antes de Fevereiro de 2009, que não se repercutam em aspetos posteriores do contrato de trabalho, não se aplica o CT. Aos factos ocorridos antes, mas que se repercutem em questões jurídicas ocorridas ou apreciadas depois da entrada em vigor do diploma, aplica-se o CT. Neste caso, estar-se-á perante a designada “retroconexão”, diferente da retroatividade, em que se verifica a ultra- atividade de factos passados, em razão da conexão com situações futuras*”.¹⁰⁹ Salvo o devido respeito pela aludida tese, não podemos deixar de aferir que daqui podem emergir situações de desigualdades. Vejamos este ex.: dois trabalhadores contratados sob um denominado contrato de prestação de serviço, em que um iniciou a sua atividade antes da entrada em vigor do CT/03 e o outro posteriormente, em situações perfeitamente iguais, acontece que o primeiro corre o risco de não lhe ser reconhecida com tanta facilidade a existência de ct, enquanto ao segundo já seria reconhecida, isto, pela permissibilidade de recurso a indicadores fornecidos pela lei nova. Ora, a jurisprudência maioritária tem entendido que a qualificação de uma relação contratual como de trabalho, deverá ser aferida face ao normativo em vigor à data em que se constituiu e, concretamente sobre o art. 12º do CT/03, tem-se também pronunciado no sentido de não ser ele aplicável à relação contratual iniciada em data anterior à da entrada em vigor do referido Código se, da matéria de facto provada, não se extrair que as partes, a partir de 01/12/03, hajam alterado os termos da relação jurídica firmada em data anterior¹¹⁰. Todavia, minoritariamente, há jurisprudência

¹⁰⁹ CT Anotado, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, p. 71.

¹¹⁰ Ac. STJ de 18/12/08, 14/01/09 e 05/02/09; 10/07/2008; 13/07/2011; 31/01/2012.

que entende que o art. 12.º do CT/03 se aplica a uma relação jurídica vigente à data da entrada em vigor deste código¹¹¹.

Deste modo, concluindo-se que a presunção consagrada no CT/09 apenas será de aplicar às relações jurídicas constituídas após o seu início de vigência, reduz-se, desde logo, “o seu efeito útil”, ou seja, a luta contra as relações de trabalho encobertas ou fraudulentas, que temos vindo a analisar.

¹¹¹ Ac. TRL 7/5/2008.

5. CONCLUSÃO

Sobre os pontos abordados ao longo deste trabalho, consideramos, antes de mais, que a legislação laboral em Portugal mantém-se desajustada da realidade do mundo do trabalho atual. Ou seja, continua ancorada no paradigma clássico do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado a tempo completo, inserido num modelo de relações do operariado, a organização do trabalho “fordista”.

No modelo atual de organização empresarial de produção, surge uma nova visão da subordinação, abrindo as portas a várias formas de prestação laboral, englobando-as nas normas de proteção do trabalho. Dispensa-se a ordem direta do empregador ao trabalhador, onde o controle é feito através do resultado do trabalho, em muitos casos à distância da empresa e do empregador, quebrando-se o conceito de hierarquia funcional, isto é, o sistema de produção fordista. Hoje, assiste-se ao binómio colaboração-dependência, de índole competitiva entre os trabalhadores e, nesse sentido, o fenómeno da subordinação necessita de um *volte-face*, pondo termo à insegurança, ou seja, urge adequar a legislação laboral à realidade de gestão flexível, de forma a abranger no âmbito tutelar das normas laborais, aqueles trabalhadores que, pelas razões já aludidas, se encontram à margem da tutela do DT. Como verificámos, os indícios do trabalho subordinado a que a jurisprudência tem recorrido, muitas vezes são usados cegamente para toda e qualquer situação. Na verdade, e apesar da sua importância relativa, em muitas situações, e conforme a natureza da prestação, podem apresentar uma intensidade diversa. Num caso concreto, um indício pode ter uma absoluta relevância e noutro não ter relevância nenhuma, daí que a subordinação não possa ser aferida da mesma forma para todos os casos, tendo vindo adaptar-se às novas conjunturas sociais e económicas, o que muitas vezes não é suficiente.

Ora, no sentido de facilitar o ónus da prova da existência de um contrato de trabalho, o nosso legislador introduziu a presunção da laboralidade, a qual, sujeita a várias alterações, não tem satisfeito a luta contra as relações de trabalho encobertas ou fraudulentas com que nos temos deparado ao longo de muito tempo. Efetivamente, desde a LCT, a fraude praticada em relações laborais encapotadas, persiste, conduzindo à desproteção do trabalhador. A atual redação do art. 12.º agravou as coimas – contra-ordenação muito grave. Ainda que a venha a ser detetada pela ACT a prestação de

atividade aparentemente autónoma, em condições características de ct, a prova é o velho problema: quantas vezes o receio fala mais alto e o próprio interessado desmente a ACT? Mas, ainda que sejam conhecidas tais situações, como é que a ACT obriga o empregador a formalizar a contratação do trabalhador? Não obriga, porque a lei não o impõe. Apenas se faz uma tentativa de regularização, e em último caso, aplicam-se-lhes as coimas. Além disso, a ACT tem de fazer prova dos indícios que investigou, o que também pode trazer alguns dissabores. Mas conseguindo-o, a situação é ainda passível de recursos judiciais: se o empregador pagar a coima ordenada pelo Tribunal, significa que o trabalhador, afinal, não é independente. Na verdade, o pagamento voluntário da coima, nos termos do disposto no n.º 3 do art. 19.º da Lei 107/2009, de 14/9, equivale à condenação

Verifica-se assim que a ACT tem uma grande limitação nesta matéria, pois comparativamente com a matéria de perigo e segurança de trabalhadores, os poderes são bem mais amplos, na medida em que pode suspender imediatamente a atividade da empresa, sem qualquer decisão judicial, até que a situação esteja legalizada.

Ora, se a intervenção da ACT nas situações de uma flagrante fuga à lei Laboral não reveste grande eficácia, então para que serve? Ou será que a própria lei está muito aquém do combate à dissimulação do ct?

O nosso legislador, como forma de desincentivar o recurso ao ct encapotado, impôs às entidades contratantes de trabalhadores independentes o pagamento de 5% de taxa contributiva (art. 168.º n.º 4 do C. Cont.) desde que beneficiem de pelo menos 80% do valor da atividade do dito trabalhador independente. Ainda assim, é mais vantajoso para as entidades patronais recorrerem a estas figuras pagando os 5%. Mas tal imposição acabou por criar um expediente para que o empregador não pague nada à SS, na medida em que têm a possibilidade de contratar trabalhadores de forma a beneficiar, apenas e só, até ao limite de 79,9% do valor total da atividade independente, o que sucede frequentemente no caso de trabalhadores que prestam serviço para sociedades em relação de grupo e emitem recibos quer à sociedade-mãe, com quem têm o vínculo, quer às participantes desta. Ainda que beneficie de mais de 80%, a válvula de escape à SS, acaba por ser a pressão que fazem junto do trabalhador, no sentido de os obrigar à constituição de uma sociedade unipessoal, que como se referiu, traz mais desvantagens do que benefícios para o trabalhador.

Deste modo, temos de concluir que as medidas de política de emprego acabaram por não representar um efetivo desincentivo à contratação de pretensos prestadores de serviço, e o objetivo do novo C. Cont., não tendo sido conseguido, não contribuiu em nada para o melhoramento de tal situação que já por si era precária. E assim se assiste à

perpetuação da ilegalidade e da precariedade. Ou seja, quer pela via do DT, quer pela via Fiscal e Tributária, o legislador andou muito à margem da realidade. Ou se criam mecanismos que incentivem à contratação através da atribuição de subsídios aos empregadores ou uma simples redução das contribuições para a SS, como forma de diminuir os custos efetivos do trabalho; ou, ao invés, mecanismos de desincentivos aos recibos verdes, caso contrário, estamos no caminho certo para fazer progredir a precariedade. Aquilo que o legislador foi criando ao longo dos tempos, como sendo o progresso do DT, transformou-se no retrocesso social, económico e sobretudo laboral.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal, “Contrato de trabalho versus contrato de prestação de serviço”, in *Contrato de Trabalho*, 3.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

AMADO, João Leal, “O contrato de trabalho entre a presunção legal de laboralidade e o presumível desacerto legislativo”, in *Temas Laborais* 2, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 9-21.

AMADO, João Leal, “Prestação de serviços musculada, contrato de trabalho atrofiado”, *Questões Laborais*, n.º 30 Ano XIV, julho/dezembro 2007, 245-249.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho à Luz do Novo Código de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

ANDRADE, Manuel Domingues de, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, vol. II, 9.^a reimpressão, Almedina, Coimbra, 2003.

AUBERT-MONPEYSSEN, Thérèse, “Subordination juridique et relation de travail”, Éditions du CNRS, Paris, 1988.

BAPTISTA, Albino Mendes, “Qualificação contratual e presunção de laboralidade”, in *Estudos Sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, 59-76.

CARVALHO, António Nunes de, “O pluralismo do direito do trabalho”, in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 269-294.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, “Algumas questões sobre a empresa e o Direito do Trabalho no novo Código do Trabalho”, in *A Reforma do Código do Trabalho*

(coordenação do Centro de Estudos Judiciários), Coimbra Editora, Coimbra, 2004, 437-474.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, “Contrato de trabalho e pluralidade de empregadores”, *Questões Laborais*, n.º 26, ano XII, 2005, 209-239.

CHAMPEAUX, Françoise, « La Tentation du Contrat de Travail, » *semaine sociale lamy*, n.º 1403, 8 Juin, 2009, Dossier spécial, 1-10.

CORDEIRO, António da Rocha Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991.

D’ANTONA, Massimo, (dir.), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Itália e Spagna*, Napoli, 1990, 224 ss (Espanha) 96, 2.

DÄUBLER Wolfgang/ LE FRIANT, Martine, “Un récent exemple de flexibilisation législative: la loi allemande pour la promotion de l’emploi du 26 avril 1985”, *Droit Social*, n.ºs 9-10, 1986, 715-720.

DAUGAREILH, Isabelle, “Le contrat de travail à l’épreuve des mobilités”, *Droit Social*, n.º 2, 1996, 128-140.

FAVENNEC-HÉRY, Françoise, “Le travail à temps partiel”, *Droit Social*, n.º 2, fevereiro, 1994, 165-175.

FAVENNEC-HERY, Françoise, “Les relations professionnelles entre époux ou le travail sans la subordination, Cass. Soc. 4 déc. 2001”, *Droit Social*, n.º 4, abril 2002, 403-405.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro, “Os sentidos de uma revisão flexibilizante das leis de trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 13, ano VI, 1999, 45-59.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, 15.^a edição, Almedina, Coimbra, 2010.

GOMES, Botelho, “O exercício da advocacia: trabalho subordinado, profissão liberal e prática integrada em sociedade de advogados”, in *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, JUTRA-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2006, 327-333.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, “Da fábrica à fábrica de sonhos – primeiras reflexões sobre o Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos”, in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 197-231.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GONIÉ, Jean, “Le télétravail en France: les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l’Internet”, *Droit Social*, n.º 3, março, 2005, 273-276.

HÖRSTER, Heinrich Ewald, *A Parte Geral do Código Civil português – Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, Coimbra, 2003.

HUECK, Götz, “Einige Gedanken, zum Begriff des Arbeitnehmers”, *RdA*, 7/8, 1969, 216-220.

JEAN RIVERO e JEAN SAVATIER, *Droit du travail*, Paris, PUF, 1989.

LOPES, Fernando Ribeiro, “Trabalho subordinado ou trabalho autónomo: um problema de qualificação”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 3, ano XXIX, 1987, 57-80.

LOUIT-MARTINOD, Nathalie, *L’évolution contemporaine du droit des contrats et travail à durée limitée: Vers un régime juridique harmonisé*, Presses Universitaires d’Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2003.

LYON-CAEN, Gérard, *Le Droit du Travail. Une Technique Réversible*, Dalloz, Paris, 1995.

MALLET, Estêvão, “A subordinação como elemento do contrato de trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 3-4, ano LII (XXV da 2ª série), julho- dezembro, 2011, 7-48.

MARECOS, Vaz, *Código de Trabalho Anotado*, 1.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano, “Direito do Trabalho”, *Faculdade de Direito de Lisboa*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano, “O Regime Laboral dos Docentes. Alguns problemas”, in *Educação e Direito*, n.º 2, 2º, 1999, 41-50.

MARTINEZ, Pedro Romano, “Os novos horizontes do Direito do Trabalho”, in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, (org. por António Monteiro), Almedina, Coimbra, 2000, 325-351.

MARTINEZ, Pedro Romano, “Trabalho subordinado e trabalho autónomo”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, (coord. por Pedro Romano Martinez), Almedina, Coimbra, 2001, 271-287.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Código de Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, vol. II *Contrato de Trabalho*, tomo 1.º, 3.ª edição, Almedina, Lisboa, 1999.

MARTINS, Pedro Furtado, “A crise do contrato de trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 4, outubro – dezembro, 1997, 335-368.

MAZZONI, Giuliano, *Manuale di Diritto del Lavoro*, I, 5.ª edição, Giuffrè, Milano, 1977.

MELGAR, Montoya “Sobre el trabajo dependiente como categoria delimitadora del derecho del trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 91, setembro – outubro, 1998, 709-723.

MENGONI, Luigi, “L’influenza del diritto del lavoro sul diritto civile, diritto processuale civile, diritto amministrativo – diritto civile”, *Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n.º 45, 1990, vol. I, 5-23.

MÉSZÁROS, István, “The challenge and burden of historical time”, *New York: Monthly Review Press*, 2008, 160.

NIPPERDEY, H. C / MOHNEM, H. / *Der Dienstvertrag*, Berlin, 1958.

NOGLER, Luca, “Método tipológico e qualificação del rapporti di lavoro subordinato”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n.º 2, ano IX, 1990, 182-224.

OJEDA AVILÉS, Antonio, “El final de un «principio» (la estabilidad en el empleo)”, *Estudios de Derecho del Trabajo en Memoria del Profesor Gaspar BAYÓN-CHACÓN*, Madrid, 1980, 467-485.

OLEA, Alonso / BARREIRO Gonzalez, G., “El Estatuto de los Trabajadores”, *Civitas*, 4ª edición, Madrid, 1995.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, “A parasubordinação”, *Aracaju: Evocati*, n.º 29, maio 2008.

[Disponível em: http://www.evocati.com.br/evocatiartigos.wsp?tmp_codartigo=229.]

PANUCCIO, Vincenzo , (coord. e dir.), *Studi in memoria di Domenico Napoletano*, Milano, 1986.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, “Qualificação do contrato de trabalho e presunção legal: notas sobre a interpretação e aplicação do art. 12º do Código do Trabalho”, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2004, 127-174.

PÉLISSIER, Jean, “La relation de travail atypique”, *Droit Social*, n.º 7, 1985, 531-539.

PENALVA, Selma, “La relación laboral encubierta. La «sociedad unipersonal» como forma de simulación”, *Civitas – Revista Española de Derecho del trabajo*, n.º 143, Madrid, julho – setembro 2009, 677-707.

PERA, Giuseppe, *Compendio di diritto del lavoro*, 4.^a edição, Milano, 1996.

PÉREZ DE LOS COBOS/THIBAUT ARANDA, “*El teletrabajo en Españã: perspectiva jurídico-laboral*”. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

PINTO, Carlos Alberto da Mota, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

PINTO, Mário, *Direito do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, 1996.

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, 107-121.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – breves notas”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, *Actas do Congresso do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, 275-297.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Relação de trabalho e relação de emprego – contributos para a construção dogmática do contrato de trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Inocêncio Galvão Telles*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, 651-681.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.^a edição, revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2010.

RAY, Jean-Emmanuel, “De Germinal à Internet – Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail”, *Droit Social*, n.º s 7/8, julho-agosto 1995, 634-637.

RAY, Jean-Emmanuel, “Les astreintes, un temps du troisième type”, *Droit Social*, n.º3, março 1999, 250-254.

REDINHA, Maria Regina, “O teletrabalho”, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1990, 83-102.

REDINHA, Maria Regina, *A Relação Laboral Fragmentada*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995.

REIS, Inês, *TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL, REVISTA DE ACTUALIDADE LABORAL*, Outubro de 2009, “os recibos verdes à luz do novo código do trabalho”, 13-15.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa, “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho”, *Direito do Trabalho – Estudos*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 345-408.

RICHARDI, Reinhard, “Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem”, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1988, n.º 3, 221-225.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “Contrato de trabajo y autonomía del trabajador, Trabajo subordinado y trabajo autónomo, en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo”, in *Estudios en homenaje al Professor José Cabrera Bazán*, (coord. por Jesús Cruz Villalón), Tecnos, Madrid, 1999, 21-38.

RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel, “La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo”, in *Relaciones Laborales*, II, 1996, 37-43.

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *La presuncion de existencia del contrato de Trabajo*, Civitas, Madrid, 1994.

ROMAGNOLI, Umberto, *Il lavoro in Italia*, Bolonha, Il Mulino, 1995.

SANTORO PASSARELLI, *(Nociones de Derecho del Trabajo)*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe, “Chiose sulla parasubordinazione”, *Lavoro Subordinato e dintorni*. Coord. Marcelo Pedrazzoli, Bologna:, II, Mulino,1989.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe, *Il Lavoro “parasubordinato”*, Milano: Franco Angeli, 1979.

SANTOS ORTEGA, J. António, *Sociologia del Trabajo*, Valência, Tirant lo Blanch, 1995.

SANTOS, José Bezeza dos, *A simulação em Direito Civil*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 1921.

SILVA, Maria Manuela Maia, “Flexibilidade e rigidez das leis laborais”, As novas formas de contratação”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 95-113.

SUPIOT, Alain, “Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l’entreprise”, *Droit Social*, n.º 3, 1989, 195-205.

SUPIOT, Alain, “Le travail, liberté partagée”, *Droit Social*, n.º 3, setembro 1993, 715-724.

SUPIOT, Alain, “Les nouveaux visages de la subordination”, *Droit Social*, n.º 2, fev. 2000, 131-145.

TELLES, Inocência Galvão, “Contratos Cívicos”, *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 83, fev., 1959,114-282.

VENEZIANI, Bruno, “L’evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945”, *Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n.º 69, 1996, 23-41.

VERICEL, Marc, “Le rétablissement de la présomption de non-salariat (article 23 de la loi du 1er août pour l’initiative économique)”, *Droit Social*, n.º 3, 2004, 297-300.

VICENTE, Joana Nunes, *A Fuga à Relação de Trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

XAVIER, Bernardo Lobo, “A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 4, 1986, 517 - 569.

XAVIER, Bernardo Lobo, “Contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos (Direito aplicável)”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1, Ano I (2ª série), 1986, 103-139.

XAVIER, Bernardo Lobo, “Introdução ao tema II Flexibilidade e rigidez das leis laborais, novos modelos de prestação de trabalho”, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, 77-125.

XAVIER, Bernardo Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 3.ª edição, Verbo, Lisboa, 2004.

ZACHERT, Ulrich, “Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses”, *Arbeit und Recht*, n.º 36(5), 1988, 129-137.

Outra Documentação consultada:

ANTEPROJECTO elaborado na sequência do Acordo de Concertação Estratégica do final de 1996, celebrado na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social em 20/12/1996, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 1/2/3, 1997.

(FERVE) disponível em <http://fartosdestesrecibosverdes.blogspot.pt/2012/05/ferve-solidario-com-precarios.html>.

LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007.

PARECER da Procuradoria Geral da República, n.º 54/84, de 25 de Junho de 1984, in *Boletim do Ministério da Justiça* 342, 138-149.

PROJECTO DE RESOLUÇÃO Nº 214/XII/1ª.

RELATÓRIO DAHRENDORF, “A flexibilidade do mercado do trabalho,” in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano XXX, jan.- mar., 1988, n.º 1, p.113-142.

REVISTA DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL, Out. 2002, “Contrato de trabalho/contrato de prestação de serviço”, Ac. do STJ de 20 de Nov. de 2000, p. 25-28.

ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA

- Ac. STJ 06/03/91, *BMJ*, 405º, 322
- Ac. STJ de 11/01/95, *BMJ*, nº 443, fev., 1995, 178 – 192
- Ac. STJ de 26/04/1999, Processo n.º 98S347 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 20/11/2000, *Revista do Trabalho e SS*, Out. 2002, 25-28
- Ac. STJ de 20/09/2006, Processo n.º 06S694 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 02/05/2007, Processo n.º 06S4368 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 16/01/2008, Processo n.º 07S2713 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 10/07/2008, Processo n.º 07S4654 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 26/11/2008, Processo n.º 08S2308 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 18/12/2008, Processo n.º 200812180025724 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 14/01/2009, Processo n.º 08S2278 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 21/01/2009, Processo n.º 08S2270 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 05/02/2009, Processo n.º 08S2584 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 25/11/2009, Processo n.º 25/06.2TTEVR.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 12/05/2010, Processo n.º 1394/06.0TTPNF.P1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 19/05/2010, Processo n.º 295/07.9TTPRT.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 22/09/2010, Processo n.º 4401/04.7 TTLSB.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 10/11/2010, Processo n.º 3074/07.OTTLSB.L1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 09/12/2010, Processo n.º 1155/07.9TTBRG.P1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 16/12/2010, Processo n.º 996/07.1TTMTS.P1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 16/12/2010, Processo n.º 996/07.1TTMTS.P1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 24/02/2011, Processo n.º 2867/04.4 TTLSB.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 02/03/2011, Processo n.º 146/08.7 TTABT.E1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 13/07/2011, Processo n.º 133/09.8TTSTS.P1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 22/09/2011, Processo n.º 192/07.8TTLSB.L1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 25/01/2012, Processo n.º 805/07.1TTBCL.P1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. STJ de 31/01/2012, Processo n.º 121/04.OTTSNT.L1.S1 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. TRP de 20/04/98, *CJ*, Ano XXIII – Tomo II, p. 263
- Ac. TRP de 10/12/2003, Processo n.º 0315275 (disponível www.dgsi.pt)
- Ac. TRP de 13/07/2011, Processo n.º 133/09.8TTSTS.P1 (disponível www.dgsi.pt)

Ac. TRL de 27/09/2000, Processo nº 5946/499 (disponível www.dgsi.pt)

Ac. TRL 7/5/2008, Processo nº 1875/2008-4 (disponível www.dgsi.pt)

Ac. TRC de 23/02/95 in CJ, Ano XX, Tomo I, p. 78