

ISCTE  IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO
PROCESSO LABORAL**

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Carolina Pereira Vala

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Direito das Empresas e do Trabalho com especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Professora Dra. Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE –
Instituto Uniersitário de Lisboa

Outubro, 2019

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e ao meu irmão pelo apoio incondicional, não só durante a elaboração desta dissertação, mas durante todo o meu percurso académico.

Aos meus avós, por todo o carinho demonstrado e por todas as palavras de incentivo e admiração.

Ao Pedro Nuno, por estar ao meu lado em todas as circunstâncias sempre com uma palavra amiga e por me contagiar com o seu gosto pela vida.

Aos meus amigos, pelo apoio, companheirismo e compreensão.

À Senhora Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, por ter aceite orientar a minha Dissertação, pela ajuda prestada ao longo deste caminho e pela sua sapiência e compreensão com todas as questões que lhe fui colocando.

Por último, um agradecimento especial a todos os colegas deste Mestrado e a todas as outras pessoas que não menciono, mas que de uma forma ou de outra contribuíram para a concretização deste trabalho.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

RESUMO

A presente dissertação debruça-se sobre o tema do Princípio da Procura pela Verdade Material e na sua manifestação mais premente no Direito do Processo Laboral por comparação ao Direito do Processo Civil, tendo por referência a legislação vigente no ordenamento jurídico português e as orientações da doutrina e jurisprudência.

O estudo enfatiza a autonomia do processo laboral face ao processo civil, através do elenco de várias características diferenciadoras, todas elas manifestações práticas do Princípio da Procura pela Verdade Material, como é o caso da *Condemnatio Extra Vel Ultra Petitum*, da possibilidade atribuída ao juiz de ampliação da matéria de facto, da possibilidade de alargamento da base instrutória e da indagação oficiosa dos elementos da prova.

É assim objeto desta dissertação, uma reflexão detalhada sobre as várias manifestações práticas do Princípio da Procura pela Verdade Material em processo laboral, embora o maior ênfase seja atribuído ao estudo da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho.

Para além de um estudo detalhado a todo o regime normativo desta ação e à razão do seu surgimento, propus-me a olhar para a posição dos Tribunais Superiores sobre a questão da inconstitucionalidade desta ação, sobre a posição e o papel do Ministério Público, sobre a possibilidade de desistência do trabalhador e as suas consequências práticas na ação e ainda sobre o prazo do atribuído ao Ministério Público para intentar a respetiva ação.

Palavras-chave: Verdade Material, Verdade Formal, Contrato de Trabalho.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

ABSTRACT

The present thesis relates to the Principle of Search for the Real Truth¹ and its manifestation on the Labour Process Law in comparison with Civil Process Law, having by reference the Portuguese legislation and the opinions of doctrine and jurisprudence.

Our work empathises the independence of Labour Process Law from Civil Process Law, by enlisting the aspects that differentiates one another, all of which are real-world manifestations of the Principle of Search for the Real Truth, as for instance the *Condemnatio Extra Vel Ultra Petitum*, the grant of the judge of looking beyond the facts, the possibility of widening the state grounds and the search for further elements of proof on its own.

Thus the scope of the present work is a detailed reflexion on the various real-world manifestations of the Principle of Search for the Real Truth, it focuses on the study of the Legal Action for the Recognition of a Work Contract.

Besides a detailed study on all of the legal framework that regulates this type of lawsuit and its origin, I also looked into the stand of High Courts on the matter of unconstitutionality of this lawsuit, the role of the public prosecutor's office, the drop the of the legal action by the worker's will and its practical consequences and finally the deadline granted to the public prosecutor's office to initiate the necessary steps for a lawsuit.

Key-words: Real Truth, Formal Truth, Work Contract

¹ Own translation

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	9
1. ENQUADRAMENTO DO TEMA.....	13
2. O NOVO CÓDIGO DO PROCESSO CIVIL E A SUA RELAÇÃO COM O PROCESSO LABORAL.....	17
3. A AUTONOMIA DO PROCESSO LABORAL FACE AO PROCESSO CIVIL.....	19
3.1 Condemnatio Extra Vel Ultra Petitem.....	22
3.2 Ampliação da matéria de facto pelo juiz e o alargamento da base instrutória.....	25
3.3 Indagação oficiosa dos elementos da prova.....	27
3.4 Outras manifestações do Princípio da Procura pela Verdade Material.....	29
4. A ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO.....	31
4.1. Enquadramento geral.....	31
4.2. Enquadramento legal.....	36
4.3 O Procedimento administrativo de regularização promovido pela Autoridade para as Condições do Trabalho.....	37

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

4.4 O Procedimento da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho.....	38
4.5 O procedimento cautelar de suspensão do despedimento.....	41
5. A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES.....	41
5.1 A Questão da inconstitucionalidade da ARECT.....	41
5.2 Clarificação da posição do Ministério Público.....	46
5.3 A Desistência do Trabalhador.....	49
5.4 O prazo do artigo 186-K do CPT.....	51
CONCLUSÃO	54
BIBLIOGRAFIA.....	61

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

ABREVIATURAS

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Art.º – Artigo

CC – Código Civil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CPC - Código Processo Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

DT - Direito do Trabalho

MP – Ministério Público

NCPC – Novo Código de Processo Civil

Ob. Cit – Obra citada

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

TRE - Tribunal da Relação de Évora

TRG - Tribunal da Relação de Guimarães

TRL - Tribunal da Relação de Lisboa

TRP - Tribunal da Relação do Porto

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

INTRODUÇÃO

O tema do Princípio da Procura pela Verdade Material em direito do processo do laboral parece-me ser um dado adquirido tanto para a doutrina como para a jurisprudência, uma vez que sobre ele não têm versado muito a sua atenção, principalmente se estivermos a falar de um enquadramento mais genérico.

Muito se pode escrever sobre este tema, pois na realidade muitas são as manifestações deste princípio e característica fundamental do processo laboral.

Neste estudo proponho-me primeiramente a olhar para o processo laboral e perceber em que momentos, o Princípio da Procura pela Verdade Material se manifesta e explicar porque é que entendo que este é um dos princípios basilares deste processo, principalmente por comparação com o processo civil.

Após esta primeira incursão optei por dissecar aquela que entendo ser uma das grandes e mais particulares manifestações deste princípio no processo laboral, a Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho.

A verdade, em si só, e o seu apuramento, é aquilo porque todos ansiamos quando se fala de justiça num Estado de Direito Democrático.

Resta porém saber se queremos a verdade formal, isto é, a verdade obtida com base naquilo que as partes trazem à Justiça, ou se por outro lado, aquilo que se pretende é a verdade material, nomeadamente, apurar o que realmente aconteceu, sem floreios, sem ocultação de informação, apenas e só a verdade.

Creio que para que seja feita justiça, a verdade material é aquela que se pretende no processo, e por isso é de extrema relevância dotar o juiz e os vários intervenientes, de mecanismos e meios que lhes permitam alcançar a verdade material, ou pelo menos culminar o processo numa decisão tomada com base em factos o mais próximo desta.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Como é do conhecimento geral, as partes condicionam os elementos que entregam ao processo de acordo com os seus interesses e por isso entendo ser tão essencial um papel ativo por parte do juiz.

Para além desta justiça de que falo vale a pena relembrar que o processo laboral é de certa forma um processo especial face aos demais, não fosse o facto de as partes envolvidas estarem na maioria das vezes em posições bastante desiguais, existindo uma parte mais forte, normalmente o empregador, e uma parte mais fraca, normalmente o trabalhador.

Não se trata aqui de favorecer ou proteger o trabalhador ou a parte mais fraca, trata-se sim de perceber que existe efetivamente, na grande maioria dos casos, uma grande desigualdade de posições e de armas, e por isso, entende a maioria da doutrina e jurisprudência que o juiz deve através da sua atuação equilibrar esta balança, principalmente se se tiver em consideração o carácter notoriamente público desta ação.

Nesta senda, e se se tiver em consideração um pensamento mais atualista sobre o estado das coisas e do direito, faz todo sentido para este estudo, perceber que impacto teve no processo laboral, o Novo Código Processo Civil, ora em diante apenas designado NCP, introduzido no nosso ordenamento jurídico pela Lei 41/2013, de 26 de junho, em vigor desde dia 1 de setembro de 2013, de acordo com as orientações explícitas da Troika em momento de resgate financeiro.

Esta reforma, notoriamente marcada por ideologias políticas, trouxe ao processo civil e conseqüentemente ao processo laboral, alterações de tal forma significativas que o paradigma do processo laboral se viu de certa forma alterado, vincando ainda mais a prevalência do Princípio da Procura pela Verdade Material face aos demais.

Após uma referência mais genérica às características do processo laboral, e à sua relação com o processo civil, essencialmente introduzindo o tema do Princípio da Procura pela Verdade Material, vou no restante estudo elencar, definir e caracterizar aquelas que considero serem as aplicações práticas mais relevantes do

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

princípio aqui em causa, e aquelas que mais contribuem para a autonomia do processo laboral face ao processo civil, e que são emanação natural do Princípio da Procura pela Verdade Material, como é por exemplo o caso da *Condemnatio Extra Vel Ultra Petitum*, que se caracteriza pela possibilidade do juiz condenar em quantidade superior, ou em objeto diverso daquilo que foi pedido.

Também a ampliação da matéria de facto pelo juiz e o alargamento da base instrutória são duas características indicadoras de estarmos perante o processo laboral, que consistem essencialmente na possibilidade de no decurso da produção da prova, e caso surjam factos não articulados pelas partes, mas o tribunal os considere relevantes para a boa decisão da causa, o juiz deve ampliar a base instrutória ou, não a havendo, tomá-los em consideração para a boa decisão do litígio.

Outro tema que considero relevante para o estudo é o carácter irrenunciável de certos direitos do trabalhador, como é o caso do direito à retribuição ou o direito à pensão por acidente de trabalho, o que em última análise se reflete na possibilidade atribuída ao juiz da indagação oficiosa dos elementos da prova.

Contudo, para além das várias características e manifestações do Princípio da Procura pela Verdade Material que entendi relevantes, considero ser da maior pertinência prática olhar para a Acção de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho como uma outra manifestação deste princípio.

Proponho-me a desenhar um enquadramento para o aparecimento desta ação no nosso ordenamento jurídico. De forma muito genérica, pode dizer-se que teve a sua origem no aumento de contratos de trabalho “camuflados” como sendo “meros” contratos de prestação de serviços, o que evidentemente teve um efeito prejudicial na ordem jurídica e social do Estado de Direito.

Sobre esta ação revela-se oportuno debater a questão da inconstitucionalidade das suas normas, nomeadamente no que diz respeito ao Princípio da autonomia contratual e ao eventual desrespeito pelo mesmo em detrimento da valorização de

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

interesses públicos.

Debate-se também a violação do princípio da segurança jurídica e da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho, do direito de acção e do direito a tutela jurisdicional efectiva mediante processo equitativo, do direito a advogado, do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, da liberdade de iniciativa económica, da autonomia do Ministério Público e da igualdade.

Outro tema que tem levantado algumas questões na doutrina e jurisprudência, é a de saber qual a posição do Ministério Público na ação, uma vez que é ele que a intenta e remete ao juiz, isto é, se é representante e patrocinador do trabalhador ou do Estado.

Tem sido também largamente discutida a possibilidade de o trabalhador desistir do pedido ou celebrar acordo com o réu no processo, aceitando que a relação contratual que mantém ou manteve com aquele deve ser tida como um contrato de prestação de serviços.

Sobre esta possibilidade pretendo ver esclarecido o efeito prático da desistência do trabalhador da ação e qual a utilidade da mesma após a desistência ou acordo do trabalhador com o Réu.

Por fim, mas não menos importante, importa olhar para o art.º 186º-K do Código do Processo do Trabalho, onde é referido que o Ministério Público dispõe de vinte dias para intentar a acção, após ter recebido a participação da Autoridade para as Condições do Trabalho, e perceber qual a natureza deste prazo e quais as implicações do seu incumprimento.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

1. ENQUADRAMENTO DO TEMA

Atualmente, tanto no direito do processo laboral, como no direito do processo civil, o juiz tem ao seu dispor mecanismos processuais próprios, que devidamente utilizados, lhe permitem um maior rigor no apuramento da verdade material, o que se demonstra determinante para a justa resolução do litígio que as partes submetem à apreciação do Tribunal.

Ao contrário do que defende Mariana França Gouveia² pensamos que pode e deve falar-se de verdade no processo, e que o que está em causa é a procura da verdade material, em detrimento da verdade formal, ainda que se trate de uma verdade possível, naturalmente um tanto ou quanto condicionada.

Esta verdade de que falamos é ainda mais relativa se levarmos em consideração que a convicção do juiz tem de se satisfazer com um juízo de probabilidade, intrínseca à utilização de recurso às presunções judiciais, o que naturalmente, “não dispensa a máxima investigação para atingir, nesse juízo, o máximo de convicção.”³

Contudo, importa não ignorar a referência Constitucional no que diz respeito ao “processo equitativo”⁴, o que também se verifica na Declaração Universal dos Direitos do Homem⁵, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem⁶ e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁷.

É sabido que as partes condicionam os factos de acordo com os respetivos interesses e por isso na minha opinião, o juiz deve ter um papel ativo e fundamental

² “Assim, falar de verdade no processo civil é qualquer coisa de ingénuo (ou exactamente o oposto). Não há verdade, apenas aproximações à realidade, reconstruções mais ou menos fidedignas do que aconteceu.” - MARIANA FRANÇA GOUVEIA, Os poderes do juiz civil na acção declarativa. Em defesa de um processo civil ao serviço do cidadão”, *Julgar*, n.º 1, 2007, p. 62.

³ J. LEBRE DE FREITAS, *Introdução ao Processo Civil. Conceitos e Princípios Gerais à Luz do Código Revisto*, 2.ª ed., Coimbra, 2006, p. 175.

⁴ Art.º 20.º, n.º 4 CRP.

⁵ Art.º 10.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

⁶ Art.º 6.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

⁷ Art.º 47.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

na obtenção da prova, por forma a assegurar a igualdade entre as partes e o Princípio do contraditório, com isso procurando uma justiça que como já se disse será certamente relativa, mas feita em nome da existência de um interesse público.

Esta orientação, que cada vez mais é aplicada no ordenamento português, em particular e como irei demonstrar no processo laboral, não colide com o Princípio da imparcialidade do juiz, desde que as garantias do contraditório e a motivação de facto da decisão seja criteriosa e bastante abrangente.

Porém, no direito processual civil estes mecanismos são um pouco limitados, uma vez que o juiz só pode fundar a sua decisão nos factos alegados pelas partes, com exceção os factos instrumentais que resultem da instrução e da discussão da causa – art.º 264.º, n.º 2, do Código Processo Civil (CPC).

No que diz respeito ao Direito do Trabalho entendo ser um dado adquirido que a relação de trabalho é uma relação de poder desigual, e que, por isso, importa proteger devidamente a parte mais fraca nessa relação. Foi assente neste pressuposto que se construiu o direito processual do trabalho mais recente.

Uma das maiores especificidades do direito do processo laboral em relação ao direito processual comum/civil, caracteriza-se precisamente pela ampla prevalência do Princípio da Procura pela Verdade Material sobre o Princípio do dispositivo, que segundo os ensinamentos do Professor Alcides Martins⁸ se traduz na possibilidade de haver: ampliação da matéria de facto pelo juiz/alargamento da base instrutória (art.º 72º, nº 1, 2 e 4 do Código do Processo do Trabalho (CPT)); condenação em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso (art.º 74º do CPT), isto é, a *condemnatio extra vel ultra petitum*; participação no processo de diversas pessoas (art.º 3º a 5º e 27º a) do CPT); determinação da prática de atos necessários ao suprimento de falta de pressupostos processuais suscetíveis de sanção e convite às partes para completar e corrigir articulados (art.º 27º a) e b)

⁸ ALCIDES MARTINS, Direito do Processo Laboral. Uma síntese e algumas questões, 3.ª ed., Almedina, 2018, p. 58.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

do CPT); representação e patrocínio judiciário pelo Ministério Público (art.º 6º a 9º do CPT) e indagação oficiosa dos elementos da prova;

Pretendo dissecar todos estes pontos ao longo desta dissertação, bem como enquadrá-los em todo o ordenamento jurídico, principalmente por comparação com o processo civil.

A verdade é que não se pode encarar o processo laboral como um mero litígio privado, dado o seu carácter acentuadamente público, pois só desta forma se compreende, por exemplo, o patrocínio dos trabalhadores exercido pelo MP⁹¹⁰ e o sentido profundamente social das suas normas. A justiça material assume neste contexto uma enorme relevância.

Nas palavras do Professor Raul Ventura, “O processo do trabalho não deve ser um processo punitivo da maior capacidade económica das entidades patronais, mas deve ser, por um lado, um processo impeditivo do abuso dessa diferença económica e, por outro lado, um processo corretivo da fraqueza económica e social da parte trabalhadora.”¹¹

E o mesmo autor acrescenta, numa formulação que me parece muito acertada: “Não bastam, contudo, as regras; os juízes devem reconhecer que os poderes que lhes são conferidos tanto pela lei processual comum como pela lei processual do trabalho se destinam a conseguir essa igualdade real e como tal devem ser exercidos. O juiz deve ser imparcial, mas quando a lei lhe dá possibilidade de tratar desigualmente entidades desiguais deve usar esses poderes para restabelecer a igualdade.”¹²

⁹ Art. 7.º do CPT.

¹⁰ PAULO SOUSA PINHEIRO, Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, Conforme as Alterações do Código de Processo do Trabalho, Introduzidas pelo DL nº 295/2009 de 13 de Outubro, 1ª ed., Coimbra, 2010, p. 39

¹¹ RAUL VENTURA, Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho, Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1964, p. 38.

¹² RAUL VENTURA, Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho, ob cit., p. 38.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Pode-se até afirmar que o nosso CPT assume um importante papel social, por exemplo se atendermos ao facto de no processo laboral, ao contrário do que acontece no processo civil, a petição inicial ser apresentada ao juiz para que este possa, desde logo e se assim o entender, convidar o autor a completá-la ou a esclarecê-la¹³.

O juiz tem no meu entender a possibilidade, de conduzir mais de perto a instância, através de um exame ponderado e prudente das peças processuais, o que inevitavelmente comportará certas virtualidades no momento do julgamento da matéria de facto.

Veja-se por isso a posição adotada no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), de 2 de fevereiro de 2000, relatado pelo desembargador Ferreira Marques: “Tanto no processo laboral como no processo penal, vigora o princípio do inquisitório ou do apuramento da verdade material, atribuindo-se aos juízes dos tribunais do trabalho o dever de diligenciar pelo efetivo apuramento da matéria de facto como pressuposto fundamental da realização do direito, através da “justa composição do litígio”.

Os juízes dos tribunais de trabalho não podem limitar-se a uma atitude meramente passiva, de esperar que as partes os convençam da realidade histórica projetada no processo, devendo desempenhar sempre um papel ativo desde o início da ação e desde que o processo ou o modo como decorre a produção de prova, permitam concluir objetivamente pela existência de elementos probatórios que possibilitem uma melhor averiguação da verdade material.

Por regra, o julgamento, no processo laboral, só deve terminar quando o juiz esteja esclarecido da verdade dos factos, ou tenha esgotado todas as diligências ao seu alcance na procura dessa verdade, sendo os poderes-deveres, nesta parte, idênticos aos do juiz penal.

¹³ Art.º 54.º do CPT.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

É certo que no âmbito do processo laboral, outras características específicas o distinguem do processo civil, porém, as várias características e temáticas que escolhi abordar na presente dissertação são aquelas que me parecem contribuir com maior enfoque para a procura da verdade material, em detrimento da verdade formal.

Parece-me também que nestes aspetos, o direito processual laboral tem um papel de extrema relevância no que diz respeito à inovação e experimentalismo¹⁴, pois muitas destas orientações, às quais são amplamente reconhecidas um enorme mérito, vão sendo aos poucos absorvidas pelo direito processual comum, como ocorreu na reforma do CPC levada a cabo pela Lei nº 41/2013 de 26 de Junho (retificada pela Declaração de Retificação nº 36/2013, de 12 de Agosto).

¹⁴ ALCIDES MARTINS, *Direito do Processo Laboral*. ob. cit, pág. 65

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

2. O NOVO CÓDIGO DO PROCESSO CIVIL E A RELAÇÃO COM O PROCESSO LABORAL

Com este capítulo pretendo explicar qual o impacto do Novo Código do Processo Civil (NCPC) no processo laboral.

Cumpre-me fazer uma breve reflexão sobre o impacto do processo civil no processo laboral, nomeadamente no que respeita à reforma realizada ao CPC, pela Lei 41/2013, de 26 de junho, em vigor no nosso ordenamento jurídico desde dia 1 de setembro de 2013.

Como se sabe, a reforma do NCPC foi extremamente condicionada pelas exigências do Memorando da Troika celebrado em maio de 2011 com o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia, para o auxílio financeiro ao nosso país.

Do Memorando, resultou a exigência de rever o CPC, até ao final de 2011¹⁵, sendo de destacar a exigência de conferir aos juízes o poder para despachar processos de forma mais célere, a redução da carga administrativa dos juízes, a imposição do cumprimento dos prazos legais e a consolidação da legislação para todos os processos de execução presentes a tribunal.

Esta revisão veio a ser levada a cabo e acabou a consagrar várias alterações ao CPC como hoje o conhecemos, com o principal objetivo de fazer prevalecer a verdade material sobre a verdade formal e a obtenção de uma decisão justa para o litígio em prazo razoável.

¹⁵ O ponto 7.13 do Memorando da Troika estabelece que “O Governo irá rever o Código de Processo Civil e preparará uma proposta até ao final de 2011, identificando as áreas-chave para aperfeiçoamento, nomeadamente (i) consolidando legislação para todos os processos de execução presentes a tribunal; (ii) conferindo aos juízes poderes para despachar processos de forma mais célere; (iii) reduzindo a carga administrativa dos juízes e; (iv) impondo o cumprimento de prazos legais para os processos judiciais e em particular, para os procedimentos de injunção e para processos executivos e de insolvência”.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Posto isto, pode inclusive dizer-se que esta reforma se tornou numa das reformas legislativas e processuais mais significativas dos últimos tempos, mudando de certa forma o paradigma por detrás do Processo.

Com isto em mente, a revisão do CPC trouxe ao ordenamento jurídico português a existência de uma só forma de processo declarativo, a tendencial obrigatoriedade da audiência prévia, a abolição da base instrutória, o reforço dos poderes/deveres do juiz, que devem sempre ser reforçados pelo princípio da gestão processual e o forte incremento dos princípios da celeridade e economia processuais, da adequação formal, da cooperação e do contraditório.

Esta revisão contemplou ainda a obrigatoriedade da gravação de todas as audiências finais e tendencial inadiabilidade destas, a redução do leque de títulos executivos, a nova repartição de competências entre o juiz, a secretaria e o agente de execução, bem como a maior simplificação e celeridade da execução¹⁶.

Estas alterações só vieram sublinhar e dar ainda mais força às orientações já seguidas no CPT, estendendo esta vontade de prevalência da verdade material também ao processo civil.

¹⁶ALBERTINA AVEIRO PEREIRA *in* Caderno IV, O Novo Processo Civil, Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho (2.ª edição), 2014, pág. 26

3. A AUTONOMIA DO PROCESSO LABORAL FACE AO PROCESSO CIVIL

Embora naturalmente o processo do trabalho tenha na sua base as orientações do processo civil, é autónomo deste, na medida em que é detentor de um conjunto de normas e princípios próprios caracterizadores do processo laboral.

O Processo Laboral é na realidade composto por normas cujo o interesse é manifestamente de ordem pública e cujo o objetivo último é o de apaziguamento social, pois como é sabido, o direito do trabalho tem na sua base uma relação desigual, onde o trabalhador na grande maioria dos casos se encontra numa posição de dependência, a todos os níveis, em relação ao empregador.

Acontece, que hoje em dia, e principalmente após a Reforma do CPC de 2013, que como já se disse teve na base uma reestruturação para acompanhar as ideias do Memorando da Troika, muitas das características do processo laboral foram adotadas para o processo civil, uma vez que se demonstravam eficazes, principalmente no que respeita à celeridade e justiça material do processo.

Uma das principais diferenças do processo do trabalho face ao processo civil é a imensa valorização da fase conciliatória, o que se repercute no facto de no CPT, se prever por várias vezes a possibilidade da tentativa de conciliação, nomeadamente com carácter obrigatório, na audiência de partes (art.º 55.º do CPT), na audiência preliminar (art.º 62.º do CPT¹⁷) e antes da audiência de discussão e julgamento (art.º 70.º do CPT). Podendo ainda mencionar-se a atribuição de força executiva aos autos de conciliação (art.º 88.º, alínea b) do CPT).

Já no que respeita à tentativa de tornar o processo laboral mais célere, simples e económico, importa referir a existência de prazos mais curtos do que os previstos no CPC para a prática de determinados atos, designadamente no que se refere à apresentação dos articulados (art.º 56º e 60º do CPT); à pronúncia da sentença (art.º

¹⁷ Diferente do que acontece no NCPC, conforme estabelecido no art.º 591º, nº 1.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

73º do CPT¹⁸); ao prazo para interposição do recurso (art.º 80.º do CPT¹⁹); à indicação das provas juntas com os articulados (art.º 63.º do CPT); à possibilidade de o juiz se abster de fixar a base instrutória em caso de se verificar a simplicidade da matéria de facto (art.º 49.º, n.º 3 do CPT²⁰); à possibilidade de dispensa da realização da audiência preliminar (art.º 62.º do CPT²¹); à possibilidade de elaboração de sentença simplificada (art.º 73.º, n.º 2 e 3 do CPT²²); às ações que tenham por objeto o cumprimento de obrigações pecuniárias, a condenação em quantia certa do réu (art.º 75.º do CPT²³); à arguição de nulidades da sentença, (art.º 77.º do CPT);

Outra situação em que se denota claramente uma vontade do legislador em agilizar o processo e torná-lo mais célere, está prevista no n.º 4 do art.º 70º do CPT, que prevê uma grande restrição ao adiamento da audiência.

Esta norma limita as formas de adiamento da audiência, de tal forma que só pode acontecer uma vez e em situações muito particulares, desde que para tal haja fundamento legal e o acordo das partes.

¹⁸ Apesar das especificidades do CPT deve sempre interpretar-se este art.º de acordo com o estabelecido no art.º 607º e 608º do NPCP.

¹⁹ Ao contrário do CPT, o NPCP estabelece o prazo de 30 dias para os recursos de apelação e de revista, que é reduzido para 15 dias nos processos urgentes, nos casos do art.º 644º, n.º 2 e do art.º, 677.º do NPCP. No caso de se tratar de recurso que tenha por objeto a reapreciação de prova gravada, tanto no CPT (art.º 80º, n.º3) como no NPCP (art.º 638.º, n.º 7) acrescem 10 dias de prazo

²⁰ Trata-se de uma norma jurídica introduzida no CPT na sequência da reforma de 1995/96 do CPC, que prevê a possibilidade de dispensa da base instrutória do processo “sempre” que a matéria de facto controvertida se revestir de simplicidade. A diferença para a normal original prevista no art. 787.º, n.º 1 do CPC de 1961 está precisamente na introdução da palavra “sempre”, o que intensifica a “dispensabilidade da fixação da base instrutória no processo do trabalho”. Porém, os autores consideram que face ao desaparecimento da base instrutória no NPCP e a total revogação do antigo, não faz sentido considerar a permanência desta figura no CPT. (JOÃO CORREIA E ALBERTINA PEREIRA, Código de Processo do Trabalho, Anotado à Luz da Reforma do Processo Civil, 1ª ed., Almedina, 2018, pág. 121)

²¹ Quando se verifique que a causa não é demasiado complexa.

²² A estrutura da sentença deve obedecer ao estabelecido nos arts.º. 607º e 608º do NPCP.

²³ Na ótica de João Correia e Albertina Pereira, esta norma justifica-se pelas especificidades do Direito do Trabalho, tendo em consideração que muitos dos casos de créditos laborais assumem natureza alimentar, como é o caso das refeições nas cantinas das empresas. (JOÃO CORREIA E ALBERTINA PEREIRA, *ob cit*, pág. 154)

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Para melhor compreender o alcance desta norma deve atender-se ao disposto no art.º 603º do NCPC onde se estabelece que “verificada a presença das pessoas que tenham sido convocadas, realiza-se a audiência, salvo impedimento do tribunal, faltar algum dos advogados sem que o juiz tenha providenciado pela marcação mediante acordo prévio ou ocorra motivo que constitua justo impedimento”.

Dada a existência deste preceito, resta saber se a mesma se deve aplicar ao processo laboral.

A este respeito pronunciou-se o Tribunal Constitucional (TC) no Acórdão nº 486/2010 de 10 de dezembro, indicando que a norma do CPT deve ser acompanhada do previsto no CPC por forma a garantir ao processo laboral um grau acrescido de celeridade.

Outra característica própria do processo laboral traduz-se no Princípio da igualdade substancial das partes, que se manifesta de várias formas no processo laboral, particularmente no que diz respeito ao patrocínio dos trabalhadores e dos seus familiares pelo Ministério Público (art.º 7.º CPT) e na possibilidade que é atribuída ao trabalhador de optar pelo tribunal do seu domicílio (art.º 15.º, n.º 4).

Para se compreender este princípio deve atender-se a uma premissa muito relevante elencada por exemplo no Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (TRC) de 27/10/2016²⁴ que se consubstancia no facto de tal princípio não proibir tratamentos diferenciados de situações também elas distintas, implicando antes que se trate de forma igual o que na sua génese é igual e desigual o que é desigual. Desta forma, só haverá violação deste princípio, se existir tratamento diferenciado em situações fundamentalmente iguais.

²⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra 27/10/2016 – Proc. 7303/15.8T8CBR.C1, Relator RAMALHO PINTO

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Refere-se ainda o Princípio da imediação que se manifesta na obrigatoriedade da comparência pessoal das partes e da sua audição pelo juiz, e na produção dos depoimentos das testemunhas em juízo (art.º 54.º, n.º 3, 55.º e 70.º do CPT).

Este último tem relação direta com o Princípio da oralidade que se repercute na prática oral dos atos, nomeadamente na audiência de partes (art.º 55º e 56.º do CPT); na audiência de julgamento (art.º 72.º do CPT) e na elaboração da sentença, que pode ser ditada para a ata (art.º 73.º, n.º 2 do CPT);

Para além das características e princípios que brevemente elencadas acima, gostaria de dar especial enfoque a outras tantas que considero ainda mais relevantes e peculiares, por comparação entre o processo do trabalho e o processo civil.

3.1. *Condemnatio Extra Vel Ultra Petitem*

Na senda do que vem a ser dito, importa referir uma das características mais marcantes do direito do processo laboral, o princípio da *condemnatio extra vel ultra petitem*, isto é, a possibilidade da condenação em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso (art.º 74º do CPT).

Nas palavras do Professor Alcides Martins quer isto dizer que “a sentença condenatória pode ultrapassar o pedido, quer em quantidade, quer em qualidade (artigo 74º CPT)”²⁵.

Este princípio é uma emanção do princípio da verdade material e segundo os Professores Paulo Quintas e Hélder Quintas²⁶ consiste numa das pedras de toque do processo laboral.

²⁵ ALCIDES MARTINS, Direito do Processo Laboral. ob. cit, pág. 61.

²⁶ PAULO QUINTAS E HÉLDER QUINTAS, Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, 2º ed. Almedina, 2012, pág. 298.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

De acordo com o legalmente estabelecido, o juiz laboral deve condenar em mais do que aquilo que foi pedido quando tal resulte da matéria provada ou factos notórios e quando estejam em causa preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

É o princípio do pedido, uma das vertentes do princípio do dispositivo, que estabelece que a jurisdição seja iniciada, apenas pelas partes, através do respetivo pedido, objetivando a solução do litígio.

Portanto, a ação nasce das partes ao formular sua pretensão, alegando as questões de fato e de direito que consideram relevantes e realizando as provas necessárias dos fatos alegados, procurando uma providência para proteger o seu direito.

A importância do princípio do pedido está na autonomia das partes quando, através do pedido, determina o objeto do processo que deve ser respeitado pelo julgador. A proibição da condenação em quantidade superior ou em objeto diverso do que for pedido é uma consequência desse dever de respeito.

Todavia, o processo laboral diverge deste entendimento ao permitir que o Tribunal não atenda às limitações propostas pelas partes, impondo ao juiz o dever de condenar em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso.

Trata-se da determinação de um dever ao juiz, que só pode ocorrer em caso de matéria provada, de fatos que não necessitem de alegação ou de prova e que resultem de preceitos inderrogáveis de leis ou de instrumento de regulamentação coletiva. Vale ressaltar que a causa de pedir não poderá ser alterada.

O CPT português consagra a condenação *extra vel ultra petitum*, no seu artigo 74º, mas a sua aplicação não abrange todos os direitos dos trabalhadores; diversos direitos são retirados do âmbito desta condenação com alegação de que são considerados disponíveis e, portanto, renunciáveis.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Pela própria disposição do citado artigo, verifica-se que a imposição ao juiz de condenar em objeto diverso e em quantidade superior ao pedido não está orientada para que este possa livremente dispor deste mecanismo.

As questões seguintes, às quais pretendo responder, devem ser tidas em consideração para a aplicação do preceito: o que se entende por preceitos inderrogáveis de leis ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho? E o que significa esta inderrogabilidade?

Após uma breve pesquisa evidenciou-se que a jurisprudência portuguesa, seguida pela doutrina, fundou os seus entendimentos no estudo de Castro Mendes de 1964. Este considerou apenas, como provenientes de preceitos inderrogáveis de lei ou de instrumentos de regulamentação coletiva, os direitos de existência e de exercício necessários, entendendo que estes não podem ser afastados no plano jurídico nem no plano prático.

Das considerações realizadas concluiu-se que o art.º 74º do CPT português, que consagra a condenação *extra vel ultra petitum* permite uma interpretação mais ampla na sua aplicação prática, qual seja a de garantir todos os direitos dos trabalhadores prescritos em lei.

Para que isso aconteça, a interpretação sobre normas inderrogáveis deve incluir as que garantem todos os direitos delas provenientes, tanto na vigência da relação laboral como após sua dissolução, considerando-se direitos de existência e exercício necessários.

Só dessa forma a aplicação da condenação *extra vel ultra petitum* abrange todas as ocasiões em que o seu exercício seja realizado de forma incorreta, ou insuficiente, evitando o comprometimento com exercícios futuros, enquanto perdurar a relação laboral e até após a cessação desta.

Nas palavras de João Correia e Albertina Pereira, a condenação “*ex ultra petitum*” consagra um desvio ao princípio do dispositivo, pois estabelece que o juiz pode

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

condenar em quantidade superior ou em objeto diverso do pedido, ao contrário do que está previsto no processo civil. (art.º 609º n.º1 e 615º, n.º 1 do NCPC).

Esta orientação específica do processo laboral justifica-se principalmente pelo “carácter irrenunciável de muitos dos direitos do trabalhador, como sucede, por exemplo, com o direito à retribuição na vigência do contrato de trabalho ou o direito à pensão por acidente de trabalho.”²⁷.

3.2. Ampliação da matéria de facto pelo juiz e o alargamento da base instrutória

Nos termos do n.º 1 do art.º 72.º do CPT, se no decurso da produção da prova surgirem factos que, embora não tenham sido articulados pelas partes, o tribunal considerar relevantes para a boa decisão da causa, deve o juiz ampliar a base instrutória ou, não a havendo, tomá-los em consideração na decisão da matéria de facto, desde que sobre eles tenha incidido discussão.

Trata-se de uma verdadeira ampliação do princípio do inquisitório e uma procura qualificada da verdade material e da decisão justa.

Como se disse no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), de 17 de janeiro de 2001, este preceito legal é motivado pela indispensabilidade de uma decisão justa, subvalorizando os aspetos formais face ao carácter público e de conteúdo social subjacente às normas processuais do trabalho.

Se no decurso da produção da prova surgirem factos (instrumentais, circunstanciais ou essenciais) que, embora não articulados, o tribunal considere relevantes para a boa decisão da causa, deve ampliar a base instrutória ou, não a havendo, tomá-los em consideração na decisão da matéria de facto, desde que sobre eles tenha

²⁷ JOÃO CORREIA E ALBERTINA PEREIRA, ob cit, pág. 153

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

incidido discussão e desde que tais factos não determinem uma nova causa de pedir, ou não alterem nem modifiquem a causa de pedir inicial.

Se o juiz ampliar a base instrutória no decurso da produção da prova, as partes podem indicar as respetivas provas imediatamente ou, não sendo possível nesse momento, no prazo de cinco dias, devendo ser respeitados os limites estabelecidos nos art.º 64º e 65º do CPT (as partes não podem oferecer mais de dez testemunhas para provar dos fundamentos da ação e da defesa; e sobre cada facto que se propõem provar, não podem ouvir mais de três testemunhas).

Não havendo base instrutória, o juiz deve consignar esses novos factos na ata da audiência e depois convidar as partes a indicar as respetivas provas. O juiz não pode ampliar a matéria de facto de surpresa, isto é, sem informar previamente as partes dos novos factos que pretende aditar, das razões que o levam a fazer esse aditamento, e sem lhes dar oportunidade de produzir sobre esses factos as respetivas provas (art.º 3º, n.º 3 do CPC e 72º, n.º 1 e 2 do CPT).

Ocorrem, por vezes, divergências entre o juiz que condensou ou seleccionou a matéria de facto controvertida e aquele que preside e realiza o julgamento quanto à pertinência ou impertinência de determinados factos²⁸.

Pode também suceder que, num primeiro momento, o juiz tenha uma determinada perspectiva que apenas exige determinados factos, e que, mais tarde, um estudo mais aprofundado reclame a introdução de novos factos alegados pelas partes, embora não integrados na base instrutória.

Tais situações podem (e devem) ser prontamente solucionadas através da ampliação da matéria de facto sujeita a instrução, o que deve ser feito pelo juiz que preside ao julgamento, de preferência logo no início da audiência, na medida em que facilita e torna mais célere a discussão. Porém, se não o fizer no início da

²⁸ Sobre este tema ver JOSÉ JOAQUIM FERREIRA MARQUES, *Processo Laboral e o Julgamento da Matéria de Facto*, Colóquio do Direito do Trabalho, 2007

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

audiência, deve fazê-lo logo que se aperceba da omissão, pois a lei admite que se providencie nesse sentido até ao encerramento da discussão da causa.

Ao preparar-se para elaborar a sentença, sobretudo nos casos em que não foi ele o autor da base instrutória ou não foi ele quem presidiu ao julgamento, o juiz pode deparar-se com a falta de factos que, sendo decisivos para resolução do caso concreto ou para a resolução de uma ou de algumas questões suscitadas na ação, não foram integrados na base instrutória e submetidos a julgamento. Nessas situações o que deve fazer o juiz? Proferir a sentença, não obstante essas insuficiências, ou voltar atrás e ampliar a matéria de facto?

Apesar de não haver na lei uma resposta clara para a resolução deste problema, entende-se que, nestes casos, a melhor solução será reabrir a instrução, ampliando a base instrutória, de modo a que esta abranja toda a matéria de facto relevante para a decisão da causa, segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito.

3.3. Indagação oficiosa dos elementos da prova

O regime da Indagação Oficiosa dos elementos da prova baseia-se no carácter irrenunciável de certos direitos do trabalhador, como é o caso do direito à retribuição ou o direito à pensão por acidente de trabalho.

Sobre este tema estabelece o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP) de 09-02-2015, relatado por João Nunes:

“I - Nos termos da lei processual civil (cfr. artigos 411 e 526.º), o juiz tem o dever de determinar a produção de qualquer meio de prova, desde que o mesmo se apresente relevante para a descoberta da verdade material e boa decisão da causa;

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

II - Estando em causa um processo de acidente de trabalho, o princípio do inquisitório mostra-se acentuado, tendo em conta a necessidade de protecção das vítimas daquele ou dos seus beneficiários legais;

III - Por isso, o juiz deve admitir a produção de prova requerida na audiência de julgamento, na sequência da prova até então produzida, designadamente testemunhal, se da mesma resulta que aquela tem aptidão para a descoberta da verdade material.”

Levanta-se ainda uma questão constitucional, sobre saber se este regime viola ou não o princípio da igualdade.

A Jurisprudência²⁹ já se pronunciou sobre esta temática e entende que não existe qualquer violação do princípio da igualdade, uma vez que o regime se aplica tanto ao autor como ao réu, sendo irrelevante as posições ocupadas. Porém, a sua aplicação deve ser sempre antecipada da prévia audição dos interessados.

Para além disto, parece-nos lógico que o juiz não pode ignorar que os trabalhadores vão muitas vezes para o processo em condições probatórias especialmente difíceis, o que naturalmente em matéria de prova tem de ter implicações.

Vejamos, por exemplo, a situação das testemunhas do trabalhador que na maior parte dos casos se encontram numa posição de subordinação (jurídica e/ou económica) ao empregador.

Entendo que nenhum juiz pode ficar satisfeito quando faz justiça formal, mas nem por isso se defende que os casos de dúvida sejam resolvidos a favor dos trabalhadores, da mesma forma que não se defende que o juiz encontre presunções onde o legislador as não criou.

²⁹ Ac. TC 644/94 de 13 Janeiro e Ac. TC 605/95 de 8 de Novembro

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

É de extrema importância que o juiz laboral tenha presente que a desigualdade entre as partes exige do seu papel um maior empenho na procura da solução justa e da verdade material, não podendo limitar-se a uma postura meramente passiva, devendo antes adotar um papel ativo ao longo de todo o processo.

Entendo que a prova testemunhal deve ser valorada de forma cuidada e tendo sempre em consideração os vários tipos de testemunhas, a dimensão da empresa e a empregabilidade alternativa do trabalhador/testemunha.

Quando falo dos vários tipos de testemunhas, quero dizer que quanto maior é o nível de proximidade da testemunha com o empregador, menor será em princípio a sua credibilidade no processo.

Esta ideia que aqui apresento não se poderá aplicar certamente a todos os processos, mas tem na sua base uma ideia genérica daquilo que acontece em juízo.

3.4. Outras manifestações do Princípio da Procura pela Verdade Material

Com base naquilo que acima foi dito, posso concluir que o Princípio da prevalência da justiça material sobre a justiça formal não é apenas uma formulação teórica e genérica, mas sim um conjunto de pressupostos e normas que juntos contribuem para um processo mais justo, verdadeiro e social.

Este princípio está presente em todo o processo laboral, nomeadamente nas situações acima elencadas, mas também, e não só, nas situações práticas e particulares que agora descrevo.

Nomeadamente na imposição atribuída ao julgador de mandar intervir na ação qualquer pessoa, determinar a prática de certos atos necessários ao suprimento da falta de pressupostos processuais suscetíveis de sanção e convidar as partes a corrigir os articulados no que se refere à matéria de facto (art.º 27.º do CPT).

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Também no âmbito do despacho liminar, caso o juiz verifique que a petição sofre de deficiências ou obscuridades, deve mesmo convidar as partes a completá-la ou esclarecê-la (art.º 54.º do CPT), bem como no âmbito do despacho pré-saneador, é dever do juiz providenciar pelo suprimento das exceções dilatórias. Já no que respeita aos articulados, pode o juiz com fundamento na lei e neste princípio convidar as partes ao aperfeiçoamento dos mesmos (art.º 61.º, n.º 1 do CPT).

O juiz pode inclusivamente na audiência preliminar, conhecer das exceções dilatórias e providenciar o suprimento das insuficiências e imprecisões da matéria de facto (art.º 62.º do CPT).

Já no âmbito da audiência de discussão e julgamento, podem ser incluídos novos factos na base instrutória ou na decisão da matéria de facto, desde que resultantes da produção de prova e sejam relevantes para a boa decisão da causa (art.º 72.º do CPT).

No que diz respeito à possibilidade às ações emergentes de acidente de trabalho, podem os juros de mora ser fixados em caso de atraso no seu pagamento, independentemente de culpa (art.º 135.º do CPT).

Todas estas situações, que opto por não desenvolver tão profundamente, são reflexos e manifestações claras do Princípio da Procura pela da Verdade Material em processo laboral.

Porém, para além de todas as situações elencadas entendo que outras, são merecedoras de atenção, sendo que neste estudo pretendo destacar a recente ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e sobre esta, oferecer uma nova perspectiva e enquadramento sob a égide do princípio em estudo.

4. A AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO

4.1. Enquadramento geral

O contrato de trabalho é definido, em termos semelhantes, tanto pelo art.º 1152º do Código Civil (CC), quanto pelo art.º 11º do Código do Trabalho (CT). O primeiro, refere que “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”, enquanto o segundo estabelece que “Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Assim sendo, e tratando-se de um negócio sinalagmático, impõe-se a cada uma das partes a realização de uma prestação: para o trabalhador, a obrigação de prestar o trabalho; e para o empregador, a obrigação de retribuir o trabalho prestado.

Na prática, o contrato de trabalho nada mais é do que um mecanismo jurídico pelo qual se realiza o acesso ao trabalho subordinado. Por este meio, o trabalhador obriga-se a prestar ao empregador, a sua atividade, seja ela intelectual ou manual, mediante o pagamento de uma retribuição e respeitando a autoridade e direção deste.

Porém, o problema surge quando o contrato de trabalho é confundido com o contrato de prestação de serviços, que é definido pelo art.º 1154º do CC da seguinte forma: “Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.”

No Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (TRC) de 17/11/2017, entendeu-se que “as diferenças entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços são estabelecidas através, por um lado, da obrigatoriedade da retribuição (presente

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

no contrato de trabalho, mas não necessariamente no contrato de prestação de serviços, embora na realidade também nele exista retribuição, na maioria dos casos); por outro, na prestação objeto do contrato – uma obrigação de meios (atividade, no contrato de trabalho) ou de resultado (no contrato de prestação de serviços) – e, por último, na existência ou não de subordinação jurídica do prestador de trabalho ao respetivo credor.”, acrescentando ainda que “Decisivo para a distinção é o elemento ‘subordinação jurídica’, que consiste na circunstância de o prestador do trabalho desenvolver a sua atividade sob a autoridade e direção do empregador, o que significa a possibilidade de o credor do trabalho determinar o modo, o tempo e o lugar da respetiva prestação.”³⁰

Daqui decorre que a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta em dois elementos essenciais: o objeto do contrato (prestação de atividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).

No contrato de trabalho, o objeto é a prestação de uma atividade mediante uma subordinação jurídica do trabalhador. Enquanto que no contrato de prestação de serviços, o prestador obriga-se à produção de um resultado, com autonomia, e sem o dever de subordinação à outra parte³¹.

No entanto, e uma vez que a qualificação dos contratos não era óbvia, e ainda levantava muitas dúvidas na ordem jurídica, o legislador previu no art.º 12º do CT/2003 uma presunção legal da existência de um contrato de trabalho, desde que verificados cumulativamente os cinco requisitos aí enunciados³².

³⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra 17/11/2017, Processo 4255/15.8T8LRA.C1, Relator Ramalho Pinto

³¹ Embora não me pretenda alongar sobre esta distinção, veja-se já muito debatida na jurisprudência e doutrina deve considerar-se o entendimento do Professor António Monteiro Fernandes - ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2017, págs. 136 a 143

³² Sobre as presunções de contrato de trabalho veja-se, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, págs. 144 a 148

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Essa norma foi alterada pela Lei nº 9/2006, de 20/03, onde passou a haver apenas dois requisitos, cujo preenchimento cumulativo presumiria a existência de um contrato de trabalho.

Com a criação desta norma, o legislador pretendeu facilitar a prova pelo trabalhador da natureza laboral do contrato em causa, mesmo que camuflada sob o nome jurídico da prestação de serviços.

O Professor Alcides Martins³³ admite mesmo que “tornou-se muito frequente algumas organizações empresariais e até estaduais admitirem trabalhadores para a prestação de trabalho subordinado através da formalização de contratos de prestação de serviço (e de “estágio” e até de “voluntariado”) em vez do correspondente contrato de trabalho.” Na opinião do próprio, esta situação de ilegalidade resulta do sistema legal instituído, que dificultou e encareceu de tal forma o despedimento para a maioria das empresas, que estas optam por não formalizar verdadeiros contratos de trabalhos. Para não falar da utilização deste tipo de contrato, os chamados “falsos recibos verdes”, por parte de “empregadores menos escrupulosos para obviar aos encargos para a segurança social, que, objetivamente, são demasiados elevados (...)”.

Na presença destes casos, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) apenas tinha o poder de interpor processo de contraordenação, conforme o disposto no art.º 12º, nº 2 a 4 do CT, uma vez que se tratava de uma questão do índole privado e que apenas poderia ser resolvida por iniciativa do trabalhador que se considerasse lesado.

Essas “novas” formas de trabalho “atípico” são um dos principais desafios – senão o principal – no mercado de trabalho. Estão em causa situações laborais que normalmente acarretam grande insegurança no emprego, o que acaba por se refletir na divisão, teórica, entre duas classes de trabalhadores: aqueles com contratos de

³³ ALCIDES MARTINS, *Direito do Processo Laboral. Uma síntese e algumas questões*, 3.ª ed., Almedina, 2018, pág. 263.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

trabalho efetivo, com todos os benefícios inerentes (assegurados pela lei e pelas negociações coletivas, como férias, prémios, segurança e saúde no trabalho, proteção da segurança social, entre outras) e os trabalhadores com poucos ou nenhuns direitos.

De acordo com o relatório preparado pelo Grupo de Ação Interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência “Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”³⁴ os trabalhadores independentes representavam 17,1% do universo laboral, dos quais 11,6% eram trabalhadores independentes sem empregados a cargo.

O mesmo relatório demonstra, que na União Europeia, na mesma altura, a percentagem média de trabalhadores independentes era de 15,8% face à totalidade do emprego, sendo que apenas 10,2% dizia respeito aos trabalhadores independentes sem empregados a cargo.

Por outro lado, se se atender aos dados disponibilizados pela ACT, no que respeita ao trabalho inspetivo nessa área, verifica-se que foram identificados 326 casos de regularização de contratos de trabalho dissimulados em 2009, 436 casos em 2010, 1144 casos em 2011 e 396 casos em 2012.³⁵

Apesar destes números serem meros indicadores, demonstram de forma clara o panorama laboral da altura, tendo sido preponderantes no momento das alterações legislativas, que certamente não se centraram apenas nas questões da precariedade laboral, mas também na questão da sustentabilidade dos sistemas de pensões. Tal preocupação prende-se essencialmente pela entrada tardia dos jovens no mercado de trabalho, e pela reduzida entrada de contribuições que os “falsos recibos-verdes” representam.

³⁴ Relatório preparado pelo Grupo de Ação Interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência “Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”, Lisboa, 4 de novembro de 2013, pág. 19

³⁵ Atividade de Inspeção do Trabalho, Relatório de 2012, págs. 123 e 124

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Assim, face à crescente existência de contratos de trabalho “camuflados” como sendo “meros” contratos de prestação de serviços, muito motivados pelos benefícios no que diz respeito às obrigações das partes perante o Estado e às consequências da cessação do contrato, bem como quanto aos próprios direitos e deveres das partes, o legislador considerou ser de prever um novo mecanismo processual para verificar a qualificação desses contratos como sendo (ou não) de trabalho.

Este novo regime retira da autonomia das partes a discussão dessa qualificação jurídica (o que normalmente só aconteceria depois da sua cessação), antes determinando, por virtude da intervenção da ACT e do MP, a instauração de uma ação para obtenção de uma decisão judicial a declarar (ou não) esse contrato como sendo de trabalho e qual a data do seu início.

Para acautelar este impasse, a Lei 63/2013, de 27 de Agosto, instituiu, através da redação do seu art. 1º³⁶, “mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado”, através de um procedimento administrativo da competência da ACT e de um novo tipo de ação judicial, a Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho, de ora em diante designada apenas por ARECT, cujo regime se encontra previsto no art.º 26º, 186º-K a 186-R do CPT.

Já em 2017, foi aprovada a Lei nº 55/2017, de 17 de julho³⁷, que alargou o âmbito de aplicação da ARECT, bem como os mecanismos processuais disponíveis para o combate contra a ocultação de relações de trabalho subordinado. Esta alteração teve por principal objetivo atribuir à ACT a competência para inspecionar também

³⁶ PEDRO PRETRUCCI DE FREITAS, in conferência “Novos desafios das relações laborais”, organizada pela Confederação do Turismo Português, 2013, Lisboa. O autor indica mesmo que o objetivo indicado no art. 1.º desta Lei, corresponde a uma resposta política a um grave problema social como é o caso da precaridade laboral.

³⁷ Derivou do Projeto de Lei nº 105/XIII (1ª), apresentado em 19 de Janeiro de 2016

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

todos os outros casos para além do falso contrato de prestação de serviços, como é o caso dos falsos estágios, voluntariados e bolsas.

4.2. Enquadramento legal

A Lei 63/2013, de 27 de agosto, foi criada com o objetivo fundamental de certar pela utilização indevida do Contrato de Prestação de Serviços, instituindo, para o efeito, determinados mecanismos de combate e alterando, por sua vez, o Regime Processual das Contraordenações Laborais e da Segurança Social, criado pela Lei 107/2009, de 14 de Setembro.

Esta alteração foi feita com a adição do artigo 15º-A à Lei 107/2009 e a criação no CPT, um novo tipo de processo, de seu nome, a “Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho” (ARECT).

As principais alterações e novidades implementadas por este diploma foram: a criação de um procedimento administrativo próprio para utilização exclusiva da ACT, quando no exercício das suas funções, considere que está perante um “falso” Contrato de Prestação de Serviços, ou um “falso” recibo verde, (conforme art. 15º-A do Regime Processual Aplicável às Contraordenações Laborais, constante da Lei 107/2009, de 14 de setembro); e a implementação de um novo tipo de processo judicial com carácter urgente, denominado Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho, (regulado nos Artigos 186-K a 186-R do Código do Processo de Trabalho), de acordo com o acima já elencado.

Posteriormente, e para aprofundar e consolidar o regime jurídico da ARECT, instituído pela Lei 63/2013, foi aprovada a Lei 55/2017, publicada a 17 julho e com entrada em vigor a 1 de agosto de 2017.

Esta Lei instituiu duas alterações significativas face ao regime anterior, nomeadamente: o alargamento do âmbito da “Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho” a qualquer atividade com características idênticas às de um contrato de trabalho, como é o caso das situações fraudulentas

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

de estágios e voluntariado (ao contrário do que acontecia inicialmente, que unicamente se focava no combate ao uso indevido do Contrato de Prestação de Serviços em situações que na realidade eram na sua génese um contrato de trabalho); e conferir ao MP a possibilidade de oficiosamente promover o Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento, (vigente no artigo 186º-S do Código de Processo de Trabalho, introduzido pela Lei No 55/2017, de 17 Julho) sempre tenha ocorrido o despedimento do trabalhador pelo empregador entre a data da notificação deste último do Auto da Inspeção do trabalho e o trânsito em julgado da decisão judicial da ARECT.

4.3 O procedimento administrativo de regularização promovido pela Autoridade para as Condições de Trabalho

Trata-se de um procedimento regulamentado no art. 15-A do Regime Processual Aplicável às Contraordenações Laborais, constante da Lei 107/2009, de 14 de setembro, que precede à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho de que falaremos com maior pormenor abaixo.

Neste procedimento, caso o inspetor da ACT, durante a sua atividade inspetiva, verifique que está perante uma verdadeira relação de trabalho subordinado, isto é, uma situação com características de contrato de trabalho, embora camuflada por um contrato de prestação de serviços, estágio ou voluntariado, deve lavrar um Auto e notificar a entidade empregadora para que, no prazo de dez dias, regularize a situação do trabalhador ou se pronuncie sobre o que tiver por conveniente.

Se, na sequência do Auto lavrado pelo inspetor da ACT, a entidade empregadora optar por regularizar a situação, apresentando o devido Contrato de Trabalho ou outro documento que comprove a existência do mesmo, com data referente ao

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

início da relação laboral, o procedimento é arquivado, não se lhe aplicando nenhuma coima³⁸.

Para que esta regularização se concretize, é essencial que no prazo atribuído para o efeito³⁹, esteja já em curso a regularização contributiva e fiscal, a qual se entende ser uma das consequências mais relevantes do reconhecimento daquele contrato como contrato de trabalho.

Se, por outro lado, a entidade empregadora não se manifestar ou não comprovar a regularização da situação do trabalhador no prazo estipulado, a ACT remete participação ao MP do tribunal do lugar da prestação da atividade, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para que seja instaurada a competente ARECT.

Acresce ainda referir que esta ação tem efeito suspensivo até ao trânsito em julgado da decisão, do procedimento contraordenacional ou da execução relacionada.

4.4 O procedimento da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho

A Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho é um processo especial, que se encontra previsto no art.º 26º, nº 1, alínea i), do CPT, e regulado nos art.º 186º-K a 186º-R do mesmo código.

Esta ação tem início com uma participação da ACT ao MP. Após receção da

³⁸ De acordo com PEDRO PRETRUCCI DE FREITAS, in ob cit, pág. 6 “A regularização pelo empregador deverá ser objecto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expresso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o art. 106.º do Código do Trabalho.”

³⁹ Prazo de 10 dias, de acordo com o estabelecido no n.º 1 do art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

participação, o MP tem vinte dias⁴⁰ para intentar a ação, através da apresentação da petição inicial e da junção dos elementos de prova recolhidos até àquele momento⁴¹⁴².

O MP atua como representante do Estado, isto é, como seu mandatário, tendo por base o interesse público de combate à utilização indevida de contratos de prestação de serviços, mais propriamente, os chamados recibos verdes.

Se contrariamente for o MP a identificar uma situação que corresponda à prevista no n.º 3 do art.º 2.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro⁴³, deve elaborar comunicação à ACT, e esta tem vinte dias para a instauração do procedimento previsto no art.º 15-A desta lei 107/2009⁴⁴.

Intentada a ação pelo MP, o empregador é notificado para no prazo de dez dias contestar⁴⁵, querendo, caso em que a ação segue os seus trâmites de acordo com o previsto nos art.º 186º-N e seguintes do CPT.

A esta altura é dada a oportunidade ao trabalhador de aderir aos factos apresentados pelo MP, sendo-lhe remetidos os duplicados da petição inicial e da contestação e a notificação da data da audiência de julgamento, para que, no prazo de dez dias, se manifeste, ora aderindo aos factos apresentados pelo MP, ora apresentando articulado próprio e constituindo mandatário para o efeito⁴⁶.

⁴⁰ No Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 13/11/2019, processo 327/14.4TTLRA.C1, o juiz pronunciou-se referindo que o não cumprimento do prazo não implica a caducidade da ação, mas tem um efeito meramente aceleratório, o que não implica consequências processuais.

⁴¹ Art. 186º - K, nº 1 do CPT

⁴² Questão relevante, mas à qual que não obtivemos resposta, será a de saber se apesar da obrigação de participação por parte do MP, se este pode ou não recusar o patrocínio nas condições previstas no art. 8.º do Código de Processo do Trabalho.

⁴³ Dispõe o art. 2º, nº 3 o seguinte “Sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na segurança social, qualquer uma das autoridades administrativas referidas no número anterior é competente para o procedimento das contra-ordenações por esse facto.”

⁴⁴ Art. 186º - K, nº 2 do CPT

⁴⁵ Art. 186º - L, nº 2 do CPT

⁴⁶ Art. 186º - L, nº 4 do CPT

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

O legislador escreve mesmo no n.º 4 do art.º 186º -L que se trata de uma “expressa advertência” para que trabalhador possa ou não aderir aos factos apresentados pelo MP, o que nem por isso significa o não prosseguimento da lide caso o trabalhador não o faça.

Se acontecer que a entidade empregadora não apresente contestação, o juiz profere no prazo de dez dias a decisão de condenação⁴⁷, o que pode ou não significar que o contrato de prestação de serviços, de estágio ou de voluntariado seja convertido em contrato de trabalho, com todas as implicações daí advenientes.

Caso a ação siga os seus trâmites normais e haja contestação por parte do empregador, o juiz dá lugar à audiência de partes, por forma a que se tente a conciliação das mesmas⁴⁸.

De outra forma, se esta conciliação se verificar frustrada, dá-se início de imediato ao julgamento, através da produção de provas, inquirição de testemunhas e das alegações orais dos mandatários de cada parte, caso o entendam.

No que respeita à sentença esta é ditada de imediato para a ata, e caso o juiz entenda pelo reconhecimento do contrato de trabalho, este fixa desde logo a data do início da relação laboral.

Quanto à comunicação da decisão, estabelece o n.º 9 do art.º 186º-O do CPT, que esta é feita à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I.P, com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral fixada pela sentença.

Porém, cumpre-nos questionar se se tratará de um lapso, ou se podemos interpretar que está subjacente a comunicação às partes, conforme art.º 24º, n.º 1 do CPT, uma vez que não se pode admitir que o legislador ignore a comunicação ao trabalhador

⁴⁷ Desde que não existam exceções dilatórias que obstem à decisão e que o pedido não seja manifestamente improcedente – art. 186º - M

⁴⁸ Art. 186º - O, n.º1

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

e à sua associação sindical.

Desta sentença é sempre admissível Recurso de Apelação para a Relação, com efeito meramente devolutivo, conforme art.º 186º - P do CPT⁴⁹.

4.5 O procedimento cautelar de suspensão do despedimento

Trata-se de um procedimento previsto no art.º 186º- S do CPT, introduzido pela Lei 55/2017, de 17 Julho com a designação de procedimento cautelar de suspensão de despedimento subsequente a auto de inspeção previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e que é complementar à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Este procedimento deve ser colocado em prática sempre que o trabalhador tenha sido despedido entre a data da notificação do empregador efetuada pela ACT para regularização do contrato de trabalho e o trânsito em julgado da decisão judicial da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho e deve ser intentado oficiosamente pelo MP de acordo com o disposto no art.º 5-A, alínea c) do CPT.

⁴⁹De acordo com o disposto nos art. 79º e 80º do CPT, o prazo para interposição do Recurso é de 20 dias.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

5. A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

5.1 A questão da inconstitucionalidade da ARECT

Em alguns tribunais de primeira instância foi invocada a inconstitucionalidade de algumas normas que compõe a ARECT, introduzidas no CPT pela Lei 63/2013.

As questões de inconstitucionalidade levantadas nas várias ações, prendiam-se maioritariamente com a questão de saber se a ARECT estaria a violar os princípios do Estado de Direito Democrático, da segurança jurídica e da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho, do direito de acção e do direito a tutela jurisdicional efectiva mediante processo equitativo, do direito a advogado, do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, da liberdade de iniciativa económica, da autonomia do Ministério Público e da igualdade, nenhuma delas tendo sido procedente.

Embora o Tribunal Constitucional (TC) tenha sido chamado a pronunciar-se sobre todas aquelas questões, em nenhuma delas declarou a inconstitucionalidade das normas subjacentes.

No que respeita a este tema, e já antes da apreciação dessas questões pelo TC, em 2014 o TRC⁵⁰, recusou a verificação das alegadas inconstitucionalidades invocadas pelo réu, por considerar que se trata de uma ação fundamentada em interesses públicos e não existir na sua base qualquer violação dos princípios do Estado de Direito, da igualdade, de acesso ao direito e tutela jurisdicional e da liberdade de iniciativa económica.

Também o TRP, em Acórdão de 13/04/2015⁵¹, determinou a constitucionalidade dessas normas, fundamentando a decisão tomada na posição prevista no Acórdão

⁵⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 26/09/2014, Processo nº 160/14.3TLRA.C1, Relator RAMALHO PINTO

⁵¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 13/04/2015, no Processo 175/14.1T8PNF.P1, Relator Paula Leal De Carvalho.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

do TC nº 94/2015, de 03/02/2015⁵², uma vez que nele se decidiu “não julgar inconstitucionais as normas do art.º 26º, nº 1, al. i), e 6, e dos arts. 186º-K a 186-R, todos do Código de Processo de Trabalho”.

Neste acórdão apreciou-se a questão da “alegada violação do princípio do Estado de Direito Democrático, consagrado no artigo 2.º da Constituição, na sua vertente do princípio da segurança jurídica e do princípio da confiança, do princípio da liberdade de escolha do género de trabalho, consagrado no artigo 47.º, n.º 1 da Constituição, e do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição, concluindo no sentido da não violação de tais normas e princípios constitucionais”.

Por forma a fundamentar e consolidar o entendimento apresentado, vejamos também a posição assumida pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ), nos Acórdãos de 6, 14 e 26 de Maio de 2014⁵³, nomeadamente no que respeita às normas presentes nos arts. 26º, nº 1, alínea i) e 186º -K, nº 1, do CPT, em que ambas concedem natureza urgente à acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e fixam o prazo de vinte dias para o MP a intentar.

O Tribunal foi chamado a pronunciar-se sobre a constitucionalidade destas normas por violação dos princípios constitucionais do princípio da segurança jurídica ou da protecção da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho e da igualdade, do respeito da dignidade da pessoa humana, do direito ao desenvolvimento da personalidade e do direito à iniciativa privada e cooperativa, não tendo verificado uma vez mais qualquer violação a esses princípios constitucionais, decidindo pela constitucionalidade dessas normas.

Outro ponto que muitas vezes foi questionado a propósito da inconstitucionalidade de determinadas normas nesta acção, diz respeito ao Princípio da autonomia

⁵² Acórdão do Tribunal Constitucional nº 94/2015, de 03/02/2015, no Processo nº 822/2014

⁵³ Proferidos, nos processos nº 327/14.4TTLRA.C1.S1, Relator Pinto Hespanhol, nº 363/14.0TTLRA.C1.S1, Relator Melo Lima e 325/14.8TTLRA.C1.S1, Relator António Leones Dantas

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

contratual e ao eventual desrespeito pelo mesmo em detrimento da valorização de interesses públicos.

De acordo com este Princípio, as partes gozam de liberdade para estabelecer as modalidades negociais que lhes aprouverem, bem como a regulamentação que considerarem mais adequada, tal como resulta do n.º 1, do art.º 405.º do CC.

Ainda assim, e muito embora a parte inicial dessa mesma norma estipule tal liberdade contratual, esta deve naturalmente mover-se “dentro dos limites da lei”, por forma a evitar determinados perigos, como é o caso do abuso da autonomia contratual.

Esta tentativa abusiva, pode não só ser afastada por normas legais imperativas, mas também pelo recurso à cláusula geral da ordem pública, que se define pelas traves mestras em que se alicerça a ordem económica e social.

Assim, a ordem pública, prevista no art.º 280.º, n.º 2 do CC, “rege tudo o que o direito entende não dever abandonar à vontade dos indivíduos”.

Distarte, o exercício da liberdade contratual é de certo modo limitado por valores e princípios fundamentais do ordenamento jurídico e, em primeira análise por aqueles que se encontram inscritos na CRP.

Todavia, e apesar de uma certa liberdade, não se permite às partes que atribuam dessimuladamente uma denominação a um negócio jurídico que não está em consonância com o que realmente é.

Sobre esta questão esclarece o Acórdão do TRL, de 25/03/2015, no Processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, relator Jerónimo de Freitas: “o princípio da liberdade contratual (art.º 405.º CC) não significa que esteja na disponibilidade das partes qualificarem um contrato como bem lhes aprouver - mesmo que o façam sem qualquer intenção simulatória - designadamente, denominando-o como contrato de prestação de serviços, quando na verdade do que convencionaram ou da sua

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

execução prática resulte um verdadeiro contrato de trabalho subordinado.”.

Disto isto, compreende-se que não é possível manipular ilicitamente a qualificação jurídica da relação estabelecida entre as partes, embora a liberdade contratual permita sim alterar o conteúdo dos contratos.

O que normalmente acontece é existir discrepância entre o nome atribuído ao contrato celebrado entre as partes e a forma prática que este adquire, isto é, a forma como é realizada a prestação de trabalho, e é sobre isto que o juiz é chamado a pronunciar-se.

Pode até dizer-se que a questão é maior do que apenas saber qual a designação do contrato celebrado. A questão está em salvaguardar os interesses do trabalhador, pois com a subversão do regime, o empregador está de certo modo a impedir que o trabalhador seja beneficiário de um regime protetor que só é disponibilizado àqueles que celebram contratos de trabalho.

Nalguns acórdãos da Relação decidiu-se que a nova acção visa proteger apenas o interesse particular do trabalhador em estar sob o regime de um contrato de trabalho com todas as regalias que isso implica, ou pelo menos, que a defesa do interesse público só surge secundariamente.

Todavia, a grande maioria da doutrina e da jurisprudência têm afirmado de forma reiterada que a nova acção visa proteger interesses de ordem pública atinentes ao combate ao falso “recibo verde”, e que não está focada em defender os interesses do trabalhador, pelo menos não numa primeira análise, posição que acompanho inteiramente.

Como manifestação do Princípio da Procura pela Verdade Material vejamos também o entendimento dos Tribunais superiores quanto àquilo que é peticionado pelas partes e decidido pelo Tribunal.

Vejamos o acórdão do TRP, de 17/12/2014, Processo nº 309/14.6TTGDM.P1,

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

relator António José Ramos, onde se refere mesmo que “O julgamento deste tipo de acções deverá traduzir a realidade e não ficar restrito ao peticionado pelo M.ºP.º ou ao alegado no articulado do trabalhador, se o houver, devendo a sentença fixar a data do início da relação laboral – nº 8 do artº 186º-O (norma imperativa)”⁵⁴.

Tal entendimento só se pode compreender se atendermos ao verdadeiro alcance do Princípio da procura pela verdade material e a sua materialização na ARECT, isto é, também nesta ação especial, o juiz deve ir além daquilo que é peticionado e procurar ele próprio a verdade material dos factos.

5.2 Clarificação da posição do Ministério Público

Como já mencionado em capítulo anterior, o regime jurídico da ARECT prevê, que o MP dispõe do prazo de vinte dias, após ter recebido a participação da ACT, para apresentar a petição inicial e dirigi-la ao juiz (art.º 186º -K, nº 1 do CPT).

De acordo com o Estatuto do MP, aprovado pela Lei 60/98, de 27/08/98, o Magistrado tem competência para intervir nos processos que envolvam o interesse público, de acordo com o disposto no art.º 3º, nº 1, alínea l) para além de que tem intervenção principal nos casos em que a lei lhe atribua competência para tal, conforme disposto no art.º 5º, nº 1, alínea g) desse Estatuto.

Ora, se se partir do princípio que a ARECT tem na sua essência um interesse manifestamente público, conforme já tive oportunidade de defender, parece-me que a intervenção a título principal do MP, como parte activa no âmbito da ARECT resulta inequívocamente do nº 3 do art.º 15º-A da Lei 107/2009 e dos arts. 186-K,

⁵⁴ No mesmo sentido e fundando-se nessa prossecução do interesse de ordem pública, também decidiu o Tribunal da Relação de Coimbra, em acórdão de 26/09/2014, Processo nº 160/14.3TLRA.C1, Relator Ramalho Pinto, que “O julgamento deste tipo de acções deverá traduzir a realidade e não ficar restrito ao peticionado pelo MP”, pelo que deve ser fixada na decisão como data de início da relação laboral aquela que resulte da prova produzida no processo e não a que tenha sido alegada, no caso de aquela ser temporalmente anterior a esta, conforme se prevê no número 8 do artigo 186-O, que é, como as demais deste regime processual, uma norma imperativa.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

nº 1, e 186-L, nº 1, do CPT.

Deste modo, ao intentar a ação, através da apresentação da petição inicial, o MP fá-lo de forma legítima, intervindo como parte principal no processo, mediante competência própria prevista no seu Estatuto, podendo mesmo dizer-se que o faz em representação do Estado, ou não fosse o carácter social da ARECT.

Por isso, e ao contrário do que vem sendo afirmado por alguma doutrina, o MP não intervém nesta ação em representação do trabalhador⁵⁵, mas sim como parte ativa no processo.

Na senda do que foi dito, veja-se o Acórdão do TRL de 08/10/2014, processo nº 1330/14.0TTLSB.L1-4, Relator José Eduardo Sapateiro, quando menciona o prazo de apresentação da ação pelo MP: “desde que entenda haver elementos suficientes para o efeito, fazendo-o em representação do Estado e para a defesa, em primeira linha, dos interesses públicos pelo mesmo prosseguidos”, acrescentando-se que o trabalhador, que pode não ter sequer qualquer intervenção no processo, “nunca é (pode ser) patrocinado pelo Ministério Público”.

O facto de o MP intervir no processo como parte principal e não como representando do trabalhador, como é habitual, é uma situação que só se explica atendendo à natureza da ação e ao seu sentido público, e que merece a aprovação e concordância dos tribunais superiores.

Outro facto que reforça a ideia do papel principal do MP na ARECT, da sua legitimidade enquanto parte e a natureza pública desta ação, é a possibilidade de todo o processo decorrer sem a intervenção do trabalhador.

Se o empregador não contestar a ação, o juiz profere no prazo de dez dias a decisão⁵⁶, sem que haja lugar à notificação do trabalhador⁵⁷, o que naturalmente

⁵⁵ Art. 3º, nº 1, alínea d) e art. 5º, nº 1, alínea d) do Estatuto do MP e art. 7º, alínea a) do CPT

⁵⁶ Art. 186º-M do CPT

⁵⁷ Art. 186º-L, nº 4 do CPT

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

impedirá a sua intervenção enquanto parte do processo.

Por outro lado, quando o empregador contesta a petição inicial, o trabalhador é notificado e isso permite a sua intervenção na ação.

Esta intervenção pode ser feita de duas formas distintas, isto é, ou através da adesão aos factos apresentados pelo MP, ou através da apresentação de articulado próprio, o que pressupõe, em princípio, a constituição de mandatário.

O trabalhador também pode vir a participar na tentativa de conciliação prevista no art.º 186º-O, nº 1, do CPT a realizar antes da audiência de julgamento.

Nesta fase, e no meu entendimento, o MP deve mesmo ser ouvido na tentativa de conciliação, principalmente sobre a questão da legalidade do acordo a ser celebrado entre o trabalhador e o empregador, questão que adiante terei oportunidade de descortinar.

Caso o MP entenda que o acordo ou sua tentativa viola os indícios de laboralidade apurados pela ACT para início da ação, deve opor-se ao mesmo, uma vez que caso tal acordo seja alcançado, produz efeitos de caso julgado⁵⁸.

Para evitar um acordo contrário à lei, por exemplo, através do acordo na recusa da existência de um contrato de trabalho pelo empregador e pelo trabalhador, quando existam factos que contrariem esta situação, deve o MP manifestar a sua posição, e deve o juiz valorá-la.

Também este foi o entendimento maioritário seguido pelos tribunais superiores, designadamente nos Acórdãos do TRP de 13/04/2015, Processo nº 175/14.1T8PNF.P1, Relator Paula Leal de Carvalho e do Tribunal da Relação de Guimarães de 14/05/2015, Processo nº 599/14.4TTGMR.G1, Relator Moisés Silva.

⁵⁸ Art. 52º, nº 1 do CPT.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

No que diz respeito ao restante processo, verifica-se que o MP é parte do processo até ao seu término, isto é, deve estar presente no processo até à extinção da instância, nomeadamente através da sua participação no julgamento e na produção das provas por si indicadas.

Pode também o MP, caso não concorde com a decisão proferida, exercer o seu direito ao recurso, orientação seguida pelo Acórdão do TRL de 25/03/2015, Processo nº 1343/14.1TTLSB.L1-4, Relator Jerónimo de Freitas.

5.3 A desistência do trabalhador

Outra questão que muito tem surgido em debate sobre o regime jurídico da ARECT, debruça-se sobre a possibilidade atribuída ao trabalhador de desistir do pedido ou celebrar acordo com o réu no processo, no sentido de aceitar a existência de um contrato de prestação de serviços e não um contrato de trabalho.

Independentemente do termo utilizado, a desistência do trabalhador da lide, ou o acordo deste com o empregador, tem levantado imensas questões, nomeadamente a de saber qual o desfecho para a ação.

Resta saber se a ação prossegue, ou se se determina a extinção da instância sem que haja lugar a produção e apreciação da prova e sem que seja proferida a decisão final.

Em alguns casos foi considerada válida a desistência por parte do trabalhador, bem como o acordo com o empregador no sentido de qualificar a relação laboral como de prestação de serviços e assim declarada válida a desistência ou a legalidade do acordo.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Vejamos por exemplo os Acórdãos do TRL de 24/09/2014⁵⁹ onde se defende que o pedido de desistência do trabalhador deve ser homologado pelo juiz, caso aquele manifeste tal intenção e que o acordo celebrado entre o trabalhador e o empregador com vista à desistência e à qualificação do contrato como de prestação de serviços deve ser homologado.

Nestes acórdãos foi defendida a posição de que a ação não devia prosseguir, uma vez que a desistência foi homologada, nem mesmo havendo oposição por parte do MP.

Houve situações em que se considerou mesmo que o MP não devia ser chamado a pronunciar-se sobre a legalidade do acordo, nem tão pouco deveria intervir na tentativa de conciliação, pelo que a única solução seria a extinção da instância, que poderia ocorrer ou com fundamento na inutilidade superveniente da lide ou na falta de interesse de agir do MP, o que naturalmente resultaria na absolvição do réu na instância.

Por outro lado, tem vindo a surgir de forma constante na jurisprudência uma outra posição no que respeita à intervenção do MP na ação como parte principal.

Esta orientação defende que devido ao carácter manifestamente público desta ação e ao papel principal do MP enquanto defensor deste interesse público, a possível desistência do trabalhador da ação ou a adesão à posição do empregador/réu (assumindo que se trata de um contrato de prestação de serviços) não pode de forma alguma resultar na inutilidade da lide ou na falta de interesse de agir do Ministério Público.

A primeira decisão neste sentido foi tomada pelo TRL no Acórdão de 10/09/2014, Processo nº 1344/14.0TTLSB.L1-4, Relator Isabel Tapadinhas, embora muitos outros se tenham seguido.

⁵⁹Acórdão do TRL de 24/09/2014, processo nº 4628/13.0TTLSB.L1-4 Relator Sérgio Almeida e Acórdão do TRL de 24/09/2014, processo nº 1050/14.5TTLSB.L1-4, Relator Maria João

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Sobre isto, o MP defende que tratando-se de interesses de ordem pública, da conciliação apenas pode resultar um acordo em estrita consonância com a legalidade, não se podendo admitir uma solução que implique através da manifestação da vontade das partes um acordo contrário à lei ou aos indícios de subordinação jurídica

Esta solução justifica-se pelo facto da presunção de laboralidade ser parte integrante da causa de pedir invocada pelo MP na petição inicial.

Entende-se assim que a conciliação a realizar no processo judicial apenas pode ter uma solução, a regularização da situação do trabalhador para o regime do contrato de trabalho, conforme oportunidade já facultada ao empregador ainda antes da participação ter sido remetida pela ACT ao Ministério Público, de acordo com o disposto no art.º 15º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro⁶⁰.

Na sequência do referido, importa esclarecer que praticamente todas as decisões dos Tribunais da Relação tem vindo a defender a indisponibilidade do objecto do processo pelo trabalhador, ao considerarem que este não pode desistir validamente do pedido ou transigir sobre o mesmo em oposição ao que o MP defendeu enquanto autor, na petição inicial.

Vejamos neste sentido o Acórdão do TRP de 13/04/2015⁶¹ onde se refere que “na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho a que se reporta a Lei nº 63/2013 de 27.08, proposta pelo MP, não é passível de homologação a transação em que os alegados contraentes da relação material controvertida acordam em que aquela consubstancia um contrato de prestação de serviços”

Esta é a posição que acompanho e que muito facilmente se justifica se se atender ao carácter manifestamente público da ação, pois o trabalhador apesar de ter intervenção, não é parte principal da ação, não podendo definir o seu destino

⁶⁰ PAULA PONCES CAMANHO, Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo Lobo Xavier, Universidade Católica Editora, 2015, pág. 70

⁶¹ Acórdão do TRP de 13/04/2015, processo nº 175/14.1T8PNF.P1, Relator Paula Leal de Carvalho

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

através de uma mera tomada de decisão quanto à sua posição no processo.

5.4 O prazo do artigo 186-k do CPT

O art.º 186º-K, n.º 1 do CPT estabelece que o MP dispõe de vinte dias para intentar a ARECT, após ter recebido a participação da ACT.

Sobre este prazo, podem ser sustentadas várias interpretações quanto à sua natureza.

A primeira posição estabelece que o prazo tem apenas natureza aceleratória ou disciplinadora, o que se justifica pelo facto de os interesses presentes na ação serem de cariz público e não particular.

Segundo esta orientação, esse prazo tem meramente carácter indicativo, o que é compatível com a previsão legal de início da instância (art.º 26.º, n.º 6, do CPT)⁶².

Outra interpretação possível é a de considerar-se que se trata de um prazo de caducidade, considerando que o art.º 186.º-K, n.º 1, prevê que o MP dispõe de vinte dias para a intentar.

Sobre esta problemática, o STJ foi chamado a intervir e a decidir, tendo proferido vários acórdãos, nos quais optou por uma outra interpretação⁶³.

Em jeito de síntese pode dizer-se que o STJ em tais acórdãos considerou que este prazo não pode ser classificado como um prazo de caducidade para propositura da acção, uma vez que a instância se inicia com o recebimento participação por parte

⁶² Veja-se para o efeito o Acórdão TRC de 13/11/2014, Processo nº 327/14.4TTLRA.C1, Relator Ramalho Pinto e o Acórdão do TRP de 17/12/2014, Processo nº 309/14.6TTGDM.P1, Relator António José Ramos.

⁶³ Considere-se os seguintes acórdãos: Acórdão de 06/05/2015, Processo nº 327/14.4TTLRA.C1.S1, Relator Pinto Hespagnol, Acórdão de 14/05/2015, Processo nº 363/14.0TTLRA.C1.S1, Relator Melo Lima e Acórdão de 26/05/2015, Processo nº 325/14.8TTLRA.C1.S1, Relator António Leones Dantas

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

da ACT e não com o envio da petição inicial por parte do MP.

Porém, se se considerar que se trata de um prazo fixado num processo judicial já iniciado, não se pode sustentar que tal prazo seja apenas indicativo.

Dado que a lei estabelece o período de tempo durante o qual pode ser praticado um ato processual, também não é sustentável que o prazo seja apenas indicativo, pelo que nas palavras de Viriato Reis, se deve considerar que se trata de um prazo processual, sujeito às regras dos arts.º 138 e seguintes do CPC⁶⁴.

Na perspectiva deste autor, estamos na presença de um prazo perentório, cujo decurso extingue o direito de ser praticado (art.º 139.º, n.º 1 e 3, do CPC), embora o ato possa ser praticado fora do prazo em caso de justo impedimento ou nos três dias úteis seguintes ao seu termo (n.º 4 e 5 do art.º 139.º do CPT).

A propósito desta orientação, que entendo ser a mais correta, deve considerar-se que a Lei suspende até ao trânsito em julgado da decisão da ARECT, o procedimento contraordenacional levado a cabo pela ACT⁶⁵.

Posto isto, não posso concordar com a posição de que o procedimento contraordenacional fique sujeito à verificação de um prazo previsto num outro processo sem previsão para a sua concretização, o que aconteceria se o mesmo fosse considerado apenas indicativo e disciplinador.

⁶⁴ VIRIATO REIS, As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, in Revista do Centro de Estudos Judiciários, I, 2015.

⁶⁵ Art. 15.º-A, n.º 4, da Lei 107/2009, de 27 de agosto

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

CONCLUSÃO

A dissertação que agora apresento tem como principal objetivo o estudo do Princípio da Procura pela Verdade Material e a forma como este se manifesta no Direito do Processo Laboral, nomeadamente através de um olhar para as suas aplicações práticas.

Numa fase inicial procurei fazer um breve enquadramento ao processo, quer civil, quer laboral, da perspectiva daquele princípio e por comparação ao princípio do dispositivo, do contraditório e da imparcialidade do juiz, o que revelou a possibilidade da sua coexistência no processo em geral.

Já no que respeita ao processo laboral, e partindo do princípio que o Direito do Trabalho tem por base uma relação desigual entre empregador e trabalhador e que se trata de um processo com cariz marcadamente social e público, verifico, acompanhada da maioria da Doutrina, que uma das maiores particularidades do direito do processo laboral por comparação ao direito processual comum/civil, é a prevalência do Princípio da Procura pela Verdade Material sobre o Princípio do Dispositivo, ou a obtenção da verdade formal, isto é, o apuramento da matéria de facto, com vista à justa composição do litígio.

Esta característica tem naturalmente diversas manifestações práticas, as quais desenvolvi, embora aquela que posso enunciar em primeiro lugar é sem dúvida a possibilidade que é atribuída ao juiz de conduzir mais de perto a instância, com um papel mais ativo, comportando sempre uma procura incessante pela verdade dos factos envolvidos na ação em juízo.

Portanto, quando se fala do Princípio da Procura pela Verdade Material, pode e deve falar-se do Princípio do Inquisitório como fazendo parte do primeiro e sem o qual aquele não se concretiza.

Diria mesmo que se pode entender o Princípio da Procura pela Verdade Material como um princípio fundamental, basilar e orientador de todo o processo laboral, no

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

qual o Princípio do Inquisitório se insere e do qual emana, pois os juizes dos tribunais de trabalho não podem de forma nenhuma possuir uma atitude passiva face ao processo e sobre aquilo que as partes colocam à sua consideração.

O juiz laboral deve desde o início da ação encarar o seu papel enquanto julgador de forma dinâmica, por forma a fundamentar a decisão da causa em elementos probatórios que contribuam para uma melhor averiguação da verdade material, pelo que o julgamento só deve ser dado por terminado quando o juiz entenda ter na sua posse a verdade dos factos para a boa decisão da causa.

Na senda do que acima foi dito, é impossível ignorar as alterações ao CPC, introduzidas pela Lei 41/2013, de 26 de junho, em vigor desde 1 de setembro de 2013, com origem nas exigências do Memorando da Troika celebrado em maio de 2011 com o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia, para o auxílio financeiro ao nosso país.

Esta reforma veio a consagrar alterações muito significativas no CPC, mas que de forma geral tinham o objetivo de fazer prevalecer a verdade material sobre a verdade formal, e a obtenção de uma decisão justa para o litígio em prazo razoável, o que de certo modo já acontecia no CPT, e serviu para salientar a importância de tal orientação.

Muito embora o processo civil tenha ido beber às ideias do processo laboral, aquando da sua reforma, cumpre-me salientar a autonomia dogmática e legislativa do segundo quando ao primeiro, que justifico por uma presença mais acentuada do Princípio da Procura pela Verdade Material, através de variadíssimas concretizações práticas.

Muitas são as características e manifestações práticas deste princípio que tive oportunidade de mencionar nesta dissertação, ainda que tenha focado a minha atenção na *Condemnatio Extra Vel Ultra Petitum*, na possibilidade da ampliação da matéria de facto pelo juiz e alargamento da base instrutória, na indagação oficiosa dos elementos da prova e por fim na relativamente nova ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Quanto ao princípio da *condemnatio extra vel ultra petitum*, ou a possibilidade da condenação em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso quando tal resulte da matéria provada ou factos notórios e quando estejam em causa preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, posso afirmar que se trata de uma importante exceção do princípio do pedido e do dispositivo, que naturalmente proibem a condenação em quantidade superior ou em objeto diverso do que for pedido.

Embora esta possibilidade só possa ser aplicada em casos muito concretos, designadamente quando estejam em causa preceitos inderrogáveis de leis ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, que se traduzem em direitos de existência e de exercício necessários, entendo que estes não podem ser afastados no plano jurídico nem no plano prático, como é o caso, por exemplo, do direito à retribuição na vigência do contrato de trabalho ou o direito à pensão por acidente de trabalho.

Sobre a possibilidade atribuída ao juiz da ampliação da matéria de facto e ampliação da base instrutória pode dizer-se que se trata de uma verdadeira ampliação do princípio do inquisitório com vista à procura da decisão justa baseada na verdade material.

A consideração de novos factos não articulados pelas partes na petição inicial e contestação, só pode acontecer se o tribunal os considerar relevante para a boa decisão da causa, e desde que sobre eles tenha incidido discussão e desde que tais factos não determinem uma nova causa de pedir, ou não alterem nem modifiquem a causa de pedir inicial.

Outro regime que se baseia no carácter irrenunciável de certos direitos do trabalhador, de que é exemplo o direito à retribuição ou o direito à pensão por acidente de trabalho, é o regime da indagação oficiosa dos elementos da prova, desde que os elementos em análise pelo juiz se apresentem relevantes para a descoberta da verdade material e para a boa decisão da causa.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Apesar do debate que incidiu sobre este tema, considero que este regime não viola o princípio da igualdade, uma vez que se aplica tanto ao autor como ao réu, ainda que o juiz não possa de forma alguma ignorar a desigualdade entre as partes que na maioria dos casos se faz vincadamente sentir.

É por esta razão que entendo que principalmente a prova testemunhal deve ser valorada de forma cuidada e tendo sempre em consideração os vários tipos de testemunhas, a dimensão da empresa e a empregabilidade alternativa do trabalhador/testemunha.

Para além das várias manifestações práticas do Princípio da Procura pela Verdade Material que enunciei acima e que entendo serem as mais relevantes e diferenciadoras face ao processo civil, propus um olhar mais cuidado à Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho bem como uma nova abordagem à mesma.

O surgimento desta ação e a sua necessidade prática no nosso ordenamento jurídico, tem origem na problemática da distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços.

De forma genérica pode dizer-se que a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta em dois elementos fundamentais: o objeto do contrato (prestação de atividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).

No contrato de trabalho, o objeto é a prestação de uma atividade mediante uma subordinação jurídica do trabalhador, enquanto que no contrato de prestação de serviços, o prestador se obriga à produção de um resultado, com autonomia, e sem o dever de subordinação à outra parte/empregador.

Acontece que esta distinção ainda levantava muitas dúvidas no ordenamento jurídico e propiciava a algum aproveitamento por parte dos empregadores mais “espertos”, pelo que com a Lei nº 9/2006, de 20/03, se consagrou a existência de apenas dois requisitos, cujo preenchimento cumulativo presumiria a existência de um contrato de

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

trabalho e que tinha como objetivo fundamental facilitar a prova pelo trabalhador sobre qual a natureza laboral do contrato em causa ainda que camuflada sob o nome jurídico da prestação de serviços.

Apesar desta inovação legislativa continuava-se a verificar uma crescente existência de verdadeiros contratos de trabalho escondidos sob o nome dos falsos recibos verdes, isto é, falsas prestações de serviços, fundamentadas essencialmente pelos benefícios que as empresas têm no que diz respeito às suas obrigações perante o Estado e às consequências da cessação do contrato, bem como quanto aos próprios direitos e deveres das partes.

É com este fundamento social que surge o novo mecanismo da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho (Lei 63/2013, de 27 de agosto), com vista a verificar a qualificação desses contratos como sendo (ou não) de trabalho, retirando da autonomia das partes a discussão dessa qualificação jurídica e colocando-a à disposição da ACT, do MP e do juiz numa fase muito mais precoce do que normalmente aconteceria.

Apesar das várias considerações que se podem fazer ao regime desta ação e à sua aplicação prática, uma das mais relevantes será a de saber se esta ação, ou se algumas das suas normas são inconstitucionais, principalmente por violação dos princípios do Estado de Direito Democrático, da segurança jurídica e da confiança, da liberdade de escolha do género de trabalho, do direito de acção e do direito a tutela jurisdicional efectiva mediante processo equitativo, do direito a advogado, do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, da liberdade de iniciativa económica, da autonomia do Ministério Público e da igualdade.

Todas estes fundamentos de inconstitucionalidade foram deitados por terra nos mais variados Acórdãos dos tribunais superiores, e Tribunal Constitucional, principalmente por se considerar que se trata de uma ação fundamentada em interesses públicos e não existir na sua base qualquer violação dos princípios enunciados, posição esta que acompanho.

A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL

A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

Outra questão premente quando se analisa a ARECT, é a de saber qual o papel do MP nesta ação, isto é, se é ou não parte na ação, questão a que só se pode responder afirmativamente, ou não fosse o já várias vezes elencado carácter manifestamente público da ARECT.

A par da maioria da doutrina e jurisprudência, considero que o MP intervém na ação de forma legítima, e como parte principal da mesma, em representação do Estado, por oposição ao empregador e não em representação do trabalhador, como é habitual no processo laboral e defendido por poucos quanto a esta ação.

Uma vez mais, esta orientação que defendo só se justifica pela natureza pública desta ação que encontra fundamento na procura da verdade material, o que não seria possível se o trabalhador pudesse assumir uma verdadeira posição de parte no processo, como tive oportunidade de demonstrar neste estudo.

A desistência do trabalhador ou o acordo deste com o empregador na fase conciliatória é também um tema que considere relevante para o bom desenvolvimento desta dissertação, e que em traços gerais posso afirmar que não pode nem deve implicar a inutilidade da lide.

Na ARECT, estando em causa interesses de ordem pública, da conciliação entre o trabalhador e empregador apenas pode resultar um acordo baseado nos preceitos legalmente previstos, não podendo nunca permanecer a eventual manifestação de vontade das partes, se esta se verificar contrária aos indícios de subordinação jurídica, razão pela qual a presunção de laboralidade integra a causa de pedir invocada na petição inicial pelo MP.

Assim, face ao papel do MP nesta ação e à defesa do interesse público na qual esta se baseia, considero que a eventual desistência da acção por parte do trabalhador ou a adesão deste à posição assumida pelo empregador na contestação através da conciliação (caso defenda que se trata de um contrato de prestação de serviços), não pode conduzir à inutilidade da lide, ou resultar na falta de interesse de agir do Ministério Público.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

A última questão que mereceu a minha atenção centrou-se na natureza do art.º 186º-K do CPT, quando atribui ao MP o prazo de vinte dias para intentar a ARECT.

Sobre esta cumpre-me esclarecer que não se pode tratar de um prazo de caducidade da ação uma vez que esta não se inicia com a petição inicial, mas sim com a participação ao MP.

Estamos sim perante um prazo perentório, cujo seu decurso extingue o direito de ser praticado (art.º 139.º, n.º 1 e 3, do CPC), embora o ato possa ser praticado fora do prazo em caso de justo impedimento ou nos três dias úteis seguintes ao seu termo (n.º 4 e 5 do art.º 139.º do CPT).

Concluindo, cumpre-me afirmar mais uma vez a importância do Princípio da Procura pela Verdade Material em Processo Laboral, fundamentada por todos os exemplos apresentados nesta dissertação, porque mais do que enunciações teóricas, o Direito vive de exemplos práticos no âmbito das decisões judiciais.

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

BIBLIOGRAFIA

- ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, , Direito do Trabalho, Almedina, 2017
- ALCIDES MARTINS, Direito do Processo Laboral. Uma síntese e algumas questões, 3.^a ed., Almedina, 2018,
- JOSÉ LEBRE DE FREITAS, Introdução ao Processo Civil. Conceitos e Princípios Gerais à Luz do Código Revisto, 2.^a ed., Coimbra, 2006
- MARIANA FRANÇA GOUVEIA, Os poderes do juiz civil na acção declarativa. Em defesa de um processo civil ao serviço do cidadão”, Julgar, n.º 1, 2007
- JOÃO CORREIA E ALBERTINA PEREIRA, Código de Processo do Trabalho, Anotado à Luz da Reforma do Processo Civil, 1^a ed., Almedina, 2018
- JOSÉ JOAQUIM FERREIRA MARQUES, Processo Laboral e o Julgamento da Matéria de Facto, Colóquio do Direito do Trabalho, 2007
- MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, O Novo Código do Processo Civil e o Processo de Trabalho, APODIT, 2015
- PAULO QUINTAS E HÉLDER QUINTAS, Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, 2º ed., Almedina, 2012
- PAULA PONCES CAMANHO, Estudos Dedicados ao Professor Doutor Bernardo Lobo Xavier, Universidade Católica Editora, 2015
- PAULO SOUSA PINHEIRO, Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, Conforme as Alterações do Código de Processo do Trabalho, Introduzidas pelo DL nº 295/2009 de 13 de Outubro, 1^a ed., Coimbra, 2010

XI Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho
A PROCURA PELA VERDADE MATERIAL EM DIREITO DO PROCESSO
LABORAL
A ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho

PEDRO PRETRUCCI DE FREITAS, in conferência “Novos desafios das relações laborais”, organizada pela Confederação do Turismo Português, 2013, Lisboa.

PAULO SOUSA PINHEIRO, Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, Coimbra Editora, 2017

RAUL VENTURA, Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho, Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1964

VIRIATO REIS, As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, in Revista do Centro de Estudos Judiciários, I, 2015.

Actividade de Inspeção do Trabalho, Relatório de 2012, pp. 123 e 124, disponível para consulta em <www.act.gov.pt>

Relatório preparado pelo Grupo de Ação Interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a conferência “Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?”, Lisboa, 4 de Novembro de 2013

Caderno IV, O Novo Processo Civil, Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho (2.^a edição), 2014