

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: interesses e valores a tutelar

Mélanie Quina dos Santos

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: interesses e valores a tutelar

Mélanie Quina dos Santos

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

Quando partiste pediste para continuarmos a rir, daquilo que nos fazia rir juntos.

Rezar, sorrir e pensar em ti.

Faço isso todos os dias. E continuarei a fazê-lo.

Isto é para ti, minha estrelinha mais brilhante.

Avó Alzira

Agradecimento

Tenho sorte. Muita sorte mesmo. Por ter na minha vida a melhor família do mundo e amizades tão bonitas e verdadeiras. Porque da vida o que levamos de melhor são as pessoas, esta mensagem é para elas.

A vocês, meu Manel e minha Maria. Pela vida, educação, valores, respeito, amor, carinho e felicidade que me dão. Todos os dias me sinto abençoada e a melhor filha do mundo. Muitas tempestades podem ser colocadas no nosso caminho, mas teremos sempre a capacidade e resiliência de as enfrentar. Como sempre fizemos até aqui. Não fosse a união a nossa palavra mestre. O meu orgulho e admiração por vocês será eterno e o meu coração é e será sempre vosso. São os meus heróis. Obrigada por tudo. Gosto muito de vocês, daqui até à lua.

A ti, meu Nino. Por seres o meu melhor amigo, sem te aperceberes. É ter a certeza de que nunca estarei só e que irás sempre torcer por mim. Dizem que ter um irmão é como ter um guardião das nossas melhores recordações. Espero poder guardá-las para sempre. Gosto muito de ti, “logicamente”.

A vocês, meus avós. Os avós criam memórias que o coração guarda para sempre. Aos que são estrelinhas no céu, a olhar por nós. Partiram, mas vivem na minha saudade. Para sempre. E à avó Ti Ana, pela ternura no olhar, sabedoria ao falar e amor sempre pronto a dar.

A ti, tia Maria, a minha tia mais bonita. Que a distância nunca separe os nossos corações. Espanha é já ali. E Portugal é aqui. O amor de tia é mesmo assim: um pouco de mãe e um pouco de amiga. É como te sinto.

A ti, minha prima Soraia. Tive sorte de ter nascido na mesma família que a irmã que nunca tive. Que possamos continuar a crescer juntas e a colecionar confidências uma da outra. Obrigada. Do fundo do meu coração.

A vocês, minha família de coração. Todos os meus amigos, sem exceção. E todos eles sabem quem são. Obrigada por serem o meu porto de abrigo. Pela confiança que depositam em mim todos os dias. Mesmo quando a única pessoa que não o faz sou eu. Por me tomarem como referência. Por alegrarem os meus dias, quando tudo parece estar a desabar. Porque um amigo não precisa de estar. Um amigo precisa de ser. E vocês são muito.

A si, Professor Doutor Mário Ricardo Silveiro de Barros. Obrigada por ter aceite o meu convite e desempenhar tão bem o seu papel de Orientador. Aprendi muito. Que continue a ter o maior dos sucessos, profissional e pessoalmente. Ser professor é apontar caminhos, mas deixar que cada pessoa trace o seu. Espero que o meu, aos poucos, se vá traçando.

A ti, ISCTE. Por me teres proporcionado uma nova experiência. Por teres sido uma janela de novas oportunidades e um motivo para eu crescer.

A todos vocês, porque ninguém vence sozinho. Há que lutar e conquistar. Sempre de mãos dadas com quem nos quer bem.

Na vida, como nos trabalhos de investigação, estamos sempre a aprender e a aperfeiçoar, a encontrar novos pontos de partida por onde avançar. Por isso quero sempre recordar este percurso como uma aprendizagem e, por cada vez que o contemplar, acreditar que a vida sabe sempre que caminhos nos revelar.

Resumo

A presente exposição tem como objeto a compreensão da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho no que tange à sua tramitação e aspetos processuais.

Como pano de fundo, temos substancialmente os interesses e valores a tutelar por esta ação, os quais se podem perspetivar realidades incompatíveis. Procuraremos aprofundar e identificar manifestações de interesses públicos e privados neste processo laboral, apresentando as posições jurisprudenciais sobre as controvérsias processuais desta ação.

O propósito desta ação é reconhecer a existência de um contrato de trabalho. Todavia, a sua sistematização trouxe sérias dificuldades de interpretação e aplicação, tema que reflete crescentes preocupações da doutrina e jurisprudência laborais, que vão além-fronteiras.

Detetando a presença de situações de prestação de atividade aparentemente autónoma em condições análogas ao contrato de trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho inicia o processo, mediante participação dos factos junto do Ministério Público, o qual fica responsável por implementar esta ação.

O beneficiário da atividade e o prestador da atividade (presumíveis empregador e trabalhador), assim designados por a sua posição real estar ainda por definir ao longo de todo o processo, podem intervir, ainda que de forma diferenciada e com repercussões também elas distintas. O conjunto de direitos processuais que lhes são reconhecidos merecem uma análise cautelosa e detalhada.

Reconhecendo a existência de um contrato de trabalho, a situação jurídica do ora trabalhador não mais será igual, abrindo-se caminho para uma tutela reforçada e autónoma.

Palavras-chave: ARECT; Processo Laboral; Processo Especial; Contrato de Trabalho; Interesse Público.

Abstract

The present article is aimed at understanding the legal action for recognition of existence of employment contract regarding its procedure and legal issues.

Behind this, there are interests and values to be protected by this action, which might be considered incompatible realities. We will attempt to deepen and identify expressions of public and private interests in this labor procedure, presenting the jurisprudential positions on the controversial procedural issues of this action.

The purpose of this action is to recognize the existence of employment contract. However, its systematization has raised serious questions regarding interpretation and application, a subject that reflects growing concerns of labor doctrine and case law, which extends across borders.

Detecting the presence of apparently independent activity under conditions similar to a labor contract, the Working Conditions Authority begins the process by reporting the facts to the Public Prosecution Service, which is responsible for implementing this action.

The service beneficiary and the service provider (presumed employer and worker), named as such since their actual position is yet to be defined throughout the process, may be involved, although in different manners and with different repercussions. The set of procedural rights that are recognized to them require a careful and detailed analysis.

Once recognizing the existence of employment contract, the legal situation of the worker will not be similar. This creates a path for a reinforced and autonomous protection.

Keywords: LAREEC; Labor Procedure; Special Procedure; Employment Contract; Public Interest.

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Glossário	ix
Introdução	1
Capítulo 1. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Considerações gerais	3
1.1. Gênese e percepção histórica – Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto	3
1.2. Caracterização e suas implicações processuais	7
1.3. Breve análise estatística	11
1.4. Marcha processual – Fases administrativa e judicial e principais intervenientes	13
1.5. Conclusões parciais	14
Capítulo 2. Início do processo – Participação da Autoridade para as Condições do Trabalho	19
2.1. Responsabilidades e posição processual	19
2.2. Intervenção administrativa do (presumível) trabalhador	23
2.3. Dificuldades probatórias de regularização da situação de existência de contrato de trabalho	23
2.4. Conclusões parciais	25
Capítulo 3. Petição inicial – Impulso processual do Ministério Público	27
3.1. Elementos da ação: análise do pedido e causa de pedir	27
3.2. Fundamentos da legitimidade ativa	28
3.3. Controvérsia em torno do prazo para a instauração da ação	32
3.4. Conclusões parciais	34
Capítulo 4. Contestação do (presumível) empregador	37
4.1. Posição processual	37
4.2. Efeitos da falta de contestação	38
4.3. Conclusões parciais	38
Capítulo 5. Articulado do (presumível) trabalhador	41

5.1. Direitos processualmente reconhecidos	41
5.2. Posição processual	42
5.3. Conclusões parciais	47
Capítulo 6. Sentença	49
6.1. Valor jurídico: efeitos do caso julgado	49
6.2. Possibilidade de recurso de apelação para a Relação	58
6.3. Valor da causa e responsabilidade pelo pagamento das custas processuais	59
6.4. Regras aplicáveis aos prazos de prescrição e caducidade laborais	60
6.5. Conclusões parciais	61
Conclusões finais	63
Fontes	67
Referências Bibliográficas	69

Glossário

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

ARECT – Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho

art(s). – Artigo(s)

CC – Código Civil

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

MP - Ministério Público

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Introdução

O mundo do Direito do Trabalho e do Direito do Processo do Trabalho é muito vasto e contempla uma multiplicidade de questões com impacto relevante na vida de muitos cidadãos.

A multiplicidade de novos vínculos e a presença crescente de novas e diferenciadas formas de prestação da atividade trouxeram à colação questões ligadas à subordinação e à ponte entre esta e uma verdadeira autonomia das partes, ao mesmo tempo que se acentuam as condutas simulatórias e fraudulentas com vista a afastar a aplicação do regime laboral, por comportarem custos superiores para os empregadores.

Efetivamente, o falso trabalho autónomo constitui um fenómeno cada vez mais presente. Trata-se, no fundo, de contornar o vínculo típico, impondo a celebração de contratos designados como de prestação de serviços materialmente executados em regime de subordinação jurídica.

Enquanto fenómeno de preocupação em grande escala, o combate ao falso trabalho autónomo ultrapassou as barreiras nacionais, destacando-se o papel primordial da Organização Internacional do Trabalho.

Do ponto de vista nacional, saliente-se que foi criado na ordem jurídica portuguesa um novo meio processual, pretendendo identificar e combater os falsos contratos de prestação de serviços como meios privilegiados de fuga à disciplina laboral (situações de cripto contratos de trabalho).

Este novo meio processual consubstancia-se na ARECT, com origem na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, a qual introduziu alterações legislativas, quer ao nível do regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, quer ao nível do CPT.

Como iremos ter oportunidade de observar, o acervo normativo desta ação é reduzido. Ainda assim, são várias as dúvidas e questões que nos parecem pertinentes levantar, para as quais o legislador parece não ter dedicado especial atenção ou não foi adotada a solução objetivamente mais adequada.

Perante tudo o que se encontra exposto, revela-se oportuno aferir dos interesses e valores que subjazem à ARECT, tomando como base a análise do pensamento da jurisprudência com impacto mais relevante para o tema.

Em face das particularidades desta ação, estruturámos a nossa reflexão em seis capítulos, com o objeto de analisar os seus principais traços estruturantes e averiguar o papel de cada um dos atores/intervenientes.

Como capítulo de enquadramento e considerações gerais, o capítulo 1 centrará a sua análise na génese e perceção histórica da ARECT (Lei n.º 63/2013), na sua caracterização e implicações processuais, no estudo breve de dados estatísticos relevantes e da marcha processual que lhe está subjacente, a qual se encontra repartida entre as fases administrativa e judicial.

A partir do capítulo 2, a exposição tornar-se-á mais detalhada, tendo sido nossa opção a de dividir a análise por cada interveniente no processo e respetivo articulado a apresentar. Nestes termos, no capítulo 2, relacionado com o início da instância, abordaremos as questões em torno da participação da autoridade administrativa, a ACT.

Entrando no campo judicial, pretendemos com o capítulo 3 analisar o primeiro articulado a surgir na ARECT: a petição inicial. Dadas as suas especificidades, o impulso processual cabe ao MP, tornando-se fundamental decifrar em que termos surge a sua legitimidade ativa.

Depois de apresentada a petição inicial, e por respeito ao princípio do contraditório, ao beneficiário da atividade é concedido o direito de apresentar contestação, a qual merecerá destaque no capítulo 4.

Uma das principais problemáticas que a ARECT levanta prende-se com a posição processual ocupada pelo prestador da atividade. É precisamente sobre o tópico relativo aos direitos processualmente reconhecidos ao prestador da atividade que se irá debruçar o capítulo 5.

Por fim, no último capítulo, capítulo 6, teremos oportunidade de abordar a temática em torno da sentença, a qual poderá ditar (ou não) a existência de um contrato de trabalho, sendo fulcral salientar as consequências processuais que daí advêm.

Metodologicamente, e com o intuito de nortear e clarificar os leitores, em cada um dos capítulos supramencionados teremos oportunidade de reservar um pequeno espaço para breves conclusões parciais. No fundo, estarão em causa algumas ideias preliminares que permitirão explicitar ou trazer ao de cima os interesses e valores a tutelar na ARECT, tema que serve de mote à presente exposição.

A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Considerações gerais

1.1. Génese e perceção histórica – Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto

A ARECT foi introduzida no ordenamento jurídico português através da Lei n.º 63/2013, tradicionalmente apelidada de “Lei de combate aos falsos recibos verdes”, e cuja entrada em vigor ocorreu a 1 de setembro de 2013.

Reflexo do impacto dos cidadãos e, mormente, da sociedade no Direito, a referida intervenção legislativa resultou da iniciativa de um conjunto de cidadãos eleitores, mediante a apresentação do Projeto de Lei n.º 142/XII (1.ª) (ILC), intitulado “Lei Contra a Precariedade”¹, subscrito por trinta e cinco mil e oito cidadãos. Esta iniciativa legislativa terá dado entrada na Assembleia da República a 16 de janeiro de 2012 e foi posteriormente admitida no dia 4 de junho de 2012.

O Projeto de Lei n.º 142/XII (1.ª) (ILC) teve como principal intuito a criação de mecanismos de combate à perpetuação de formas atípicas de relações laborais, incidindo sobre três vetores fundamentais na degradação das relações laborais com prejuízo claro para o trabalhador: os falsos recibos verdes, a contratação a termo e o trabalho temporário. Da sua exposição de motivos podia ler-se que

A precariedade atinge hoje cerca de 2 milhões de trabalhadores em Portugal e o seu crescimento ameaça todos os outros. Com a situação atual, defrauda-se o presente, insulta-se o passado e hipoteca-se o futuro. Desperdiçam-se as aspirações de toda uma geração de novos trabalhadores, que não pode prosperar. Desperdiçam-se décadas de esforço, investimento e dedicação das gerações anteriores, também elas cada vez mais afetadas pelo desemprego e pela precariedade. Desperdiçam-se os recursos e competências, retiram-se esperanças e direitos e, portanto, uma perspetiva de futuro. É necessário desencadear uma mudança qualitativa do país. É urgente terminar com a situação precária para a qual estão a ser arrastados os trabalhadores, que legitimamente aspiram a um futuro digno com direitos em todas as áreas da vida.

¹ Para mais desenvolvimentos sobre o Projeto de Lei n.º 142/XII ver Reis, Viriato (2015), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do CEJ*, 1, pp. 214-219.

A Lei n.º 63/2013 é expressa ao enunciar a sua finalidade, dispondo o seu art. 1.º que “A presente lei institui mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado”.

Essa finalidade é, inclusive, destacada pela jurisprudência, afirmando que a utilização indevida do contrato de prestação de serviços

há muito mina as relações laborais e tem ajudado de forma significativa a que vivamos num mundo onde a precaridade do trabalho predomina e assim, se estabelecendo, desigualdades sociais. Na verdade, os falsos recibos verdes que encobrem a existência de um contrato de trabalho, criam instabilidade no emprego, diminuem as garantias dos trabalhadores (que a qualquer altura podem ser «despedidos», não têm direito a férias, nem aos subsídios de férias e de Natal, nem horário), apenas o trabalhador contribui para a Segurança Social, inexistente qualquer proteção na doença, tem de ser o trabalhador a suportar os pagamentos dos prémios de seguro por acidentes de trabalho, criam, ainda, uma concorrência desleal em relação às empresas cumpridoras da lei. São um verdadeiro flagelo social².

No fundo, no que aqui releva, através desta alteração legislativa, procurou-se combater o recurso a contratos de prestação de serviços como forma de camuflar situações de verdadeiros contratos de trabalho, cujo propósito é desrespeitar a tutela que a legislação laboral confere ao trabalhador³.

Através dos mecanismos instituídos pela Lei n.º 63/2013, o legislador visa combater o falso trabalho autónomo, sendo com esse propósito que se consagraram as soluções jurídicas que constam da mesma e, bem assim, as soluções processuais da ARECT.

Ainda que contenha apenas seis arts., o texto legal da Lei n.º 63/2013 demonstra um carácter inovatório, introduzindo um conjunto de novidades importantes no domínio processual laboral.

Logo no seu art. 2.º começa por conferir uma nova competência à ACT, estatuidando, através de uma alteração ao art. 2.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, que

A ACT é igualmente competente e deve instaurar o procedimento previsto no art. 15.º-A da presente lei, sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do art. 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁴.

² Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

³ Neste sentido ver Reis, Viriato (2015), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do CEJ*, 1, pp. 211-212.

⁴ Note-se que a redação desta norma foi alterada pela Lei n.º 55/2017, que entrou em vigor a 1 de agosto de 2017. Esta lei tem como objeto, à luz do seu art. 1.º, aprofundar o regime jurídico da ARECT, instituído pela Lei n.º 63/2013. Visando inicialmente apenas os denominados “falsos recibos verdes”, esta ação foi estendida, através da Lei n.º 55/2017, a qualquer atividade com características de contrato de trabalho, designadamente “falsos estágios” e “falso voluntariado”.

Assim, nos termos do art. 4.º da Lei n.º 63/2013, estabeleceu-se um procedimento a adotar nos casos de utilização indevida do contrato de prestação de serviços, graças ao aditamento do art. 15.º-A à Lei n.º 107/2009, cuja redação mais recente foi imposta pela Lei n.º 55/2017, de 17 de julho (art. 2.º). Como veremos mais adiante, o referido art. 15.º-A é, precisamente, o “pontapé de entrada” para a ARECT.

Através da competência inspetiva (reforçada) da ACT, e perante a existência de pelo menos dois dos indícios descritos no art. 12.º do CT, esta entidade administrativa lavra um auto e notifica o presumível empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação ou se pronunciar pelo que melhor lhe aprouver.

Procedendo o beneficiário da atividade à regularização da situação, isto é, aceitando que é mesmo empregador e que o contrato em causa é um contrato de trabalho, vigorando desde a data considerada pelo inspetor, o procedimento é imediatamente arquivado.

Todavia, na hipótese inversa, em que não exista qualquer regularização da situação do trabalhador, o papel da ACT releva-se decisivo. Decisivo, na medida em que esta entidade remete, no prazo de cinco dias, participação dos factos para os serviços do MP junto do tribunal do lugar da prestação da atividade⁵, ficando este órgão responsável por instaurar a ARECT.

Do exposto resulta, assim, que a ARECT foi trazida à colação através da Lei n.º 63/2013, não fossem os seus art. 3.º e 5.º debruçar-se sobre o tema. Nestes termos, alterou profundamente o CPT, aditando um capítulo VIII ao Título VI do Livro I, denominado “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, composto pelos art. 186.º-K a 186.º-R. Concomitantemente, procedeu à alteração do art. 26.º do CPT, passando a constar do elenco de processos com natureza urgente e oficiosa⁶ a ARECT, prevendo-se ainda, em termos completamente distintos à normalidade processual, que a instância se inicia com o recebimento da participação da ACT (art. 26.º, n.ºs 1, alínea i) e 6 do CPT)⁷.

⁵ Na redação inicial desta norma, previa-se que a participação dos factos seria remetida para os serviços do MP da área de residência do trabalhador.

⁶ Levantando dúvidas quanto à natureza oficiosa desta ação, pela circunstância de o art. 26.º, n.º 3 do CPT limitar o carácter oficioso às ações emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, não tendo o legislador estendido à ARECT, ver Da Silva, Filipe Fraústo (2016), “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 42, pp. 48.

⁷ Parte da doutrina não vê com bons olhos a solução contida neste acervo normativo. Para o efeito, sustentam que

É desde logo estranho que a lei estabeleça que neste momento – recebimento da participação – ocorre o início da instância (art. 26.º, n.º 6, do CPT). Na verdade, não se verificou ainda qualquer atividade judicial ou judiciária, não há qualquer relação processual (que pode, como veremos, nem sequer vir a existir) pois não há partes, não há petição inicial pelo que é estranho fazer coincidir este momento com o início da instância. (Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 67).

Tendo consciência do panorama geral de alterações que a Lei n.º 63/2013 comporta, é também de extrema pertinência esclarecer as finalidades que lhe estão subjacentes, tema jurisprudencialmente controvertido.

Embora nas páginas subseqüentes nos debrucemos sobre o escopo e objeto da ARECT, procedendo à sua caracterização, em termos substantivos e processuais, a verdade é que é entendimento maioritário a tese de que a Lei n.º 63/2013 prossegue um interesse fundamentalmente público no combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

Ao decidirem neste sentido, os tribunais invocam, designadamente, que

A Lei n.º 63/2013, que expressa e significativamente veio consagrar a “Instituição de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado” – art.º 1.º, contém normas de interesse e ordem pública, designada, mas não exclusivamente, no que respeita à introdução da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, aditando os art.ºs 186.º-K a 186.º-R ao CPT. Teve-se em vista combater uma realidade que se vem prolongando ao longo do tempo, de verdadeiros contratos de trabalho subordinado encobertos sob a designação de contratos de prestação de serviços ou, para usar uma expressão da gíria, os “falsos recibos verdes”, os quais, para além de afetarem o trabalhador subordinado em alguns dos seus direitos, prejudicam, igualmente, interesses do estado, de natureza fiscal e de segurança social⁸.

Todavia, nem todos os tribunais se pautam por uma fundamentação nestes termos. Ainda que sob uma porção mais diminuta, existe jurisprudência no sentido de que os interesses que presidem às soluções que constam da Lei n.º 63/2013, no que toca à ARECT, são predominantemente individuais.

Desta forma,

O interesse subjacente foi, pois, pese embora o laconismo da lei, desprovido de declarações preambulares, o dos trabalhadores... A ocasião que esteve subjacente à lei, como vimos, foi a iniciativa de cidadãos... Isto mostra, nada da lei apontando noutro sentido, que o interesse que se visa proteger é o de quem efetivamente presta trabalho subordinado, e não qualquer interesse do aparelho do Estado... é certo que há um interesse da comunidade em reprimir os falsos recibos verdes... Mas o que se importa saber é se tal interesse é de ordem pública, isto é, integra os superiores interesses da comunidade... Pois bem: não resulta de lado algum da lei que a averiguação da natureza do contrato de prestação de atividade seja um interesse fundamental da comunidade, que se imponha qualquer que seja o caso, e nem resulta de qualquer outro lado do sistema jurídico⁹.

⁸ Acórdão do TRC de 7 de maio de 2015 (Ramalho Pinto), proferido no processo n.º 859/14.4T8CTB.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Também no sentido de que a Lei n.º 63/2013 se fundamenta na prossecução de um interesse público, Acórdão do TRP de 1 de fevereiro de 2016 (Jerónimo Freitas), proferido no processo n.º 1673/14.2T8MTS.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁹ Acórdão do TRL de 24 de setembro de 2014 (Sérgio Almeida), proferido no processo n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

1.2. Caracterização e suas implicações processuais

Chegados a este ponto, importa pormenorizar as características da ARECT¹⁰ e as implicações desta caracterização no domínio processual.

Em primeira linha, deixamos claro que a ARECT segue a forma de processo declarativo especial, nos termos do art. 48.º do CPT, cuja tramitação se encontra disciplinada nos arts. 186.º-K a 186.º-R do CPT.

Com efeito, de acordo com o art. 10.º, n.ºs 1, 2 e 3, alínea a) do CPC, aplicável por força do art. 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT, a ARECT consubstancia uma ação declarativa de simples apreciação¹¹.

Nos termos do art. 1.º, n.º 3, alínea a) do CPC, as ações declarativas de simples apreciação têm como finalidade “obter unicamente a declaração da existência ou inexistência de um direito ou de um facto”. Através de uma ação deste tipo, o autor reage perante uma situação de incerteza jurídica, pretendendo obter a declaração, com força vinculativa própria das decisões judiciais, da existência ou inexistência de um direito ou facto jurídico, facto esse juridicamente relevante. Por outras palavras, está em causa o reconhecimento de uma situação pré-existente.

A jurisprudência é unânime na caracterização da ARECT como uma ação declarativa de simples apreciação positiva¹², tendente a colocar termo a uma situação de incerteza jurídica quanto à qualificação de um contrato, impedindo-se que o tribunal aprecie e decida acerca de quaisquer outros pedidos eventualmente formulados senão o do reconhecimento da existência de um contrato de trabalho no caso dos autos.

¹⁰ A doutrina considera que a presente ação tem na sua base alguns princípios gerais do processo declarativo do trabalho (princípios da simplicidade, celeridade e prevalência da justiça material) e outros típicos dos processos especiais, como os processos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento. Com efeito, ver Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do MP e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 780 e Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, IV, pp. 105.

¹¹ Reconduzindo a ARECT a uma declarativa de simples apreciação e não de condenação ou sequer constitutiva, atentar a Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do MP e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 782.

¹² Uma grande panóplia de jurisprudência qualifica a ARECT como uma ação de simples apreciação positiva. Para o efeito, veja-se o Acórdão do TRG de 21 de maio de 2020 (Vera Sottomayor), proferido no processo n.º 3617/19.8T8GMR.G1, Acórdão do TRL de 2 de dezembro de 2015 (Paula Santos), proferido no processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4 e Acórdão do TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 678/18.9T8STC.E1, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt/>. Seguindo o mesmo entendimento, destaca-se o seguinte pensamento doutrinário: Vasconcelos, Joana (2017), *Direito Processual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pp. 148 e Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, IV, pp. 105.

Em algumas passagens de acórdãos, pode ler-se que esta ação

Pretende pôr fim à situação de incerteza quanto a determinada situação de facto e de direito. É necessário apurar os factos e qualificá-los. A empregadora não é condenada. É apenas destinatária de uma declaração que toma certa uma questão de facto e de direito incerta... Se a ação proceder, será declarada a existência de uma verdadeira situação de contrato de trabalho entre o prestador da atividade e a ré... Trata-se da constatação de uma ilegalidade e não da condenação da ré a admitir o trabalhador ao abrigo de um contrato de trabalho... Uma vez clarificada a situação concreta, após prova dos factos alegados pelas partes, aquele período de tempo em que durar a relação de trabalho, embora não possa ser convalidada em concreto de trabalho, por impedimento legal, deve ser tratada pelo trabalhador, empregadora, comunidade e pelas entidades públicas como se fosse um contrato de trabalho. A transparência democrática a isso obriga¹³.

Neste seguimento,

Os factos integrantes da relação jurídica existente são alegados na causa de pedir com o objetivo de permitir ao tribunal proferir um juízo valorativo sobre a sua natureza e nada mais. Assim, após apreciar os factos e aplicar o direito, o tribunal apenas pode declarar se a realidade que lhe é apresentada constitui um contrato de trabalho ou não. Além desta declaração apenas pode acrescentar a data do início da relação laboral, por tal o determinar o art. 186.º-O n.º 8 do CPT. O tribunal não pode pronunciar-se sobre questões concretas relativas à relação laboral... Outras questões que se possam colocar, como seja a retribuição, horário de trabalho ou categoria profissional, estão arredadas do objeto desta ação¹⁴.

Como vimos acima, a ARECT tem natureza urgente¹⁵, à luz do art. 26.º, n.º 1, alínea i) do CPT, o que significa que os atos a praticar no âmbito desta ação decorrem em férias judiciais (art. 26.º, n.º 2, a *contrario* do CPT).

O carácter urgente desta ação está ainda espelhado na circunstância de não ser aplicável o disposto no art. 151.º, n.ºs 1 a 3 do CPC (marcação do julgamento com prévio acordo dos mandatários), nem ser motivo de adiamento do julgamento a falta, ainda que justificada, de qualquer das partes ou dos seus mandatários, de acordo com o estabelecido nos arts. 186.º-N, n.º 2 e 186.º-O, n.º 3, ambos do CPT.

Alicerçado na característica da ARECT enquanto ação revestida de carácter de urgência, o STJ já teve oportunidade de se pronunciar, indicando que

¹³ Acórdão do TRE de 1 de fevereiro de 2018 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 658/17.1T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁴ Acórdão do TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 678/18.9T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁵ Criticando a extrema, incompreensível e desnecessária burocracia associada ao início da ARECT, comprometendo o seu carácter célere, Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do MP e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 789-791.

é manifesto que a atribuição de natureza urgente à ação em causa e a fixação do prazo de 20 dias, a contar da receção da participação da ACT, para o Ministério Público a propor não aniquila o direito à iniciativa privada e cooperativa, sendo que, doutro passo, as limitações ou restrições daí resultantes justificam-se à luz do princípio da proporcionalidade, na medida em que, através da indicada ação, se pretende combater as situações de utilização do contrato de prestação de serviço em caso de relação jurídica que, substancialmente, tem as características de um contrato de trabalho, com o objetivo da respetiva subtração ao regime laboral, causando-se, por esta via, prejuízo ao trabalhador e ao Estado¹⁶.

Como veremos mais adiante, esta ação de natureza urgente e oficiosa inicia-se sem qualquer intervenção das partes na relação jurídica controvertida (presumíveis trabalhador ou empregador), bastando, para o efeito, uma participação da ACT, que a desencadeia. Como reflexo do que se acaba de escrever, dispõe o art. 26.º, n.º 6 do CPT que “Na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a instância inicia-se com o recebimento da participação.”, o que significa que não está dependente da apresentação da petição inicial pelo MP, regime que se distancia do previsto no art. 259.º, n.º 1 CPC.

Se a tramitação da ARECT dispõe de contornos diferenciadores, o debate em torno dos seus interesses inerentes é um elemento a tomar em consideração.

A jurisprudência e doutrina maioritárias é firme em considerar o interesse público como o interesse prevalecente nesta ação especial¹⁷, baseando-se, essencialmente, na forma como se encontra perspectivada processualmente, não descurando, todavia, dos alegados interesses do presumível trabalhador. Ou seja,

A arquitetura desta ação, conferindo-se...relevo à intervenção do Ministério Público, do mesmo passo que o retira à intervenção do trabalhador, não fazendo depender dele a oportunidade e interesse quer do início da ação quer do seu prosseguimento, foi concebida justamente por estar em causa a prossecução do interesse público¹⁸.

¹⁶ Acórdão do STJ de 26 de maio de 2015 (António Leões Dantas), proferido no processo n.º 325/14.8TTLRA.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁷ Sustentando que toda a regulamentação do regime legal aponta no sentido de se ter de considerar que na ARECT estão subjacentes interesses de ordem pública atentar a Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, IV, pp. 107, Pinheiro, Paulo Sousa (2019), “As recentes alterações ao Código de Processo do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 217, Da Silva, Filipe Fraústo (2016), “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 42, pp. 46-47 e Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira (2015), “A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Revista Julgar*, 25, pp. 208.

¹⁸ Acórdão do TRP de 1 de fevereiro de 2016 (Jerónimo Freitas), proferido no processo n.º 1673/14.2T8MTS.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

O referido interesse é um “interesse social em ver-se consagrada uma sociedade justa e em que o cumprimento da lei faz com que não tenhamos de ser todos penalizados pelo incumprimento de alguns.”¹⁹.

O próprio TC já teve oportunidade de se pronunciar sobre este tema, entendendo, com efeito, que

a intervenção do Estado neste âmbito tem...subjacentes diversas razões de interesse público, que levam a que o Estado proceda a um escrutínio (e mesmo à punição) das situações em que se pretenda, de modo fraudulento, impedir a aplicação do regime laboral a uma relação jurídica que, substancialmente, tem as características de um contrato de trabalho²⁰.

Sem prejuízo do que resulta supra, alguns tribunais e doutrina²¹ tomam também em linha de conta o interesse particular da pessoa afetada com a situação de sujeição errónea a uma prestação de trabalho autónoma quando, na realidade, está em causa uma prestação de trabalho subordinada²².

Os argumentos para a defesa desta tese centram-se nas seguintes ideias fundamentais:

¹⁹ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Sobre a preponderância do interesse público na ARECT ver também o Acórdão do TRG de 12 de março de 2015 (Antero Veiga), proferido no processo n.º 416/14.5T8VNF.G1, Acórdão do TRL de 2 de dezembro de 2015 (Paula Santos), Acórdão do TRE de 1 de fevereiro de 2018 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 658/17.1T8STC.E1, proferido no processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4 e Acórdão do TRG de 21 de maio de 2020 (Vera Sottomayor), proferido no processo n.º 3617/19.8T8GMR.G1, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt/>.

²⁰ Acórdão do TC n.º 94/2015 de 9 de julho de 2015 (João Cura Mariano), proferido no processo n.º 822/14, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

²¹ Sustentando que nesta ação não está em causa, como interesse preponderante, o interesse público, mas antes o interesse próprio do putativo trabalhador, Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 71-73.

²² Neste sentido, Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>, alicerçado no chamamento num momento posterior do presumível trabalhador à ação.

Sendo certo que qualquer trabalhador sempre poderá recorrer às vias judiciais, propondo uma ação judicial com processo comum para ver reconhecida a existência do contrato de trabalho subordinado, cremos poder afirmar-se que através dos mecanismos instituídos pretendeu o legislador, como propósito mais direto, atuar em proteção do trabalhador, normalmente reconhecido como a parte mais fraca e vulnerável de uma relação de trabalho subordinado. Esta proteção atua diretamente em cada caso concreto, mas prossegue concomitantemente o interesse público do combate, em geral, à precariedade. Na verdade, o legislador tem noção de que em muitos casos, embora o trabalhador possa ter todos os fundamentos para reagir a uma situação de falso trabalho autónomo, opta por não exercer o seu direito, não tomando qualquer iniciativa com o receio de um resultado que antecipa poder vir a ser pior para si. Por um lado, prevendo a possibilidade de ver imediatamente cessada a prestação da sua atividade quando o empregador for confrontado com a ação, em consequência ficando no desemprego até que a ação tenha o seu desfecho; por outro, porventura tendo também noção do risco relativamente ao desfecho da ação, pois não pode excluir a possibilidade de poder ter um desfecho desfavorável para si, caso não logre provar os fundamentos necessários; e, ainda por outro, por antever que mesmo que não se verifique qualquer um daqueles cenários, reconhecida a existência de uma relação de trabalho subordinado, provavelmente daí em diante a relação com a entidade empregadora passará a desenrolar-se em condições adversas²³.

1.3. Breve análise estatística

Com este ponto da presente exposição pretende-se conceder umas breves luzes dos valores estatísticos associados à ARECT²⁴.

Para efetuarmos a devida análise estatística, tomámos em consideração dois vetores: a duração média, em meses, dos processos findos nos tribunais judiciais de 1.ª instância²⁵ e os processos laborais findos nos tribunais judiciais de 1.ª instância²⁶. Começamos pelo primeiro ponto, notando, contudo,

²³ Acórdão do TRL de 25 de março de 2015 (Jerónimo de Freitas), proferido no processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Na doutrina, Viriato Reis afirma mesmo que, na grande maioria dos casos, os prestadores da atividade fazem uso do contencioso judicial para qualificação dos seus contratos como de trabalho subordinado muito tempo depois de a relação contratual se ter iniciado ou mesmo após a cessação da mesma, por constrangimento e justo receio quanto a uma reação retaliatória do beneficiário da atividade, o que levanta efeitos gravosos. Para o efeito ver Reis, Viriato (2015), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do CEJ*, 1, pp. 212-213.

²⁴ Para uma breve análise estatística relativa à atividade inspetiva da ACT ver Reis, Viriato (2015), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do CEJ*, 1, pp. 219.

²⁵ Cujas estatísticas encontram-se disponíveis através da seguinte ligação: <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Duracao-media-dos-processos-findos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia-a-partir-2007.aspx> (última atualização dos dados: 30 de julho de 2021).

²⁶ Cujas estatísticas encontram-se disponíveis através da seguinte ligação: <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Processos-laborais-findos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia.aspx> (última atualização dos dados: 30 de outubro de 2020).

que o horizonte temporal relevante para estes dois temas terá de ter o seu início em 2013, o que se justifica pelo ano de surgimento desta ação especial.

Com os dados estatísticos relativos à duração média, em meses, dos processos findos nos tribunais judiciais de 1.ª instância, pretendemos fazer uma comparação breve da duração dos processos declarativos e dos processos especiais. Para o efeito, atendendo a que, dos dados disponíveis, não conseguimos retirar os especificamente aplicáveis à ARECT, teremos de assumir como estando integrada no cômputo geral dos processos especiais.

Embora não analisando, de forma exaustiva, as estatísticas ano a ano, o que se verifica é que, na generalidade, a duração dos processos relativos a ações especiais é superior à das ações declarativas, o que poderá causar uma determinada perplexidade e ser assumido como uma incoerência, na medida em que os processos especiais estão associados, em larga medida, a processos que revestem uma natureza urgente.

Sem prejuízo do que resulta do parágrafo anterior, não nos esqueçamos que as ações declarativas podem terminar numa fase embrionária do processo, mediante conciliação das partes intervenientes.

Embora a ARECT tenha tido, na sua origem, esta mesma possibilidade (de terminar numa fase conciliatória), o legislador, em 2016, aboliu tal hipótese. Não se admitindo, portanto, a conciliação entre os presumíveis empregador e trabalhador, a ARECT finaliza-se sempre com a sentença, o que tem repercussões numa duração superior dos processos que caibam no seu âmbito.

Sob outro prisma, com os dados estatísticos relativos aos processos laborais findos nos tribunais judiciais de 1.ª instância, pretendemos fazer uma comparação breve do número de processos relativos a cada uma das ações especiais enquadráveis na justiça laboral, permitindo-se, assim, verificar qual o peso que cada uma dispõe.

Em termos globais, de todas as ações especiais especificadas nesta estatística, a ARECT não é a que tem um maior relevo em termos estatísticos. As ações especiais que respeitam aos direitos resultantes de acidentes de trabalho representam a maior parcela, tendo atingido o seu máximo no ano de 2011, com 17 864 processos. Logo de seguida temos as ações respeitantes à revisão da incapacidade ou pensão, com 8 580 processos em 2017, correspondendo, assim, ao pico máximo atingido até ao momento nestas ações. Num terceiro patamar temos os processos emergentes de impugnação de despedimento, que revelaram valores máximos em 2013, correspondendo nesse ano a 4 368 processos.

Fora destes valores e distanciando-se até largamente, temos a ARECT. Todavia, e ainda que o espetro temporal tenha de ser necessariamente mais curto que o da generalidade das restantes ações especiais, não podemos deixar de sublinhar que o número de processos relativos à ARECT atingiu o seu auge em 2017, com o valor de 353 processos, seguindo-se imediatamente o ano de 2019, com 321 processos. Em 2016 foi atingido, contudo, o valor mais baixo, de 186 processos.

1.4. Marcha processual – Fases administrativa e judicial e principais intervenientes

Pese embora não nos possamos alongar em demasia nesta fase, tendo em conta que nas páginas subsequentes esta matéria será densificada, sublinhamos, desde já, que a marcha processual da ARECT é muito particular.

Falamos de uma primeira fase, meramente administrativa, cuja tramitação cabe à ACT.

Nos termos do art. 15.º-A, n.º 3 da Lei n.º 107/2009, poderá ter que haver lugar a uma fase puramente judicial, cuja instância se inicia com a receção da participação da ACT para o MP que, assim, fica responsável por intentar a devida ARECT.

Note-se, contudo, que esta segunda fase (a judicial), poderá, nalguns casos, nem sequer se justificar e vir a iniciar-se, caso se verifique o cumprimento do art. 15.º-A, n.º 2 da Lei n.º 107/2009, que refere “O procedimento é imediatamente arquivado no caso em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral.”.

No entanto, na hipótese contrária, de necessidade de instauração desta ação especial, é importante destacar que o art. 15.º-A, n.º 4 da Lei n.º 107/2009 estipula que a mesma suspende, até ao trânsito em julgado da decisão, o procedimento contraordenacional ou a execução com ela relacionada.

Significa isto que, verificando-se o trânsito em julgado da sentença, a fase administrativa referida acima, embora de natureza contraordenacional, poderá voltar a reiniciar-se, se assim se justificar na medida em que a sentença reconheça o contrato como sendo de trabalho.

Perante a marcha processual brevemente acima descrita, podemos, desde já, afirmar que, na nossa ótica, os principais intervenientes numa ARECT o são, por um lado, a ACT, por intervir numa fase embrionária do processo, mas decisiva para que o processo chegue ao MP, e, por outro, o MP, por ser o grande impulsionador de uma ação deste tipo, sem prejuízo da possibilidade de intervenção de outros sujeitos, numa e noutra fase, mas sempre com menor amplitude.

A ACT é o primeiro grande interveniente na ARECT, como forma de garantir o cumprimento da lei e a proteção dos direitos do alegado trabalhador.

Salienta-se, assim, que “A dedução de tal ação não depende da existência de um litígio entre o trabalhador e a putativa entidade empregadora, visando prevenir as situações de “fuga ao direito do

trabalho”, de desconformidade entre a forma por que as partes optaram em relação ao respetivo vínculo e a realidade subjacente.”²⁷.

Todavia, o Tribunal Constitucional sustenta que

não aceitamos que a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho promove um litígio onde o conflito era inexistente e os interesses contratuais eram convergentes, uma vez que, se o nomen juris atribuído ao contrato não corresponder aos seus objeto e conteúdo, em fraude à lei, então é seguro que inexistente tal convergência de interesses e que o litígio só não é espoletado porque o contraente mais frágil se encontra económica, social e juridicamente constringido²⁸.

Nesta decorrência, a ACT dispõe de competência para averiguar previamente a existência de indícios de uma situação de qualificação fraudulenta e legalmente proibida de um determinado contrato como tendo uma natureza diferente de um contrato de trabalho, com o objeto de subtração da relação em causa ao regime laboral.

O processo é, assim, desencadeado por esta entidade, normalmente após visita inspetiva em que deteta situações que entende serem de trabalho subordinado, nos termos previstos no art. 12.º, n.º 1 do CT, mas que não estão a ser consideradas. Esta fase faculta a possibilidade de o beneficiário da atividade (o presumível empregador) regularizar a situação ou dizer o que tiver por conveniente sobre os factos verificados e alegados pela autoridade administrativa.

Depois disto, das duas uma: ou é regularizada a situação e o procedimento é arquivado, dando-se por concluído, ou não é regularizada a situação e é remetida participação dos factos ao MP, surgindo, assim, o segundo grande sujeito processual, responsável por desencadear a ação.

A arquitetura da ARECT implica, pois, que o presumível trabalhador não tenha que tomar qualquer iniciativa direta, tudo dependendo, à partida, da intervenção (participação) da ACT, que tanto poderá ocorrer no âmbito de uma ação inspetiva aleatória, como motivada pela denúncia do presumível trabalhador e, posteriormente, do papel ativo que foi atribuído, ao contrário do que se possa perceber, ao MP.

1.5. Conclusões parciais

²⁷ Acórdão do TRG de 3 de dezembro de 2020 (Antero Veiga), proferido no processo n.º 149/20.3T8VCT.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

²⁸ Acórdão do TC n.º 94/2015 de 9 de julho de 2015 (João Cura Mariano), proferido no processo n.º 822/14, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Chegados à reta final do capítulo 1 da presente exposição, cumpre estabelecer um conjunto de considerações preliminares e relevantes sobre as temáticas abordadas até ao momento.

Qualquer que seja a posição adotada em torno dos interesses inerentes da Lei n.º 63/2013, a verdade é que não se pode negar a importância decisiva da mesma²⁹, trazendo, como destacado, para o mundo do Direito do Processo do Trabalho esta nova ação especial³⁰, a qual se reveste de repercussões relevantes para as estatísticas em matéria de justiça laboral, contabilizando-se juntamente com outras ações especiais, surgidas anteriormente. A referida lei contempla um conjunto de novidades com impacto direto no mundo jurídico, sendo ainda hoje reconhecida a sua importância na vida de milhares de pessoas.

Embora dotada de uma relevância extrema, não nos esqueçamos que, para o empregador, as situações de dissimulação de contratos com os respetivos trabalhadores não passam, desde cedo, ilesas. Falamos do estatuído quer no art. 12.º, n.º 2 do CT, como no art. 150.º, n.º 5, conjugado com o art. 140.º, n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social³¹.

Relativamente à caracterização da ARECT e às implicações processuais daí decorrentes, não existem dúvidas de que, com a mesma, se visa apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, reconhecendo-se, quando se reúnam os elementos necessários, a existência de um contrato de trabalho e fixando-se, com a sentença que o reconheça, a data do início da relação laboral, como se impõe no art. 186.º-O, n.º 8 do CPT.

Ainda que se concorde com a sua qualificação enquanto ação de simples apreciação positiva, atendendo ao seu objeto restrito, parece-nos que o legislador, de forma errada, faz trespassar algumas incoerências na redação de alguns pontos atinentes a esta ação.

Apelando ao elemento literal da interpretação, ou seja, recorrendo unicamente à análise do que dispõe o legislador, parece existir, na ARECT, uma natureza híbrida³², cruzando-se elementos

²⁹ Criticando a Lei n.º 63/2013, estatuindo que esta “não é um exemplo da arte de bem legislar, suscitando imensas dúvidas e questões” ver Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

³⁰ Sobre a (des)necessidade da ARECT ver Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do MP e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 781-787.

³¹ Note-se também que, antes da entrada em vigor da Lei n.º 63/2013, o trabalhador já poderia obter o reconhecimento da existência do contrato de trabalho por via judicial, mediante a instauração de uma ação sob a forma de processo comum, o que acabava por acontecer, por regra, depois de já não prestar o serviço, pretendendo-se, portanto, com a ARECT que, ainda durante a execução do respetivo contrato, a regularização ocorra com efeitos imediatos, de forma célere e sem que a este seja atribuída a iniciativa processual. Neste sentido ver Silva, Ernestina (2018), “Notas sobre o regime jurídico da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT), instituído pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 308.

³² Neste sentido, ver Moreira, Sara Andreia da Mota (2018), *Contextualização e Aspetos Processuais - da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito Judiciário, Universidade do Minho, pp. 68.

tendentes a reconduzi-la a duas espécies de ação: a ação de simples apreciação e a ação de condenação.

Note-se também que a natureza urgente do processo *sub judice* não se pretende que seja, face às especificidades explicitadas, uma desvantagem, mas um benefício concedido às partes e aos possíveis intervenientes no mesmo. Esta natureza visa, precisamente, a mais rápida tramitação deste processo, servindo também um interesse geral de fluidez na administração da justiça.

Poderíamos interrogar-nos qual a razão de ser de uma ação de simples apreciação (pelo menos que se pretende que seja configurada como tal, levantando-se algumas dúvidas atendendo às incoerências legislativas mencionadas) ser dotada de natureza urgente. Parece-nos que tal se justifica pelos interesses e valores que a mesma pretende tutelar e que lhe presidem, os quais são reconduzidos, pelo acervo jurisprudencial referido *supra*, à ideia de defesa de um interesse público preponderante (e, consoante outros entendimentos, de um interesse particular), que justifica que todos os trâmites processuais sejam merecedores de um juízo de celeridade.

Efetivamente, “Não desconhecemos que a presente ação é bem distinta de uma ação comum nos interesses que a regem e não apenas na forma de processo.”³³, divergindo-se entre a defesa de interesses coletivos (interesse público) e/ou interesses meramente individuais (do presumível trabalhador).

Somos do entendimento de que se deverá partir da ideia de que o interesse primário será sempre, e em qualquer circunstância, o do presumível trabalhador. Isto porque uma ação deste tipo apenas é desencadeada tendo em conta uma (alegada) situação concreta de dissimulação de um contrato de prestação de serviços, que afeta a posição jurídica de um presumível trabalhador em concreto.

Descorar os interesses deste sujeito seria fazer tábua rasa dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, nomeadamente o da tutela da parte mais fraca que, na maioria das vezes, não tem alternativa senão aceitar uma situação em desconformidade com a realidade, aceitação essa determinada por uma vontade não inteiramente livre.

Ainda que a vontade das partes possa ser o ponto de partida para a análise da problemática, o legislador e os tribunais não se podem demonstrar indiferentes às situações em que a vontade do presumível trabalhador quanto à qualificação contratual resulta duvidosa, devendo-se escrutinar se esta vontade coincide com as condições do exercício da atividade. A não coincidir, e não se revelando a vontade do prestador da atividade inteiramente livre, estão reunidas as condições para que se analise mais aprofundadamente a posição jurídica ocupada concretamente pelo alegado trabalhador.

³³ Acórdão do STJ de 27 de junho de 2018 (Chambel Mourisco), proferido no processo n.º 18965/17.1T8LSB.L1.S2, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

A parte deste interesse particular que, salientamos, deverá sempre atendido em primeira instância, surge-nos um interesse geral, da coletividade, que se reconduz a um interesse público, fundado no combate à precariedade laboral e na prevenção das suas consequências.

Os objetivos pretendidos pela lei centram-se, portanto, em sancionar os fenómenos de contorno à lei laboral e em refazer a legalidade, mas tendo sempre presente, e como ponto de partida, situações particulares e concretas. Se assim não fosse, qual a necessidade urgente de clarificar e regularizar o vínculo jurídico em causa? Se apenas estivesse em causa um interesse público preponderante, a referida clarificação e regularização poderiam ocorrer posteriormente ou efetuar-se em termos mais alongados, o que não parece verificar-se.

Como também sublinhado em momento anterior, a primeira fase da ARECT é puramente administrativa. Estamos convictos de que, já nesta fase, poderá ser o próprio presumível trabalhador a participar diretamente os factos à ACT.

Interessante como o Tribunal Constitucional já se pronunciou sobre esta possibilidade, sustentando que

nas situações em que se esteja perante circunstâncias idênticas às que motivaram a aprovação do regime da ação para o reconhecimento de existência de contrato de trabalho, o trabalhador que pretenda discutir a qualificação da sua situação não está impedido de, em vez que propor uma ação de processo comum, participar a situação à Autoridade para as Condições de Trabalho que, na sequência dessa queixa, caso verifique que a situação se enquadra nos pressupostos previstos no artigo 15.º -A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, dará seguimento à mesma no sentido de ser proposta a competente ação. Em suma, dificilmente se poderá falar numa situação de tratamento desigual de trabalhadores, mas ainda que assim fosse, tal diferença de tratamento (refletida nos diferentes mecanismos processuais colocados à disposição de cada um), não se poderia considerar desrazoável, arbitrária ou destituída de fundamento, de modo a que se pudesse considerar violadora do parâmetro constitucional da igualdade³⁴.

A ação poderá terminar logo aqui, nesta primeira fase, podendo não ser necessário abrir mãos da fase judicial presidida pelo MP, por existir uma regularização efetiva da situação laboral. Mas, não se verificando tal circunstância, seguir-se-á caminho para os tribunais, o que, como vimos, faz suspender o processo contraordenacional, que retomará a sua normalidade com o trânsito em julgado da sentença que ditará o reconhecimento da existência do contrato de trabalho³⁵. Portanto, o processo,

³⁴ Acórdão do TC n.º 94/2015 de 9 de julho de 2015 (João Cura Mariano), proferido no processo n.º 822/14, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

³⁵ Note-se que na doutrina discute-se a questão de saber o que sucede ao procedimento contraordenacional suspenso caso a sentença não reconheça a existência de contrato de trabalho. Com efeito, alega-se que “Tendo havido um processo despoletado pela ACT não poderá esta, reabrindo um processo contra-ordenacional, vir a aplicar uma coisa depois de o tribunal ter julgado e qualificado aquela relação jurídica.” (Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 78).

em termos de marcha processual, pode reduzir-se unicamente a uma fase, ou haver justificação para duas ou mais fases.

Início do processo – Participação da Autoridade para as Condições do Trabalho

2.1. Responsabilidades e posição processual

O início do processo da ARECT é particularmente distinto das ações declarativas comuns. Como se sabe, estas últimas iniciam-se com um articulado denominado de petição inicial, ao invés da ARECT, que se inicia com a intervenção de uma autoridade administrativa, a ACT, e com a receção de participação deste órgão inspetivo.

Efetivamente,

Ressalta desde logo do inerente regime legal que a mesma tem uma tramitação não somente especial como particular, com alguns pontos de contacto com as ações emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigos 26.º, n.ºs 1, alínea e), 3 e 4 e 99.º a 155.º do C.P.T.) e de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigos 26.º, n.ºs 1, alínea a), e 5 e 98.-B.º a 98.º-P do C.P.T.), dado que estas últimas não só possuem natureza urgente como têm por base uma participação ou um formulário, iniciando-se a sua instância com a apresentação/recebimento dos mesmos... O ato despoletador de um processo como este, à imagem do que se verifica com a ação especial de despedimento, é apenas um e de índole formal, radicando-se, nesta última, num formulário-tipo e naquele na participação da ACT³⁶.

A regulamentação, o conselho, o controlo e a inspeção das condições de trabalho são serviços públicos da responsabilidade do Governo, os quais são viabilizados pela ACT, organismo que estende o seu campo de ação a muitas vertentes. Com sede em Lisboa e um raio de atuação extenso a todo o território continental, a ACT foi criada e é tutelada pelo Governo e tem o objetivo de promover a melhoria das condições de trabalho.

Antes de nos debruçarmos sobre o papel desta entidade administrativa no âmbito da ARECT, vejamos o quadro normativo aplicável à mesma.

O regime aplicável à ACT começa por constar do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Nos termos do art. 4.º, alínea d) do referido diploma, a ACT integra a administração direta do Estado.

³⁶ Acórdão do TRL de 8 de outubro de 2014 (José Eduardo Sapateiro), proferido no processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

Debruçando-se sobre cada um dos serviços centrais integrantes da administração direta do Estado, o Decreto-Lei n.º 167-C/2013 versa especificamente sobre esta entidade administrativa no art. 11.º. De acordo com o n.º 1 da referida norma, ACT

tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

De entre o conjunto de atribuições que lhe são conferidas de forma não exaustiva no art. 11.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, releva, para o plano da ARECT, a que consta da alínea a), na qual se estatui a responsabilidade para “Fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho.”.

Para além do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, é também relevante atentarmos ao que consta do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, que aprovou a Lei Orgânica da ACT. Do seu preâmbulo pode ler-se que “Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.”.

O art. 1.º do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, à semelhança do art. 4.º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, aborda a temática em torno da natureza jurídica da ACT, prevendo que se trata de um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

Explicitando a missão e as atribuições desta entidade, o art. 2.º, n.º 1 do Decreto Regulamentar n.º 47/2012 começa por sublinhar que

tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

De entre as atribuições que lhe são conferidas pela referida norma no seu n.º 2, é relevante destacarmos as seguintes: a promoção, controlo e fiscalização do cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho (alínea a); assegurar o procedimento das contraordenações laborais e organizar o respetivo registo individual (alínea k) e prosseguir as demais atribuições que lhe são conferidas por lei (alínea v), que “absorve” o disposto no art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009.

Como já tivemos oportunidade de salientar, a ARECT dispõe de cariz publicista, resultando da atividade da ACT. Esta autoridade poderá, num determinado caso concreto, detetar uma situação de

prestação de atividade, aparentemente autónoma (ou seja, típica de uma prestação de serviços), que contenha características indiciárias de contrato de trabalho, de acordo com o art.12.º, n.º 1 do CT³⁷.

Este art. contempla uma presunção legal de laboralidade. Como refere o TRP,

Trata-se de uma presunção de laboralidade que advém da existência de pelo menos duas das características elencadas em tal normativo. Daí a expressão “se verificarem algumas das seguintes características”. Não basta a existência de uma característica, têm de verificar-se pelo menos duas delas. Assim, e caso o inspetor do trabalho, numa das suas visitas inspetivas, constate a existência de, pelo menos, duas das características acima enunciadas, deve lavrar o respetivo auto e proceder de acordo com o já aludido, uma vez que existem indícios de se estar perante uma relação laboral e não de mera prestação de serviços. Esta é uma fase administrativa da competência da ACT³⁸.

Perante uma situação nestes moldes, dita o art. 15.º-A, n.º 1 da Lei n.º 107/2009, que deve ser lavrado um auto e o empregador notificado para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

Saliente-se que

a ACT é a única entidade competente para levantar o auto a que alude o número 1 do artigo 15.º-A do RPOLSS e desenvolver as diligências preliminares igualmente aí elencadas³⁹. “E tanto assim é, que o Ministério Público, por força do disposto no nº 2 do artigo 186º-K do Código de Processo de Trabalho, caso tenha conhecimento, por qualquer meio, da existência de uma situação de prestação de serviços que indicie a existência de prestação de trabalho subordinado, deve comunicá-la à ACT, no prazo de 20 dias, para que esta instaure o procedimento previsto no artigo 15º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro⁴⁰.

Face a tal notificação, se o presumível empregador aceitar que é mesmo empregador e que o contrato que estabeleceu com o presumível trabalhador é mesmo um contrato de trabalho, vigorando desde a data considerada pelo inspetor, o procedimento é arquivado, devendo o (agora) empregador, para tal, fazer prova desta regularização, nomeadamente mediante a apresentação de contrato de trabalho ou documento comprovativo da existência de tal contrato (art. 15º-A, n.º 2 da Lei n.º 107/2009).

³⁷ A ação inspetiva da ACT implica uma averiguação *in loco*, ou seja, o inspetor dirige-se às instalações do beneficiário da atividade e realiza uma ação inspetiva, após a qual verifica se existem ou não indícios de trabalho subordinado. Neste sentido, ver Azevedo, Raquel Adelaide Lobarinhas (2017), *A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho - Principais problemas, em particular, a posição ocupada pelo trabalhador*, Dissertação de Mestrado em Direito Judiciário, Universidade do Minho, pp. 25-26.

³⁸ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

³⁹ Acórdão do TRL de 8 de outubro de 2014 (José Eduardo Sapateiro), proferido no processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁴⁰ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

Note-se, contudo, que poder-se-á ainda manter o aludido procedimento contraordenacional, pois além do reconhecimento e da formalização do contrato como sendo de trabalho, haverá lugar ao pagamento das contribuições (incluindo as quotizações) à segurança social correspondentes.

Pelo contrário, se o presumível empregador não regularizar a situação (por não aceitar que o contrato em causa é de trabalho) ou nada disser, a ACT, através de um seu dirigente, e no prazo de cinco dias, remete participação dos factos para o MP junto do tribunal do lugar da prestação da atividade (anteriormente previa-se que a remessa deveria ocorrer para o tribunal da área de residência do presumível trabalhador), para que este promova ação judicial com o objetivo de declarar a existência de contrato de trabalho (art.15.º-A, n.º 3 da Lei n.º 107/2009).

Conforme se dispõe no art. 13.º, n.º 4 da Lei n.º 107/2009, diferentemente do auto de notícia, a participação, sendo também elaborada pelo inspetor do trabalho, respeita a factos que ele não comprovou pessoalmente e, portanto, não se consideram provados. Por este motivo, a participação deve ser instruída com os elementos de prova disponíveis e a indicação de, pelo menos, duas testemunhas e o máximo de cinco.

Note-se que o prazo de cinco dias que a ACT dispõe para remeter a participação ao MP é discutido pela jurisprudência e doutrina. As opiniões tendem em divergir entre a defesa da tese de que estará em causa um prazo perentório, cujo decurso do prazo preclude o direito de ser praticado o ato, ou a defesa de um prazo aceleratório ou meramente indicativo.

Efetivamente, o TRP já teve oportunidade de se pronunciar sobre este tema controverso, sustentando, para o efeito, que

não se trata de um prazo perentório, cujo incumprimento tornaria nulos os atos praticados após o seu termo (cfr. artigo 139º, nº 3 do CPC). Na verdade, este prazo... é um prazo meramente aceleratório e disciplinador, cujo incumprimento apenas pode levar a eventual responsabilidade disciplinar para os funcionários⁴¹.

Verificando-se tal evento, isto é, no caso de o presumível empregador não ter feito prova da regularização da situação do alegado trabalhador, o procedimento contraordenacional (que se reportará, basicamente, à falta de inscrição e de pagamento das contribuições à segurança social) ficará suspenso até à data do trânsito em julgado da decisão final da ação que irá ser interposta pelo competente magistrado do MP (art. 15.º-A, n.º 4 da Lei n.º 107/2009). Naturalmente, e em princípio, deverá vir a ser arquivado o procedimento contraordenacional, caso no processo judicial se conclua pela inexistência do contrato de trabalho.

⁴¹ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Na doutrina, com um pensamento semelhante, Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira (2015), “A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Revista Julgar*, 25, pp. 206.

2.2. Intervenção administrativa do (presumível) trabalhador

É interessante, e causando alguma perplexidade do nosso lado, a circunstância de, na fase administrativa da ARECT, o art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009 nunca se falar da possibilidade de intervenção do presumível trabalhador.

Aparentemente, nesta fase, pela análise deste dispositivo normativo, parece que ao prestador da atividade se encontra vedada a possibilidade de manifestar a sua posição e expressar a sua vontade real, sendo reconduzida esta intervenção apenas num momento posterior, já com a colocação da ação pelo MP junto do tribunal.

Contudo, esclareça-se que, em termos práticos, o panorama desta fase administrativa não se desencadeia assim. É de notar que o procedimento de inspeção levado a cabo pela ACT pode resultar de participação do próprio presumível trabalhador. Além disto, na regulamentação do procedimento contraordenacional, a ACT pode (e deve mesmo) proceder a um conjunto vasto de diligências, sendo uma delas a audição do presumível trabalhador.

Já quanto à intervenção do presumível empregador no processo administrativo, esta resulta, como vimos, do direito a ser ouvido e da possibilidade prevista no regime de contraordenações de ser regularizada a infração e, justificando-se, arquivado o procedimento.

2.3. Dificuldades probatórias de regularização da situação de existência de contrato de trabalho

Conforme salientámos, uma das competências da ACT, no âmbito da preparação da ARECT, prende-se com a notificação do presumível empregador para regularizar a situação ou, caso aplicável, dizendo o que tiver por conveniente (art. 15.º-A, n.º 1 da Lei n.º 107/2009).

Dita também o n.º 2 do mesmo art. que “O procedimento é imediatamente arquivado no caso em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral.”⁴².

Parece-nos existir aqui uma certa incongruência: é que o CT estabelece que o contrato de trabalho, à partida, não depende da observância de forma especial (art. 110.º), seguindo-se, assim, o princípio da liberdade de forma (art. 219.º do CT). Interrogamo-nos, desta forma, do seguinte: como poderá o art. 15.º-A, n.º 2 da Lei n.º 107/2009 exigir tal requisito? Quais os elementos probatórios que serão necessários apresentar para a regularização da situação, quando não existe um contrato de trabalho escrito?

⁴² Em sede de regularização da situação pelo empregador, cabe também a este cumprir o dever de informação ao trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos do art. 106.º do CT.

Consideramos fundamental atentar à expressão “designadamente”, o que revela que não estamos perante um dispositivo normativo taxativo e, portanto, não se determinará o arquivamento dos autos só, e somente, se for apresentado contrato de trabalho reconduzido a escrito.

Parece-nos, assim, que seja suficiente, por exemplo, a prova de inscrição do trabalhador na Segurança Social, embora não olvidemos que, no âmbito do processo contraordenacional, poderá e terá certamente outro peso um contrato reduzido a escrito, designadamente para efeitos da fundamentação da decisão de arquivamento.

Uma outra questão que pode ser levantada ainda nesta sede prende-se com a amplitude decisória da ACT nas situações em que o presumível empregador não regulariza a situação, mas apresenta provas de que esteja em causa uma situação de prestação autónoma do trabalho.

Parece-nos ter sido intenção do legislador a inexistência de margem para discricionariedade, sendo a remissão do processo para o MP obrigatória e automática⁴³.

Se a não regularização da situação pelo presumível empregador não se revela isenta de dúvidas e interrogações, também a situação oposta levanta algumas perplexidades. Uma outra questão que pode ser equacionada respeita ao arquivamento do processo em virtude da regularização da situação pelo alegado empregador, não resultando claro se dele haverá lugar ao pagamento da coima devida pela contraordenação estatuída no art. 12.º, n.º 2 do CT.

Isto leva, nomeadamente, a que sejam tomadas considerações como esta:

A lei determina o arquivamento do procedimento contra a prova de regularização pelo empregador, mas não resulta, quando a nós, suficientemente claro se haverá lugar ao pagamento da coima devida pela contra-ordenação prevista no n.º 2 do art. 12.º do Código do Trabalho. Aparentemente, o legislador parece propugnar a inibição da penalização do empregador em caso de regularização voluntária; no entanto, parece-nos que o arquivamento deste procedimento em particular não tem por efeito a despenalização do empregador. Efetivamente, do n.º 2 do referido art. deduz-se que o procedimento se torna desnecessário por efeito de regularização, com o concomitante efeito formal, embora tal não implique que a infração cometida não seja punida. De facto, estarão em causa duas realidades conexas, mas com âmbitos de incidência diferentes; por um lado, a violação da lei, a qual determina a aplicação de

⁴³ Esta hipótese merece um especial cuidado, tendo já sido discutida na doutrina, a qual sustenta que “... se o empregador não “regularizar” a situação, mas apresentar resposta escrita à ACT, eventualmente acompanhada de meios probatórios que poderão apontar para a existência de um verdadeiro contrato de prestação de serviços, não obstante se verificarem dois dos indícios previstos no art. 12.º do CT, a ACT deveria ter a possibilidade de investigar e, concluindo pela inexistência de contrato de trabalho, arquivar o processo. Contudo, parece que tal hipótese nem sequer foi equacionada pelo legislador... Pode então questionar-se sobre a utilidade da resposta escrita do empregador em que este se pode pronunciar sobre a situação (pode até apresentar prova que infirme a presunção do art. 12.º do CT) se, qualquer que ela seja, o processo continua.” (Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 66).

uma sanção, e, por outro lado, o arquivamento de um concreto procedimento que se torna inútil com a regularização voluntária que, *prima ratio*, o mesmo pretende⁴⁴.

2.4. Conclusões parciais

Neste capítulo tivemos oportunidade de salientar as competências da ACT no âmbito da ARECT.

Como ficou patente, a ACT é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos e privados.

Esta entidade tem, na ARECT, uma posição processual muito particular, centrada em torno de um dos principais temas que ocupam um lugar cimeiro no mundo do Direito do Trabalho: a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços. Com esta ação, a ACT passa a ter uma competência específica na deteção de situações ocultas de prestação de atividade em condições correspondentes às de contrato de trabalho, remetendo a participação dos factos ao MP, sujeito processual dotado de legitimidade ativa.

Como vimos, a participação remetida por esta entidade, se a situação do presumível trabalhador em causa não for devidamente regularizada pela entidade beneficiária da atividade dentro do prazo concedido, permite ao MP dar início a este processo de natureza urgente. Diferentemente de outros procedimentos inspetivos, os previstos no art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009 têm um caráter de dupla instrumentalidade, uma vez que têm a função de desencadear a ARECT.

Relativamente à questão abordada do prazo de 5 dias para a remessa de participação dos factos junto do MP, saliente-se que está em causa um prazo inserido numa fase administrativa, podendo mesmo questionar-se os entendimentos que o reconduzem à aplicação das disposições do CPC.

No nosso prisma, atendendo aos interesses e valores que a ARECT pretende acautelar, não nos parece plausível reconduzir este prazo de 5 dias a um prazo perentório, findo o qual já não seria possível remeter a participação ao MP.

Ainda que se possa fundamentar pela via da urgência do processo, a verdade é que este prazo está inserido numa fase prévia, de natureza administrativa, e não incluído já na fase judicial propriamente dita, sendo precisamente o prazo que permite que este processo chegue às mãos do MP.

Perante tudo isto, somos levados a considerar o prazo em causa como meramente aceleratório ou indicativo, que não pretende excluir a via judicial subsequente, em caso de incumprimento.

⁴⁴ De Freitas, Pedro Petrucci (2014), "Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários", *Revista da Ordem dos Advogados*, IV, pp. 1428.

Ainda como última nota relativamente a este capítulo, cumpre dar a nossa opinião sobre a matéria da regularização da situação jurídica pelo presumível empregador. Como se disse acima, numa hipótese destas, o recurso à via judicial, para efeitos de ser instaurada a ARECT, já não terá cabimento, pois já se verificou a regularização que seria necessária.

Hipótese ligeiramente diversa que pode vir a ser equacionada é a de uma regularização meramente parcial, em que, a título de exemplo, o alegado empregador assume o contrato como sendo de trabalho, mas não reconhece a antiguidade do trabalhador. Será que ainda se justificará a interposição de uma ARECT ou a instauração de uma ação diversa, com contornos substancialmente distintos?

Parece-nos que a resposta a dar a esta questão partirá da análise literal do art. 15.º-A, n.º 2 da Lei n.º 107/2009, que indica que o procedimento é imediatamente arquivado se, designadamente, o presumível empregador fizer prova da regularização da situação mediante apresentação do contrato de trabalho.

Daqui depreendemos que esta apresentação é suficiente para transparecer a vontade do alegado empregador. No fundo, reconhece, assim, que firmou com o ora trabalhador um verdadeiro contrato de trabalho, não havendo lógica para ser instaurada esta ação especial, quando se pretende que seja reconhecido algo que já o foi.

Face ao exposto, apenas conseguimos sustentar que, na eventualidade de o presumível empregador reconhecer o contrato de trabalho, mas não reconhecer direitos conexos com esse reconhecimento (mera regularização parcial), deverá ser intentada uma ação distinta da ARECT, por inutilidade da mesma e desvio ao seu escopo jurídico.

Petição inicial – Impulso processual do Ministério Público

3.1. Elementos da ação: análise do pedido e causa de pedir

Uma ação judicial traduz-se numa garantia constitucional assegurada a todos os cidadãos, sendo responsável por provocar o Estado-juiz a prestar a tutela jurisdicional necessária. Noutros termos, trata-se de um direito inerente às partes de verem satisfeitos os seus interesses com imparcialidade através de decisão proferida pelo poder judiciário. Dentro da conceção de ação, é fundamental observar a presença de certos elementos mínimos: as partes, a causa de pedir e o pedido.

As partes de um processo são o autor e o réu, intervindo ativamente na relação jurídica processual. Transpondo este pensamento para a ARECT, tivemos já oportunidade de sublinhar que as partes são o MP e o empregador, ou mais corretamente, o beneficiário da atividade, cuja legitimidade ativa e intervenção nos debruçaremos, respetivamente, mais adiante.

O pedido e a causa de pedir merecem, já neste momento, uma especial atenção, devendo descortinar-se quais os seus termos no caso específico desta ação especial.

Efetivamente, o pedido consubstancia o objeto da ação, resultando na pretensão do autor, pelo que, “No caso, o pedido não consiste no cumprimento de qualquer prestação, vencida ou vincenda, mas no reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, nada mais que isso”⁴⁵. Nestes termos, estamos perante uma ação que não admite a cumulação de outros pedidos, circunscrevendo-se unicamente ao reconhecimento de uma situação jurídica, que se pretende que ganhe caminho pela via laboral.

Daqui decorre a ideia de que esta ação dispõe de um objeto muito limitado, razão pela qual lhe é conferida uma natureza urgente e conta com o impulso processual, não do presumível trabalhador, mas sim do MP.

Alicerçando-se na limitação do objeto da ação de reconhecimento da existência de contrato, o TRE referencia que

Assim, após apreciar os factos e aplicar o direito, o tribunal apenas pode declarar se a realidade que lhe é apresentada constitui um contrato de trabalho ou não. Além desta declaração apenas pode acrescentar a data do início da relação laboral... O tribunal não pode pronunciar-se sobre questões concretas relativas à relação laboral. Uma vez qualificada a situação de facto como constituindo um contrato de trabalho desde certa data, os destinatários da declaração ficam vinculados à interpretação jurisdicional e não mais

⁴⁵ Acórdão do TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 678/18.9T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

a podem discutir. Outras questões que se possam colocar, como seja a retribuição, horário de trabalho ou categoria profissional, estão arredadas do objeto desta ação⁴⁶.

Correspondendo a causa de pedir ao “ato ou facto jurídico concreto donde emerge o direito que o autor invoca e pretende fazer valer (legalmente idóneo para o condicionar ou produzir)”⁴⁷, no caso da ARECT, equivalerá aos factos constantes da participação efetuada pela ACT.

Com esta ação pretende-se que seja apreciada a natureza da relação jurídica existente entre o prestador da atividade e a entidade que dela beneficia e qualificá-la em termos jurídicos. Os factos integrantes da relação jurídica existente são alegados na causa de pedir com o objetivo de permitir ao tribunal proferir um juízo valorativo sobre a sua natureza e nada mais⁴⁸.

3.2. Fundamentos da legitimidade ativa

A ARECT levanta, como observado até ao momento, um conjunto de questões substantiva e processualmente relevantes.

A problemática em torno da legitimidade ativa do MP é, contudo, a nosso ver, a grande questão, na medida em que ocupa grande parte das páginas de decisões jurisprudenciais e que mais perplexidades suscita, pelas sustentações existentes em torno da sua fundamentação.

Nos termos do art. 5.º-A, alínea c), 1.ª parte do CPT, aditado pelo art. 3.º da Lei n.º 55/2017 cabe em exclusivo ao MP a competência e legitimidade ativa para desencadear a ação de reconhecimento da existência de trabalho.

Ideia semelhante retira-se do art. 186.º-K do CPT, ao indicar que “o Ministério Público dispõe de 20 dias para propor ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.”. Significa isto que o MP é a única entidade que pode instaurar esta ação especial, estando o trabalhador, por muitas interrogações que possam ser colocadas, impedido de o fazer.

Como sabemos, à legitimidade das partes, no âmbito do direito processual laboral, aplicam-se os as regras comuns previstas nos arts. 30.º e seguintes do CPC, aplicável subsidiariamente de acordo com o art. 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT.

A legitimidade traduz-se num pressuposto processual reconduzível à suscetibilidade de ser parte numa ação, aferida em função da relação dessa parte com o objeto daquela ação. No que respeita à legitimidade ativa, esta é identificada nos termos do art. 30.º, n.º 1 do CPC, que a reconduz ao seguinte segmento: “O autor é parte legítima quando tem interesse direto em demandar”, o qual se exprime

⁴⁶ Acórdão do TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 678/18.9T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁴⁷ Acórdão do TRC de 14 de novembro de 2017 (Fonte Ramos), proferido no processo n.º 7034/15.9T8VIS.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁴⁸ Acórdão do TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 678/18.9T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

pela utilidade derivada da procedência da ação (art. 30.º, n.º 2 do CPC). Acrescenta o n.º 3 da mesma norma que “Na falta de indicação da lei em contrário, são considerados titulares do interesse relevante para o efeito da legitimidade os sujeitos da relação controvertida, tal como é configurada pelo autor”. Historicamente, isto é, antes da reforma civil operada em 1997, a legitimidade era aferida pelo juiz após ouvir as partes. Todavia, a legitimidade tem, agora, a configuração que lhe é conferida pelo autor.

A nossa Lei Fundamental estatui, para o que aqui releva, que “Ao Ministério Público compete representar o Estado e defender os interesses que a lei determinar” (art. 219.º, n.º 1 CRP), gozando de estatuto próprio e de autonomia, nos termos legais (art. 219.º, n.º 2).

Semelhantes referências encontramos no art. 3.º, n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto (Lei da Organização do Sistema Judiciário) e nos arts. 2.º e 3.º da Lei n.º 68/2019, de 27 de agosto, que aprova o Estatuto do MP.

Efetivamente, o MP tem, no âmbito da ARECT, uma legitimidade reconhecida no seu Estatuto, a qual decorre das atribuições que lhe estão previstas no art. 4.º da Lei n.º 68/2019.

Nos termos da referida norma, e para o que merece destaque nos termos da ARECT, compete, especialmente, ao MP representar o Estado, assumir nos casos previstos na lei a defesa de interesses coletivos e difusos, assim como exercer as demais funções conferidas por lei (art. 4.º, n.º 1, alíneas b), h) e r) da Lei n.º 68/2019).

Saliente-se, portanto, que a sua intervenção nesta ação especial foge do escopo da representação do trabalhador, isto é, aqui o MP atua como uma verdadeira parte (autor) e não como representante do trabalhador. Para esta última, não faz sentido as atribuições destacadas no parágrafo anterior, mas sim a que decorre do art. 4.º, n.º 1, alínea g) da Lei n.º 68/2019, na qual se estatui que ao MP compete exercer o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social. Tal panorama justifica-se pelos interesses comumente associados a esta ação.

No que respeita concretamente ao seu papel ativo como autor da ARECT, o TRL já teve oportunidade de sublinhar que

o M^ºP^º não está sujeito a propor a ação quando tal lhe é participado pelo inspetor da Autoridade das Condições de Trabalho se esse magistrado entender que inexistente qualquer contrato de trabalho, não obstante o disposto no art.º 186-K do CPT, sob pena de perda da autonomia e objetividade que lhe assistem... Qual a razão de ser, então, da sua intervenção? Cabe-lhe garantir a efetividade do direito, a

sua concretização, na medida em que não se pode exigir a um trabalhador precário que defenda os seus direitos, sujeito à espada de Damocles da cessação dos seus rendimentos⁴⁹.

Para além de ter poder descortinar acerca da oportunidade de intentar ou não uma ação desta espécie, em função da autonomia de que dispõe, o MP age de forma independente, isto é, quer da vontade do presumível empregador, quer da vontade do alegado trabalhador (não agindo em sua representação, como já se indicou acima), pese embora estes dois últimos tenham oportunidade de intervir no processo, ainda que sob contornos distintos.

A grande questão que se coloca é, de facto, a seguinte: mas qual será o fundamento da legitimidade processual ativa do MP?

A jurisprudência e doutrina são muito vastas na análise desta questão. Todavia, praticamente toda ela é unânime no seguinte entendimento: o MP intervém como autor na ARECT para defesa de interesses coletivos supremos (o interesse público)⁵⁰, sem prejuízo da defesa dos interesses de um concreto trabalhador (embora o foco seja mais acentuado na defesa do interesse público). Senão vejamos.

Dita o TRL que

Sendo o Ministério Público a única entidade com legitimidade para propor esta ação e fazendo-o em representação do Estado e, fundamentalmente, na prossecução de interesses e finalidades de índole coletiva (designadamente, para a defesa da legalidade democrática, nos termos da Constituição, do correspondente Estatuto e da lei - artigo 1.º do EMP), surgindo, nessa medida e em termos adjetivos, a defesa por essa magistratura dos interesses privados do “trabalhador” num plano acessório e mediato, é inevitável que a posição do Ministério Público prevaleça sobre a posição desse “trabalhador”, quando da sua intervenção formal ou informal nos autos, dado os interesses particulares que este defende não se poderem sobrepor aos objetivos e resultados de cariz público que são perseguidos pelo Estado, através desta ação especial e da sua propositura pela referida magistratura⁵¹.

⁴⁹ Acórdão do TRL de 24 de setembro de 2014 (Sérgio Almeida), proferido no processo n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Do lado da doutrina, também é comum considerar-se que o MP pode, perante a análise que faça da participação e dos seus poderes autónomos, entender que esta não contém os elementos suficientes e necessários para a instauração da respetiva ação, podendo optar por não a instaurar. A ser assim, sustenta-se que deverá ser proferido despacho a fundamentar a falta de viabilidade da ação e a promover o arquivamento do processo. Neste sentido, ver Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, IV, pp. 105-106. Com a mesma opinião, e afirmando que o art. 186.º-K do CPT será inconstitucional se interpretado no sentido de obrigar o MP a intentar a ação, Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 67-68.

⁵⁰ Também o pensamento doutrinário é conducente com este entendimento. Para o efeito, ver Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, IV, pp- 107-108 e Da Silva, Filipe Fraústo (2016), “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 42, pp. 50.

⁵¹ Acórdão do TRL de 8 de outubro de 2014 (José Eduardo Sapateiro), proferido no processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

Sustentando um predomínio do interesse público sobre os interesses concretos dos trabalhadores⁵², determina igualmente o TRP que

O Ministério Público só patrocinaria o trabalhador se o interesse principal tutelado fosse (ou fosse só) o do trabalhador, o que, como já vimos, não é. Assim, não há lugar ao chamamento da alínea a) do artigo 7º do CPT, nem a constituição de mandatário por parte do trabalhador, tem a implicação prevista no artigo 9º. Mesmo nesta situação (constituição de mandatário), o Ministério Público mantém a sua veste de parte principal. E tanto não é o interesse do trabalhador o primordialmente tutelado que esta ação não permite discutir outras questões conexas com o reconhecimento da existência de contrato de trabalho, tais como, a petição de créditos salariais advenientes desse mesmo reconhecimento. Nesta situação o trabalhador terá de intentar ação própria⁵³.

Com um entendimento semelhante dispõe o TRG que

Tenha-se presente o escopo desta ação especial, que visa por termo ao falso trabalho autónomo, que impede que o trabalhador beneficie da tutela que a legislação laboral lhe confere. Esta ação surgiu assim como mais um mecanismo de combate à precariedade social e laboral aos apelidados falsos “recibos verdes”, que não deixam de ser verdadeiras relações contratuais de natureza laboral, tendo por base assim a defesa de um interesse de ordem pública. Daí, o autor desta ação ser o Ministério Público, que representa o Estado - coletividade, visando o combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações por excelência de trabalho subordinado, onde o interesse de cariz público se sobrepõe aos interesses pessoais quer do trabalhador, quer do empregador⁵⁴.

Sob um prisma ligeiramente distinto, o STJ entende que não se deve, nunca, descorar a ideia de estar em causa a defesa de um interesse de um concreto trabalhador, aliada à defesa de um interesse público. Nestes termos, dita o referido Tribunal que

quem é parte processual nos autos é de facto o Ministério Público e não o trabalhador. No entanto, o digno magistrado não se encontra a agir em nome próprio mas em defesa de um trabalhador e do interesse público de ver reconhecida a situação de direito de um contrato de trabalho alegadamente encoberto por uma prestação de serviços. O interesse em agir, pressuposto processual necessário a

⁵² Poderá ser interessar analisar a seguinte jurisprudência relevante que sustenta a proteção de interesses de ordem pública atinentes ao combate ao falso trabalho independente: Acórdão do TRC de 26 de setembro de 2014 (Ramalho Pinto), proferido no processo n.º 160/14.3TLRA.C1, Acórdão do TRL de 17 de dezembro de 2014 (Filomena Manso), proferido no processo n.º 1332/14.6TTLSB.L1-4, Acórdão do TRP de 13 de abril de 2015 (Paula Leal de Carvalho), proferido no processo n.º 175/14.1T8PNF.P1, Acórdão do TRC de 21 de maio de 2015 (Azevedo Mendes), proferido no processo n.º 725/14.3TTCBR.C1, Acórdão do TRP de 29 de junho de 2015 (Domingos Morais), proferido no processo n.º 549/14.8TTMTS.P1 e Acórdão do TRP de 1 de fevereiro de 2016 (Jerónimo Freitas), proferido no processo n.º 1673/14.2T8MTS.P1, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt/>.

⁵³ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁵⁴ Acórdão do TRG de 21 de maio de 2020 (Vera Sottomayor), proferido no processo n.º 3617/19.8T8GMR.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

qualquer ação judicial existe apenas porque um determinado trabalhador tem uma situação laboral que tem de ser defendida ao abrigo da lei⁵⁵.

Deixamos a nota relevante de que a jurisprudência tende a considerar que a legitimidade ativa do MP não fica prejudicada pela declaração da existência de um contrato de trabalho inválido.

Nestes termos, determina o TRC que

Atuando o MP, no âmbito da ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho, na defesa imperativa do interesse público, aquele não incorre em situação de abuso de direito ao peticionar a declaração de existência de um contrato de trabalho inválido, ainda que o indigitado trabalhador tenha gerado no indigitado empregador expectativas de que a relação entre ambos era de prestação de serviço e de que jamais reclamaria a declaração de existência de um contrato de trabalho⁵⁶.

3.3. Controvérsia em torno do prazo para a instauração da ação

Atenta a sua urgência, determina o art. 186.º-K, n.º 1 do CPT que “Após a receção da participação prevista no n.º 3 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o Ministério Público dispõe de 20 dias para propor ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.”.

O referido prazo de 20 dias é doutrina e jurisprudencialmente controvertido, encontrando-se a balança desequilibrada no que tange à sua qualificação jurídica e consequências da sua inobservância pelo MP. A divergência existente é, portanto, entre a defesa de um prazo de caducidade, de um prazo meramente ordenador, aceleratório ou disciplinador ou de um prazo processual. Vejamos melhor os argumentos defendidos para cada tese.

Relativamente à defesa de um prazo de caducidade, o mesmo decorreria de estarmos perante a existência de um direito de ação.

No que tange à defesa de um prazo meramente ordenador, aceleratório ou disciplinador, tende a sustentar-se, em termos gerais, que o mesmo se fundamenta na inexistência de qualquer previsão normativa para o seu incumprimento, na circunstância da instância se iniciar com a participação remetida pela ACT ao MP, na natureza urgente do processo, o que implica que haja um aceleração do mesmo, mas cujo estabelecimento de um prazo curto frustraria as finalidades que lhe estão subjacentes.

Quanto à fundamentação para sustentar a presença de um prazo processual regulado pelos arts. 138.º e seguintes do CPC, a regra é a da sua recondução à de um prazo perentório, na medida em que

⁵⁵ Acórdão do STJ de 27 de junho de 2018 (Chambel Mourisco), proferido no processo n.º 18965/17.1T8LSB.L1.S2, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Num sentido semelhante, defendendo que a defesa do interesse público só surge secundariamente, ver Acórdão do TRL de 24 de setembro de 2014 (Maria João Romba), proferido no processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁵⁶ Acórdão do TRC de 28 de abril de 2017 (Jorge Manuel Loureiro), proferido no processo n.º 2282/16.7T8LRA.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

já existe um determinado processo, pelo que o seu decurso extinguiria o direito do MP apresentar a petição inicial.

De facto, a tese de que estamos perante um prazo de caducidade é reconduzida para segundo plano⁵⁷, uma vez que a instância não se inicia nesta ação com a petição inicial, mas antes com o recebimento da participação (art. 26.º, n.º 6 do CPT). Assim, confronta-se a jurisprudência maioritariamente entre a defesa de um prazo meramente ordenador ou aceleratório e um prazo processual. Com efeito, vejamos quais as sustentações que invocam sobre o tema.

Defendendo um prazo meramente ordenador ou aceleratório, temos o TRP a afirmar que quanto ao prazo de 20 dias que o Ministério Público dispõe para intentar a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a que alude o n.º 1 do artigo 186º-K do Código de Processo do Trabalho, parece-nos que não é tão líquida a sua qualificação como prazo meramente aceleratório, ordenador ou disciplinador. No entanto, tendemos a considerar que também estamos perante um prazo meramente aceleratório, até porque só assim faz sentido o n.º 6 do artigo 26º do Código de Processo do Trabalho, ao prescrever que na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a instância inicia-se com o recebimento da participação⁵⁸.

Contrariamente, o STJ afirma veemente que o prazo para o MP instaurar a ação em apreço é um prazo reconduzido à disciplina processual prevista no CPC, que faz com que revista a natureza de prazo perentório.

Para o efeito, sustenta o seguinte:

Visto o problema à luz do teor literal acolhido no n.º 1 do artigo 186.º-K do Código de Processo do Trabalho e das considerações sistemáticas acima enunciadas, há-de reconhecer-se que não colhe o entendimento de que o prazo para intentar a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho possa ser qualificado como um prazo ordenador, indicativo ou de carácter aceleratório, não só porque se trata de um prazo respeitante a um processo judicial já iniciado, mas também porque estabelece o período de tempo que a lei concede para a prática de um ato processual, no caso, a apresentação da petição inicial, num processo judicial pendente. Tudo para concluir que o prazo legal assinalado deve ser qualificado como um prazo processual submetido ao regime estatuído nos artigos 138.º e seguintes do Código de

⁵⁷ Ainda assim, seguindo esta linha de pensamento e defendendo que o prazo é de caducidade e não meramente ordenador, Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 66 e Martins, Alcides (2018), *Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões*, Coimbra, Edições Almedina, S.A., pp. 266.

⁵⁸ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Afastando igualmente a qualificação como um prazo de caducidade e a sustentar a presença de um prazo aceleratório ou ordenador, por favor tomar em consideração o Acórdão do TRC de 13 de novembro de 2014 (Ramalho Pinto), proferido no processo n.º 327/14.4TTLRA.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Do prisma da doutrina, poderá ser relevante consultar Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira (2015), “A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Revista Julgar*, 25, pp. 207-208.

Processo Civil, aplicável, subsidiariamente, nos processos de natureza laboral, por força do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho. Efetivamente, o prazo questionado pressupõe que já existe um determinado processo e visa marcar o período de tempo dentro do qual o Ministério Público há-de praticar um determinado ato processual: a apresentação da petição inicial... Assim, o prazo aludido no n.º 1 do artigo 186.º-K do Código de Processo do Trabalho trata-se de um prazo perentório, cujo decurso extingue o direito do Ministério Público de apresentar a petição inicial... E não se diga que a qualificação do assinalado prazo de 20 dias como um prazo processual perentório pode conduzir à frustração das finalidades deste tipo de ação, pelo decurso de um prazo tão curto para apresentação da petição inicial... recebida a sobredita participação, o Ministério Público dispõe de todas as informações necessárias para avaliar da existência de indícios de uma situação de prestação de atividade aparentemente autónoma em condições análogas ao contrato de trabalho e para apresentar a correspondente petição inicial em juízo, desde que entenda haver elementos suficientes para o efeito⁵⁹.

3.4. Conclusões parciais

O presente capítulo centrou-se na análise detalhada do primeiro momento presente na fase judicial da ARECT, que se reconduz à apresentação, pelo MP, da petição inicial.

Como sublinhado, esta ação especial dispõe de um objeto limitado, pretendendo reconhecer uma situação jurídica típica de laboralidade. Este reconhecimento tem como base os factos constantes da participação remetida pela ACT ao MP, pretendendo afastar-se, com isto, a possibilidade de juntar a este reconhecimento elementos típicos de uma condenação (pese embora o legislador tenha deixado “escapar”, na letra da lei, alguns elementos).

Concluimos neste capítulo que o MP é a única entidade que pode instaurar a ARECT, estando o trabalhador impedido de o fazer.

Diferentemente do que sucede nas situações previstas no art. 7.º do CPT, em que o MP exerce o patrocínio dos trabalhadores, neste processo especial ele atua em nome próprio, figurando como a parte ativa da ação e mantendo esta qualidade ao longo de todo o processo, não estando, portanto, a representar ou patrocinar o prestador da atividade.

Estamos convictos de que esta diferença de regime em termos de legitimidade ativa se fundamenta nos interesses e valores que a ARECT pretende tutelar, sustentando-se, portanto, a presença de um indício forte de defesa de interesses difusos e coletivos, e não apenas de um trabalhador considerado individualmente. Perante o exposto, parece-nos que a regulação nestes

⁵⁹ Acórdão do STJ de 6 de maio de 2015 (Pinto Hespanhol), proferido no processo n.º 327/14.4TTTLRA.C1.S1. Na mesma ótica, ver o Acórdão do STJ de 26 de maio de 2015 (António Leones Dantas), proferido no processo n.º 325/14.8TTTLRA.C1.S1_e o Acórdão do STJ de 14 de maio de 2015 (Melo Lima), proferido no processo n.º 363/14.0TTTLRA.C1.S1, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt/>.

moldes foi concebida para defesa de um interesse público, embora, como já explicitado, este seja um interesse meramente geral, não podendo nunca ser descorado o interesse particular reflexo.

Ainda que impedido de, por sua iniciativa, implementar uma ação desta envergadura, o presumível trabalhador pode intervir na relação material controvertida, nos termos explicitados mais adiante.

A questão que se coloca neste momento é, então, a seguinte: a intervenção do presumível trabalhador na ARECT determinará a ilegitimidade do MP? Parece-nos que não, pois, tal como se referiu *supra*, a qualidade de autor ocupada pelo MP permanece intacta ao longo de todo o processo, independentemente dos intervenientes subsequentes.

Com efeito, o TRL sustenta, no que concerne a esta matéria, que o MP nunca deixa

de ser o Autor da dita ação e de ter uma posição de charneira em todo o seu processamento, sem prejuízo da possibilidade de o “trabalhador” também aí ser chamado a intervir, com a adesão ao articulado do Ministério Público ou apresentação de articulado autónomo e constituição de advogado (n.º 4 do artigo 186.º-L do C.P.T.), muito embora, não o fazendo, a ação não deixe de prosseguir os seus termos normais, com a oportuna produção de prova e julgamento da causa, em termos favoráveis ou desfavoráveis à entidade demandada... o Ministério Público terá sempre uma palavra decisiva a dizer em tudo o que discuta ou acorde em tal ação sendo juridicamente irrelevante qualquer declaração ou atitude levada a cabo pelo trabalhador, que não seja acompanhada e sancionada por aquele magistrado, que está ali em representação do Estado⁶⁰.

Explicitada a posição processual do MP na ARECT e os respetivos fundamentos que lhe estão subjacentes, cumpre-nos apenas dar nota do nosso entendimento relativamente ao prazo legal que este dispõe para propor a referida ação.

Embora a discussão neste campo já seja no âmbito de uma fase judicial, tendemos a considerar estar em causa um prazo meramente ordenador ou aceleratório. Uma ação a revestir esta natureza (especial e urgente), com fins específicos que tradicionalmente lhe estão associados e com a matéria que está na sua base, só se coaduna com a tese de que este é um prazo disciplinador.

Dependendo de cada caso em concreto, poderá ser difícil ao MP cumprir o prazo de 20 dias e, se o legislador assumisse este incumprimento como sendo de extrema relevância, com elevada probabilidade teria previsto consequências para o mesmo. E a verdade é que não o fez.

O único argumento que conseguimos vislumbrar como sendo de difícil compatibilização com esta tese consta do art. 15.º-A, n.º 4 da Lei n.º 107/2009 referente à suspensão do procedimento contraordenacional até ao trânsito em julgado da decisão na ARECT. Ou seja, não poderá o

⁶⁰ Acórdão do TRL de 8 de outubro de 2014 (José Eduardo Sapateiro), proferido no processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

procedimento contraordenacional ficar sujeito à verificação de um prazo que corre noutro processo, desprovido de um momento definido para o seu termo⁶¹.

Todavia, estamos convictos de que este argumento poderá ser derrubado mediante o apelo a critérios de razoabilidade e bom senso, pois a propositura da ação, embora possa sofrer uma demora superior, não poderá valer “ad eternum”.

⁶¹ Neste sentido ver Reis, Viriato (2015), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do CEJ*, 1, pp. 242.

Contestação – Intervenção do (presumível) empregador

4.1. Posição processual

Apresentada a petição inicial pelo MP, na qual este expõe sucintamente a sua pretensão (isto é, o pedido, configurado como o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho) e os respetivos fundamentos (a que corresponde a causa de pedir), juntando todos os elementos de prova recolhidos até ao momento, o presumível empregador é citado para contestar no prazo de 10 dias⁶² (art. 186.º-L, n.ºs 1 e 2 do CPT).

Determina ainda o n.º 3 da mesma norma que a petição inicial apresentada pelo MP e a contestação do presumível empregador não carecem de forma articulada⁶³, devendo ser apresentadas em duplicado, nos termos do art. 148.º, n.º 1 do CPC.

Do exposto resulta que o alegado empregador representa, na ARECT, a parte passiva, constituindo-se como o réu.

Embora, como já sublinhado, estejamos perante uma ação de natureza urgente, a verdade é que o prazo para o empregador contestar (10 dias) tem equivalência ao prazo legalmente previsto para a contestação nos termos de uma ação sob a forma de processo comum.

Assim, determina o art. 56.º, alínea a) do CPT que, frustrada a conciliação das partes, a audiência prossegue, devendo o juiz ordenar a notificação imediata do réu para contestar no prazo de 10 dias.

Estamos convictos de que o referido prazo para o presumível empregador contestar no âmbito de uma ARECT é razoável, por duas ordens de razões: a primeira, intimamente relacionada com a explicação que resulta acima, pois equivale ao prazo previsto numa ação sob a forma de processo comum, o que significa que é dada prevalência do direito de defesa do réu; a segunda, parte de um pressuposto totalmente distinto, o de que o alegado empregador teve já oportunidade de se pronunciar numa fase prévia, na fase administrativa, decorrência de um direito constitucionalmente previsto, como vimos *supra*.

⁶² Do lado da doutrina, o Professor Doutor Alcides Martins afirma que “o curto período para contestar é aceitável perante a urgência do processo e o prévio conhecimento do procedimento dado pela ACT.” (Martins, Alcides (2018), *Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões*, Coimbra, Edições Almedina, S.A., pp. 267).

⁶³ Entendendo que a *praxis* processual recomenda a adoção de forma articulada para a petição inicial e para a contestação, De Freitas, Pedro Petrucci (2014), “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados*, IV, pp. 1430.

Recorde-se que a Lei n.º 107/2009 estatui que a ACT notifica o beneficiário da prestação e presumível empregador para este regularizar a situação ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente. É notório que a sua intervenção começa, desde logo, no âmbito da fase administrativa, embora não estejamos perante uma contestação no seu sentido estrito, pois não há ainda sequer fase judicial.

4.2. Efeitos da falta de contestação

A falta de contestação do presumível empregador, no âmbito da ARECT, tem efeito cominatório pleno. Por esta razão, consagrou-se a solução legal contemplada no art. 186.º-M do CPT, proferindo o julgador, em 10 dias, decisão condenatória, declarativa da existência de contrato típico de trabalho, com exceção da possibilidade de ocorrerem, de forma evidente, exceções dilatórias ou o pedido ser manifestamente improcedente⁶⁴.

Conforme dispõe o TRG,

O efeito cominatório pleno – presunção (ou ficção) criada pelo legislador de que o demandando confessa (concorda com) a pretensão que contra ele é deduzida, e de que não se defende – só deverá operar quando a lei expressamente o preveja... O réu não tem, evidentemente, o dever de contestar. Tem, apenas, o ónus da contestação, isto é, a necessidade de assumir um comportamento de defesa para evitar a desvantagem consistente em, com a sua omissão, serem dados como provados, por admissão, os factos alegados pelo autor. O que, inevitavelmente, se consuma⁶⁵.

Trata-se de uma solução legal distinta da prevista para as ações que seguem a forma de processo comum em matéria processual laboral, nos termos das quais se prevê um efeito cominatório semipleno, não se verificando, portanto, a condenação automática dos réus na eventualidade de falta de contestação (assim o dispõe o art. 57.º, n.º 1 do CPT).

4.3. Conclusões parciais

O presente capítulo teve como intuito explicitar brevemente os contornos da intervenção do presumível empregador na ARECT.

⁶⁴ A previsão legal relativamente à falta de contestação do presumível empregador no âmbito da ação de reconhecimento da existência de contrato é alvo de algumas perplexidades, tal como é salientado pela Professora Doutora Joana Vasconcelos em Vasconcelos, Joana (2017), *Direito Processual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pp. 156.

⁶⁵ Acórdão do TRG de 6 de julho de 2005 (Carvalho Martins), proferido no processo n.º 1240/05-2, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

É nosso entendimento que a posição processual do beneficiário da atividade é, tal como configurada pela lei, uma posição reforçada. Esta posição reforçada decorre da sua intervenção em dois momentos: numa fase embrionária do processo (fase administrativa) e numa fase posterior (fase judicial).

Desta forma, o legislador teve a preocupação de as vias judiciais funcionarem, e bem, como último recurso, apenas quando o alegado empregador não regulariza a situação jurídica em causa. Tomando em consideração que na via judicial entra em jogo um novo interveniente (o MP), concede a lei a oportunidade da parte passiva na ação se pronunciar novamente.

Atente-se que, mesmo na hipótese de não regularização da situação jurídica, o alegado empregador pode fazê-la numa fase subsequente, já com a intervenção do MP, atento o princípio do contraditório, um dos princípios estruturantes dos processos judiciais. Para não ser assim, teríamos de configurar a fase administrativa contraordenacional/inspetiva, anteriormente desenvolvida, como uma fase judicial, o que, como já tivemos oportunidade de explicitar, não sucede, na medida em que o processo se inicia com a receção da participação da ACT pelo MP.

Esta é, aliás, a posição de alguns tribunais, afirmando que

nada impede, que o empregador, que não tenha feito a prova da regularização da situação, nomeadamente, não tenha feito a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral, no prazo que lhe foi concedido pela ACT, não faça essa mesma prova ou apresentação na fase judicial. E mais diremos, que caso essa prova tenha sido feita ainda na fase administrativa, mas já depois do decurso do prazo de 10 dias que foi concedido pela ACT, não deve o Ministério Público instaurar a ação especial de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, porque inútil. Se o objetivo da ação é o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, seria de todo descabido intentar algo que já está reconhecido⁶⁶.

Relativamente aos efeitos da falta de contestação pelo réu nesta ação, não podemos deixar de notar que o art. 186.º-M do CPT contempla uma solução que nos causa alguma reticência.

Em primeiro lugar, porque a lei se refere expressamente (e a nosso ver, de forma errónea) ao vocábulo “decisão condenatória”. Como vimos acima, a ARECT configura-se como uma ação de simples apreciação, tendo o legislador, através desta passagem normativa, deixado “escapar” um indício da sua natureza híbrida. Para melhor referência, deveria a lei estatuir que, na eventualidade de o presumível empregador não apresentar contestação, o juiz profere decisão que reconheça a existência de contrato de trabalho.

Em segundo lugar, porque a ARECT pode ser configurada à margem do próprio presumível trabalhador.

⁶⁶ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

Se o alegado empregador não exercer o seu direito de defesa, contestando pelo que entender por conveniente, o presumível trabalhador é surpreendido por uma decisão que nem sequer havia tomado conhecimento, pois a sua intervenção, a operar, é apenas numa fase subsequente do processo.

De facto, esta questão está intimamente relacionada com a posição processual que esta parte, a parte mais débil na relação laboral, ocupa nos termos desta ação, detalhada no ponto subsequente.

Como reflexão para futuro, deixamos apenas a nota de que a contestação pode assumir um conteúdo vasto. O beneficiário da atividade pode, se assim o entender, refutar, por impugnação e por exceção, a pretensão e os fundamentos aduzidos pelo MP, podendo a sua atuação traduzir-se no seguinte: impugnação da existência do contrato de trabalho; aceitação da relação laboral, mas impugnação da data de início; aceitação da relação laboral, mas impugnação dos elementos da mesma (categoria, remuneração, etc).

Já na contestação por exceção, a que habitualmente é proferida nos processos de ARECT, o presumível empregador pode invocar, a título de exemplo, a nulidade do contrato de trabalho, a qual, como vimos acima, não prejudica a legitimidade ativa ocupada pelo MP.

Todas estas situações que foram mencionadas são distintas e podem também dar lugar a soluções diferenciadas, mas são caracterizadoras da posição reforçada do presumível empregador na ARECT.

Articulado do (presumível) trabalhador

5.1. Direitos processualmente reconhecidos

No capítulo anterior debruçamo-nos sobre a contestação, momento processual em que o presumível empregador intervém na ARECT, tendo igualmente sido sublinhadas as consequências da sua não dedução. Contudo, o panorama altera-se, também para o lado do prestador da atividade, na medida em que este decida facultativamente intervir nesta ação.

Nestes termos, a contestação é notificada ao autor (MP) e, posteriormente, o processo é apresentado ao juiz para marcação da data de audiência de julgamento, sem necessidade de concordância das partes, podendo as mesmas vir a ser convidadas a completar e corrigir os articulados.

Marcada tal data, a qual será dentro de 30 dias (art. 186.º-N, n.º 2 CPT), serão remetidos ao presumível trabalhador os duplicados da petição inicial e da contestação, apresentadas, respetivamente, pelo MP e pelo beneficiário da atividade, assim como informação da data e hora para a realização da audiência de julgamento (art.186.º-L, n.º 4 do CPT).

À luz da mesma norma, ao prestador da atividade é atribuída a faculdade de intervir neste processo, sendo, portanto, advertido expressamente para, no prazo de 10 dias, exercer os seguintes direitos processualmente reconhecidos: aderir aos factos apresentados pelo MP e, por isto, estar alinhado com a posição deste, o que implica que não traga para o processo qualquer facto novo, ou apresentar articulado próprio⁶⁷, para o que deverá, também, constituir mandatário no processo, descrevendo novos factos e matéria probatória relacionados com as posições de cada uma das partes.

Apresentando o prestador da atividade articulado próprio, deverá ser dado conhecimento às partes (MP e beneficiário da atividade) disto para tal poder vir a ser considerado. Nestes termos, por respeito ao princípio do contraditório⁶⁸ (art. 3.º, n.º 3 do CPC, aplicável *ex vi* art. 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT), sendo o intuito das partes dar uma resposta ao articulado próprio do presumível trabalhador, poderão vir a fazê-lo no início da audiência de julgamento.

⁶⁷ Entendendo que o legislador não assumiu aqui uma posição coerente, na medida em que não se exige forma articulada para a petição inicial e para a contestação, De Freitas, Pedro Petrucci (2014), “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados*, IV, pp. 1430.

⁶⁸ Neste sentido Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 70.

Resulta, assim, que o presumível trabalhador, se intervir (facultativamente) no processo de ARECT, intervém já numa fase posterior e adiantada do mesmo, pois este é estruturado legalmente como uma ação movimentada pelo MP contra o presumível empregador (e não contra o presumível trabalhador).

Decidindo assumir alguma palavra neste processo, o beneficiário da atividade “ora alinhará com o Ministério Público, no sentido de demonstrar a natureza laboral da relação, ou alinhará com o beneficiário daquela – por temor ou convicção -, na defesa do caráter não subordinado da prestação, ora abster-se-á de tomar posição na contenda.”⁶⁹.

Significa isto que a sua intervenção poderá assumir uma dupla faceta. Aderindo aos factos apresentados pelo MP, concordará com a qualificação do seu contrato como sendo de trabalho. Todavia, apresentando articulado próprio, não significa que a sua posição colida com a do autor e se reconduza à tese defendida pelo beneficiário da atividade⁷⁰.

5.2. Posição processual

Face ao que resulta acima, não podemos deixar de referir que qualificação da posição processual ocupada pelo presumível trabalhador é outro tema que deverá ocupar as nossas atenções.

Sobre este tema, o TC começa, desde logo, por explicitar que

Independentemente das eventuais deficiências técnicas deste regime... a verdade é que o mesmo garante a intervenção nos autos, quer do trabalhador, quer da entidade empregadora, sendo facultada ao trabalhador, a oportunidade processual de tomar posição quanto às circunstâncias concretas em que desenvolve a sua atividade, podendo, além do mais, invocar que se pretendeu vincular num regime que não o do contrato de trabalho (designadamente, por não querer estar sujeito a nenhuma relação de subordinação jurídica ou por estar vinculado a uma relação jurídica de um específico tipo contratual que não lhe permite ter outra relação jurídica de natureza laboral). Face ao exposto, não se nos afigura que o regime da «ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho» viole a liberdade de escolha de profissão, consagrada no artigo 47.º, n.º 1, da Constituição, concretamente na dimensão em que consagra o direito de escolher o regime de trabalho⁷¹.

Mas, afinal, qual será verdadeiramente a posição processual do prestador da atividade? Será uma posição secundarizada, como parece ser configurada pela lei? Ou, ao invés, reconhecem-se-lhe atributos de verdadeiro interveniente principal?

⁶⁹ Vasconcelos, Joana (2017), *Direito Processual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pp. 158-159.

⁷⁰ Para maiores desenvolvimentos ver Vasconcelos, Joana (2017), *Direito Processual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pp. 159-160.

⁷¹ Acórdão do TC n.º 94/2015 de 9 de julho de 2015 (João Cura Mariano), proferido no processo n.º 822/14, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Grande parte dos tribunais é unânime em considerar que as partes nesta ação são o MP e o presumível empregador e, portanto, a intervenção do presumível trabalhador não faz com que mereça tal qualificação de parte. A balança tende a ficar dividida entre a defesa de uma tese que pretende aproximar a posição do prestador da atividade à do assistente e a defesa de uma tese que o reconduz à posição de parte principal⁷².

Explicitando que numa ARECT as partes são unicamente o MP e o beneficiário da atividade, temos o TRP que afirma o seguinte:

Sem que se pretenda aqui dirimir essa polémica sobre a posição do trabalhador na ação, poderá contudo afirmar-se com segurança que a lei o remete para uma posição secundária, sendo os seus direitos processuais limitados à intervenção - meramente facultativa... isto é, pode aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário; se não exercer qualquer daqueles direitos ou se os exercer em qualquer das duas vertentes possíveis - adesão aos factos apresentados pelo Ministério Público ou apresentação de articulado próprio e constituição de mandatário - o processo prossegue tendo sempre por base a petição inicial por aquele apresentado, embora nesta última hipótese passe a conter mais este articulado. Mas para além de tudo isso, releva um aspeto essencial: é absolutamente irrelevante o interesse e posição que o trabalhador tenha sobre a oportunidade e necessidade da instauração da ação. Face a essa constatação sobre os direitos processuais reconhecidos ao trabalhador, podemos afirmar que não intervêm como “parte” nesta ação... O escopo da Lei é garantir que se determine se há ou não uma situação de precariedade, sendo com esse propósito que se consagraram as soluções processuais da ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho... Nesta ação o trabalhador não é parte e, logo, não tem legitimidade para exercer os direitos processuais inerentes a quem têm essa qualidade processual, nomeadamente o de desistir do pedido ou de qualificar a relação jurídica como de prestação de serviços⁷³.

No mesmo sentido, estatui igualmente o referido tribunal que

⁷² Na doutrina também se fala de um *tertium genus*, de acordo com a sua manifestação de vontade no processo ou a sua abstenção de o fazer, sendo que a sua intervenção ocorre já “in media res”. Para o efeito, ver Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira (2015), “A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Revista Julgar*, 25, pp. 210 e 213.

⁷³ Acórdão do TRP de 1 de fevereiro de 2016 (Jerónimo Freitas), proferido no processo n.º 1673/14.2T8MTS.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

o Ministério é parte principal, tem legitimidade ativa, não representando, nem patrocinando o trabalhador. Este apenas tem intervenção na ação já após a apresentação dos articulados pelo Ministério Público e pelo empregador, com a notificação da data de julgamento e simultaneamente com a advertência expressa de que pode, no prazo de 10 dias, aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário (artigo 186º-L, nº 4 do CPT). E se não intervier nesta qualidade o trabalhador tem um papel duplo de testemunha e “parte de facto”. Testemunha porque não vemos outra qualidade processual em que ele possa intervir, caso não venha a aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, não apresente articulado próprio e não constituía mandatário. E “parte de facto” porque, não tendo a verdadeira veste de parte, seja principal ou acessória, se estiver presente ou se fizer representar na audiência de partes, além de testemunha, porque tem um interesse no desfecho da causa, tem participação ativa na tentativa de conciliação presidida pelo Juiz (artigo 186º-O, nº 1 do CPT)⁷⁴.

Todavia, há jurisprudência em sentido inverso (embora muito diminuta), destacando-se o pensamento propugnado pelo TRL, o qual refere que as “...partes são o empregador e o prestador da atividade e não, portanto, o MºPº, ou a autoridade administrativa... A partir do momento em que o trabalhador se mostra devidamente patrocinado nada impede que decida os seus interesses, cabendo ao MºPº uma intervenção de cariz acessório.”⁷⁵.

Antes de nos debruçarmos sobre a posição da jurisprudência e da doutrina mais relevante acerca da atribuição ao prestador da atividade de uma posição de parte principal ou de mero assistente, cumpre esclarecer brevemente o regime constante do CPC, o que pressupõe a análise da intervenção de terceiros num processo (arts. 311.º e seguintes do CPC).

Para o que aqui releva destacar para a posição do alegado trabalho enquanto parte principal, determina-se no art. 311.º do CPC que “Estando pendente causa entre duas ou mais pessoas, pode nela intervir como parte principal aquele que, em relação ao seu objeto, tiver um interesse igual ao do autor ou do réu”.

⁷⁴ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Deixamos, contudo, a nota de que a parte final desta passagem do Acórdão refere-se à tentativa de conciliação prevista anteriormente nos termos do art. 186.º-O, n.º 1 do CPT, com a versão imposta pela Lei n.º 63/2013 (art. 5.º). Com a modificação definida pela Lei n.º 55/2017 deixou de se prever tal possibilidade.

⁷⁵ Acórdão do TRL de 24 de setembro de 2014 (Sérgio Almeida), proferido no processo n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Assumindo que o prestador da atividade é visto pela lei como parte, ver Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do MP e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 791 e Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 69 e 75.

Como aditamento, o art. 312.º do CPC estatui que “O interveniente principal faz valer um direito próprio, paralelo ao do autor ou do réu, apresentando o seu próprio articulado ou aderindo aos apresentados pela parte com quem se associa”.

Já no campo da intervenção acessória, concretamente sobre o regime da assistência (intervenção acessória espontânea), prevê-se no artigo 326.º do CPC que

Estando pendente uma causa entre duas ou mais pessoas, pode intervir nela como assistente, para auxiliar qualquer das partes, quem tiver interesse jurídico em que a decisão do pleito seja favorável a essa parte.”, sendo que, “Para que haja interesse jurídico, capaz de legitimar a intervenção, basta que o assistente seja titular de uma relação jurídica cuja consistência prática ou económica dependa da pretensão do assistido.

Sobre a posição do assistente, o CPC dita ainda que este tem no processo a posição de auxiliar de uma das partes principais (art. 328.º, n.º 1), sendo feita a seguinte ressalva no n.º 2 da mesma norma:

Os assistentes gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres que a parte assistida, mas a sua atividade está subordinada à da parte principal, não podendo praticar atos que esta tenha perdido o direito de praticar nem assumir atitude que esteja em oposição com a do assistido; havendo divergência insanável entre a parte principal e o assistente, prevalece a vontade daquela.

Vejamos agora como a argumentação sustentada pelos tribunais e doutrina para a defesa de cada uma das teses referidas acima.

Para aproximar a posição processual do presumível trabalhador à de assistente, a jurisprudência tece um conjunto de considerações relevantes. Como tal, os tribunais afirmam que

a figura jurídica, para qualificar a sua posição processual na ação, que melhor se enquadra no panorama da lei, será a de assistente (artigos 326º e ss. do CPC). E, nesse caso, como é óbvio, não pode o trabalhador defender ou ter uma posição processual conflituante com aquela que é defendida pela parte principal, no caso o Ministério Público e o efeito de caso julgado só o afeta se intervier no processo (nessa qualidade) - artigos 327º, nº 1, 328º, nºs 1 e 2, 331º e 332º, todos do CPC. E a posição do trabalhador é tão secundária nesta ação, dispensando-se a sua opinião e vontade, que a ação, além de instaurada, como já vimos, sem a sua vontade ou acordo, também pode terminar sem sequer ele ter tido qualquer intervenção processual. É que, de acordo com o disposto no artigo 186º-M, se o empregador não contestar, o juiz profere decisão condenatória. Aliás, como pode terminar a qualquer altura do processo (ou até na fase administrativa e/ou pré-judicial), mesmo sem a vontade do trabalhador, caso a ré reconheça ou confesse a existência de um contrato de trabalho. Mesmo que o trabalhador se oponha a este reconhecimento ou confissão, não vislumbramos que processualmente esta oposição seja relevante. É por isso que entendemos que o trabalhador não tem legitimidade para desistir do pedido ou pura e simplesmente acordar, à revelia do Ministério Público, com o empregador que a relação estabelecida entre eles constitui um contrato de prestação de serviços e não de trabalho. Se o empregador e o trabalhador são livres de negociar à luz do artigo 405º, nº 1 do Código Civil, espelhando-se essa liberdade na escolha da forma e modo de prestação da «atividade laboral», a mesma (liberdade) esgota-se na livre qualificação do contrato celebrado. O que queremos dizer com isso é que, se, dentro dos limites da lei, as partes são livres de negociar, na qualificação jurídica desse negócio, não podem impor ao mundo jurídico uma qualificação que não está de acordo com os parâmetros reais e legais⁷⁶.

Também nesta ótica os tribunais referem que

nunca será possível equiparar o papel e a posição processuais do Ministério Público, enquanto Autor da ação, e do “trabalhador”, mero assistente daquele no quadro e tramitação da mesma (cfr, artigos 326.º e seguintes do CPC)... admitir, na arquitetura adjetiva da presente ação e atendendo às razões de natureza material que estão na sua génese e implementação, que basta a intervenção, formal ou informal, do “trabalhador” concretamente visado pela mesma para, através de uma declaração favorável à entidade beneficiária dos seus serviços, obstar ao seu prosseguimento é subverter em absoluto a filosofia que presidiu à sua criação pelo legislador (laboral?) bem como o conteúdo, sentido e alcance de tal instrumento processual de combate à praga que são os “falsos recibos verdes” ou os pretensos “profissionais liberais”⁷⁷.

⁷⁶ Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁷⁷ Acórdão do TRL de 8 de outubro de 2014 (José Eduardo Sapateiro), proferido no processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Também reconduzindo a intervenção do presumível trabalhador à de um mero assistente, consultar, a título de exemplo, o Acórdão do TRL de 2 de dezembro de 2015 (Paula Santos), proferido no processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4, Acórdão do TRG de 12 de março de 2015 (Manuela Fialho), proferido no processo n.º 569/14.2TTGMR.G1 e Acórdão do TRL de 7 de outubro de 2015 (Albertina Pereira), proferido no processo n.º 940/14.0TTLSB.L1-4, todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt/>. Na doutrina, sustentando que o prestador da atividade assumirá a posição processual de assistente temos Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil* –

5.3. Conclusões parciais

Neste capítulo tivemos oportunidade de nos debruçar sobre o momento processual em que pode ocorrer a intervenção do prestador da atividade na ARECT.

Embora seja configurada pela lei como uma ação que tenha como interesse primordial o interesse público, o legislador não deixa, porém, o prestador da atividade fora da mesma. Isto faz com que sejam reconhecidos ao concreto presumível trabalhador um conjunto de direitos processuais, pese embora o legislador tenha afastado a sua qualificação como verdadeira parte processual.

Como salienta o TRP,

ao trabalhador são facultados aqueles direitos processuais - aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário - que poderá exercer, ou não, conforme bem entenda. Se não exercer qualquer daqueles direitos, o processo prossegue normalmente, sustentado na petição inicial apresentada pelo MP; se aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, o processo prossegue igualmente tendo por base aquela petição inicial; e, o mesmo acontece caso apresente articulado próprio e constitua mandatário, prosseguindo o processo tendo por base a petição inicial apresentada pelo MP, embora concomitantemente passe a conter mais este articulado. Daqui se retira que a intervenção principal do Ministério Público, assumida nesta ação por tal competência lhe ser atribuída por lei para defesa dos interesses que a mesma visa salvaguardar, nomeadamente o combate à precariedade de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, entre elas, os falsos recibos verdes, mantém-se até ao desfecho final da ação ou, melhor dito, até à extinção da instância⁷⁸.

Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho, IV, pp. 107 e Martins, Alcides (2018), *Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões*, Coimbra, Edições Almedina, S.A., pp. 269. Com uma tese muito particular relativamente à posição ocupada pelo beneficiário da atividade, reconduzindo-o à tese de parte principal, temos a Professora Doutora Joana Vasconcelos, em Vasconcelos, Joana (2017), *Direito Processual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pp. 160.

⁷⁸ Acórdão do TRP de 1 de fevereiro de 2016 (Jerónimo Freitas), proferido no processo n.º 1673/14.2T8MTS.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Contudo, alguma doutrina sustenta um pensamento diferenciado, mencionando que a intervenção do MP se esgota no impulso processual inicial com a elaboração e apresentação da petição inicial, sem prejuízo da sua intervenção posterior em sede de recurso, dispondo, portanto, de uma posição residual e passiva, chegando a falar-se de um papel de mero “entrepasto postal” que lhe está reservado. Para o efeito, ver Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do MP e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 795-797. Sustentando um pensamento semelhante, afirmando que ao MP cabe unicamente intentar esta ação especial e, porventura, exercer o patrocínio judiciário do prestador da atividade, pelo que as regras da tramitação subsequente não preveem qualquer outra intervenção do mesmo, Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III, pp. 68-69.

Aderindo aos factos apresentados pelo MP, apresentando articulado próprio ou constituindo mandatário, ao presumível trabalhador permite-se que possa fazer valer os seus direitos, divergindo a nossa posição daquela que entende que a sua intervenção apenas poderá ser no sentido de confirmar a posição defendida pelo MP.

Nestes termos, se o presumível trabalhador não pretender estar sujeito a um contrato de trabalho, reforçando que a sua situação jurídica é típica de uma mera prestação de serviços, esta ação não se encontra inviabilizada, permitindo-se com o art. 186.º-L, n.º 4 do CPT que a sua vontade possa ser expressa nos autos, independentemente das vertentes que a mesma possa assumir.

A livre e verdadeira convicção do julgador parte exatamente da premissa de que o processo foi configurado como o mais interventivo possível, isto é: as partes apresentam os respetivos articulados (no caso do MP, a petição inicial e, na hipótese do presumível empregador, a contestação), podendo outros intervenientes no processo (como sendo o presumível trabalhador) confirmar ou corroborar o que as mesmas sustentam. E poderão esses outros intervenientes, ainda que configurados como principais ou meramente assistentes, ter o derradeiro papel para a definição dos contornos possíveis a efetuar ao caso concreto.

Apenas como crítica legislativa, note-se que o legislador afastou o prestador da atividade como parte, mas, perante uma análise literal das disposições do CPC, existe uma boa base para ser configurado como parte e interveniente principal, já que na posição de interveniente principal, como dita a lei, se faz valer um direito próprio, paralelo ao do autor ou do réu, mediante a apresentação de articulado próprio ou a adesão ao invocado pela parte com quem se associa (art. 312.º do CPC, já explicitado *supra*).

CAPÍTULO 6

Sentença

6.1. Valor jurídico: efeitos do caso julgado

Vimos, nos pontos anteriores, de que modo se pode verificar a intervenção dos presumíveis empregador e trabalhador na ARECT. Cumpre-nos, nesta fase, abordar os termos posteriores aos articulados, assumindo o tribunal uma posição de destaque.

Assim, partindo-se agora para a audiência de julgamento, determina o art. 186.º-N, n.º 3 do CPT que as provas são oferecidas na audiência, podendo cada parte apresentar até três testemunhas⁷⁹. Critique-se, desde já, a redação deste preceito, assim como do art. 186.º-O do CPT, por referência errónea ao termo de “partes”, na medida em que a intenção do legislador é sempre a de associar este conceito ao MP e ao beneficiário da atividade, não havendo inclusão do prestador da atividade.

Em termos de prova testemunhal, o limite imposto para esta ação especial é mais reduzido quando comparado com as regras previstas para as ações que seguem a forma de processo comum. Para estas últimas, segue-se o que se encontra previsto no art. 64.º do CPT. Nos termos do n.º 1 desta norma, a regra geral é a de que as partes não podem oferecer mais de dez testemunhas para prova dos fundamentos da ação e da defesa, com exceção das ações de valor não superior à alçada do tribunal de primeira instância, cujo limite é reduzido para metade (cinco testemunhas). O n.º 2 dita ainda que, na hipótese de ser apresentada reconvenção, as partes podem oferecer ainda dez testemunhas para prova dos seus fundamentos e respetiva defesa.

Subsequentemente, determina o art. 186.º-O, n.º 1 do CPT que o julgamento terá o seu início com a produção das provas que ao caso couberem. Finda a produção de prova, passar-se-á para a decisão, a qual colocará termo ao processo.

⁷⁹ Sustenta-se que a complexidade da matéria exigiria uma maior atividade probatória, o que não é concedido pela limitação de 3 testemunhas, até porque até à entrada em vigor da Lei n.º 63/2013 os presumíveis empregador e trabalhador socorriam-se da ação de processo comum, no âmbito da qual poderiam apresentar até 10 testemunhas. Sem prejuízo, admite-se que a esta posição possa ser contraposto o argumento da suficiência da atividade probatória em face dos elementos que são recolhidos pela ACT no âmbito do procedimento respeitante à utilização indevida de contratos de prestação de serviços. Para o efeito, ver De Freitas Pedro Petrucci (2014), “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados*, IV, pp. 1435-1436.

Note-se que, na redação inicial do preceito imposta pela Lei n.º 63/2013, previa-se expressamente que o juiz, na hipótese de as partes estarem presentes ou representadas, realizaria a audiência de partes, procurando estabelecer uma tentativa de conciliação entre as mesmas. Só na hipótese de tal conciliação vir a ser frustrada se iniciaria de imediato o julgamento, produzindo-se as provas que ao caso couberem.

Sucedeu que o art. 3.º da Lei n.º 55/2017 centrado nas alterações ao CPT, alterou a referida norma, deixando de estar prevista a tentativa de conciliação obrigatória, passando-se, portanto, de imediato para o julgamento com a produção das provas que ao caso couberem.

Esta alteração legislativa, no sentido de eliminar a possibilidade de conciliação entre, formalmente, beneficiário da prestação e prestador de serviços, denota uma intenção do legislador em fazer prevalecer interesses de ordem meramente pública em detrimento dos interesses pertencentes à esfera jurídica do concreto presumível trabalhador.

Nos termos do n.º 3 do art. 186.º-O do CPT, não é motivo de adiamento da audiência de julgamento a falta, ainda que justificada, de qualquer das partes ou dos seus mandatários (significa isto que só poderá ser adiada por impedimento do tribunal). Na eventualidade destas não constituírem mandatário judicial ou este não comparecer, a inquirição das testemunhas é efetuada pelo juiz (art. 186.º-O, n.º 4 do CPT).

A lei é expressa ao prever que a audiência de julgamento pode vir a ser suspensa. Assim, de acordo com o que se dispõe no art. 186.º-O, n.º 5 do CPT, o juiz pode entender como indispensável, para boa decisão da causa, que se proceda a alguma diligência, o que implica a suspensão da audiência na altura que reputar mais conveniente. De imediato, o juiz fica responsável por marcar dia para a sua continuação, devendo o julgamento concluir-se dentro de 30 dias a contar do seu início.

Produzida a prova, os mandatários de cada uma das partes poderão fazer uma breve alegação oral sobre a matéria de facto e o direito aplicável (art. 186.º-O, n.º 6 do CPT).

Considerando a urgência do processo em causa, salienta-se que o art. 186.º-O, n.º 7 do CPT estatui que a sentença é sucinta, devidamente fundamentada e imediatamente ditada para a ata, regendo-se pelo disposto no art. 155.º do CPC, no qual se regula a gravação da audiência final e a documentação dos demais atos presididos pelo juiz.

É de notar que, relativamente à falta de fundamentação da sentença, a jurisprudência já teve oportunidade de se pronunciar sobre o tema, determinando o TRP o seguinte: “Para que a sentença careça de fundamentação, não basta que a justificação da decisão seja deficiente, incompleta, não convincente; é preciso que haja falta absoluta, embora esta se possa referir só aos fundamentos de facto ou só aos fundamentos de direito.”⁸⁰.

Em caso de procedência da ação, isto é, na hipótese de a sentença reconhecer a existência de um contrato de trabalho e condenar o réu, esta fixará a data do início da relação laboral. Mais se acrescenta que a decisão é comunicada oficiosamente pelo tribunal ao trabalhador (só agora fazendo, efetivamente, sentido esta denominação), à ACT e ao Instituto da Segurança Social, Instituto Público, com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral cuja fixação resultou da presente ação, atendendo, portanto, às suas repercussões no processo contraordenacional e nas obrigações contributivas parafiscais (art. 186.º-O, n.ºs 8 e 9 do CPT).

Note-se que a comunicação ao Instituto da Segurança Social, Instituto Público insere-se no disposto no art. 42.º, n.º 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, nos termos do qual “As entidades contribuintes são responsáveis pelo pagamento das contribuições e das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço.”.

É precisamente sobre a sentença e respetivos efeitos que nos iremos debruçar neste ponto. Como bem sabemos, a sentença corresponde ao ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo a causa principal ou algum incidente que apresente a estrutura de uma causa. Relativamente aos seus efeitos, tem especial importância o conceito de caso julgado. Vejamos as suas particularidades e enquadramento jurídico.

Efetivamente, o direito de acesso aos tribunais e a uma tutela jurisdicional efetiva é um direito constitucionalmente previsto no art. 20.º da CRP. Além desta norma, são também relevantes os preceitos contidos no art. 26.º da Lei da Organização do Sistema Judiciário e no art. 2.º do CPC.

Perante este último, determina-se que

A proteção jurídica através dos tribunais implica o direito de obter, em prazo razoável, uma decisão judicial que aprecie, com força de caso julgado, a pretensão regularmente deduzida em juízo, bem como a possibilidade de a fazer executar. A todo o direito, exceto quando a lei determine o contrário, corresponde a ação adequada a fazê-lo reconhecer em juízo, a prevenir ou reparar a violação dele e a realizá-lo coercivamente, bem como os procedimentos necessários para acautelar o efeito útil da ação.

⁸⁰ Acórdão do TRP de 15 de maio de 2017 (Jerónimo de Freitas), proferido no processo n.º 6214/16.4T8PRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

Na verdade, o caso julgado visa garantir, fundamentalmente, o valor da segurança jurídica, fundando-se a proteção a essa segurança jurídica, relativamente a atos jurisdicionais, no princípio do Estado de Direito. Tradicionalmente, são apontadas duas dimensões ao caso julgado: a dimensão objetiva, alicerçada na ideia de estabilidade das instituições, e a dimensão subjetiva, que se projeta na tutela da certeza jurídica das pessoas ou na estabilidade da definição judicial da sua situação jurídica.

Sobre o conceito de caso julgado e o seu enquadramento jurídico, o STJ pronunciou-se referindo que

o caso julgado enquanto pressuposto processual, conforma um efeito negativo que consiste em impedir qualquer novo julgamento da mesma questão. É o princípio do *ne bis in idem*, consagrado como garantia fundamental pelo art. 29.º, n.º 5, da CRP: ninguém pode ser julgado mais do que uma vez pela prática do mesmo crime⁸¹.

Assim entendido nas suas dimensões fundamentais, o caso julgado destina-se a evitar uma contradição prática de decisões, obstando a decisões concretamente incompatíveis. Como iremos observar, o caso julgado, além de uma eficácia intraprocessual, é suscetível de valer num processo distinto daquele em que foi proferida a decisão.

De acordo com o art. 619.º, n.º 1 do CPC, transitada em julgado a sentença ou o despacho saneador que decida do mérito da causa, a decisão sobre a relação material controvertida fica a ter força obrigatória dentro do processo (caso julgado formal) e fora dele (caso julgado material).

Em termos jurisprudenciais, o TRC teve já oportunidade de se pronunciar sobre a norma *supra* referida, estatuidando que

⁸¹ Acórdão do STJ de 20 de outubro de 2010 (Santos Cabral), proferido no processo n.º 3554/02.3TDLSB.S2, disponível em www.dgsi.pt. Na doutrina, o Professor Doutor Rui Pinto entende que “O caso julgado tanto designa a qualidade de imutabilidade da decisão judicial que transitou em julgado, como o conjunto dos efeitos jurídicos que têm o trânsito em julgado da decisão judicial por condição.” (Pinto, Rui (2018), “Exceção e autoridade de caso julgado – algumas notas provisórias”, *Revista Julgar*, pp. 2).

a citada disposição legal reporta-se e delimita os contornos do caso julgado material, ou seja, o caso julgado que se forma relativamente à decisão (sentença ou saneador) que, decidindo do mérito da causa, define a relação ou situação jurídica deduzida em juízo (a relação material controvertida), determinando que tal decisão tem força obrigatória dentro e fora do processo (dentro dos limites estabelecidos nos arts. 580.º e 581.º) e impedindo, dessa forma, que a mesma relação material venha a ser definida em moldes diferentes pelo tribunal ou qualquer outra autoridade... Conforme resulta do disposto na norma citada, o caso julgado material vigora dentro dos limites estabelecidos nos limites fixados pelos artigos 580.º e 581.º, sendo, portanto, delimitado através dos elementos que identificam a relação jurídica definida na sentença (as partes, o pedido e a causa de pedir) e é a definição dessa concreta relação jurídica (delimitada pelos referidos elementos) que se impõe por força da autoridade do caso julgado; significa isso, portanto, que a concreta relação material controvertida que foi objeto da decisão não pode voltar a ser discutida entre as mesmas partes e não pode vir a ser contrariada – antes deverá ser respeitada – por qualquer outra decisão (importando notar que, em conformidade com o disposto no artigo 625.º, n.º 1, do CPC, havendo duas decisões contraditórias sobre a mesma pretensão, há-se cumprir-se a que passou em julgado em primeiro lugar)⁸².

À luz do art. 620.º, n.º 1 do CPC, as sentenças e os despachos que recaiam unicamente sobre a relação processual têm força obrigatória dentro do processo. Haverá, portanto, caso julgado formal se a sentença ou o despacho incidirem apenas sobre a relação processual concreta julgada no processo, o que significa que a decisão a ser proferida no caso concreto só vinculará aquele juiz e dentro daquele processo (efeito preclusivo intraprocessual), impedindo que nele a decisão seja contraditada ou repetida⁸³.

Saliente-se que a força obrigatória das decisões que gozam de caso julgado formal é absoluta: mantém-se mesmo que o juiz seja substituído por outro ou o processo seja remetido para outro tribunal (a título de exemplo, na sequência de alteração do mapa judiciário), não podendo igualmente ser afastada mediante invocação do princípio da adequação formal⁸⁴.

⁸² Acórdão do TRC de 11 de junho de 2019 (Maria Catarina Gonçalves), proferido no processo n.º 355/16.5T8PMS.C1, disponível em www.dgsi.pt.

⁸³ Para um maior detalhe, ver De Freitas, José Lebre (2019), Um polvo chamado autoridade do caso julgado, *Revista da Ordem dos Advogados*, III-IV, pp. 692.

⁸⁴ Neste sentido, Pinto, Rui (2018), Exceção e autoridade de caso julgado – algumas notas provisórias, *Revista Julgar*, novembro 2018, pp. 4.

Já o caso julgado material respeita ao mérito da causa subjacente à relação material controvertida, passando a ter força obrigatória dentro do processo e fora dele (art. 619.º, n.º 1, in fine do CPC). Significa isto que a decisão tem força obrigatória para todos os juízes e todas as ações, ou seja, apenas poderá vir a ser apreciada uma segunda ação quando as circunstâncias que estão na base da primeira tenham sofrido mutações⁸⁵.

A jurisprudência, recorrentemente, debruça-se sobre os conceitos de caso julgado formal e caso julgado material e as suas particularidades. Vejamos quais os seus entendimentos.

Segundo o STJ,

Com os conceitos de caso julgado formal e material descrevem-se os diferentes efeitos da sentença. Com o conceito de caso julgado formal refere-se a inimpugnabilidade de uma decisão no âmbito do mesmo processo (efeito conclusivo) e converge com o efeito da exequibilidade da sentença (efeito executivo). Por seu turno, o caso julgado material tem por efeito que o objeto da decisão não possa ser objeto de outro procedimento... Há caso julgado formal quando a decisão se torna insuscetível de alteração por meio de qualquer recurso como efeito da decisão no próprio processo em que é proferida, conduzindo ao esgotamento do poder jurisdicional do juiz e permitindo a sua imediata execução (actio judicati). O caso julgado formal respeita, assim, a decisões proferidas no processo, no sentido de determinação da estabilidade instrumental do processo em relação à finalidade a que está adstrito⁸⁶.

O conceito de caso julgado material é o que merece uma especial atenção, atendendo a que faz emergir outros dois conceitos relevantes: o de exceção de caso julgado e o de autoridade de caso julgado.

Neste seguimento, explicita também o STJ que

A eficácia do caso julgado material pode ser desdobrada em duas vertentes: a) – uma função negativa, reconduzida a exceção de caso julgado, consistente no impedimento de que as questões alcançadas pelo caso julgado se possam voltar a suscitar, entre as mesmas partes, em ação futura; b) – uma função positiva, designada por autoridade do caso julgado, através da qual a solução neste compreendida se torna vinculativa no quadro de outros casos a ser decididos no mesmo ou em outros tribunais. A exceção de caso julgado material exige a verificação da tríplice identidade estabelecida no artigo 581.º do CPC; já o efeito de autoridade de caso julgado, segundo o entendimento dominante, não requer essa tríplice identidade⁸⁷.

⁸⁵ Explicitando com maior pormenor o conceito, especificidades e repercussões do caso julgado material, De Freitas, José Lebre (2019), Um polvo chamado autoridade do caso julgado, *Revista da Ordem dos Advogados*, III-IV, pp. 692-693.

⁸⁶ Acórdão do STJ de 20 de outubro de 2010 (Santos Cabral), proferido no processo n.º 3554/02.3TDLSB.S2, disponível em www.dgsi.pt.

⁸⁷ Acórdão do STJ de 22 de junho de 2017 (Tomé Gomes), proferido no processo n.º 2226/14.0TBSTB.E1.S1, disponível em www.dgsi.pt. No mesmo sentido, e explicitando as duas vertentes associadas ao caso julgado material, veja-se o Acórdão do TRC de 11 de junho de 2019 (Maria Catarina Gonçalves), proferido no processo n.º 355/16.5T8PMS.C1, disponível em www.dgsi.pt.

Face a tudo o que decorre *supra*, em que foram explicitados os conceitos primários deste capítulo, a questão basilar a ser colocada é a seguinte: afinal, como reconhecer a existência do caso julgado?

O princípio orientador que permite aferir desta circunstância, determinando se uma ação é idêntica a outra, é o da existência ou inexistência da possibilidade de duas ou mais decisões judiciais se poderem contradizer na prática ou de ser proferida uma decisão já reproduzida na primeira.

Daqui decorre o critério da tríplice identidade de caso julgado já referido acima, alicerçado no art. 581.º do CPC. Nos termos do n.º 1 desta norma, “Repete-se a causa quando se propõe uma ação idêntica a outra quanto aos sujeitos, ao pedido e à causa de pedir.”. Daqui se retira a ideia de que a tríplice identidade é aferida através de três fatores relevantes: identidade de partes, identidade de pedido e identidade de causa de pedir⁸⁸. Vejamos cada um destes fatores.

O art. 581.º, n.º 2 do CPC aborda a questão dos limites subjetivos, esclarecendo que “Há identidade de sujeitos quando as partes são as mesmas sob o ponto de vista da sua qualidade jurídica.”. Segundo o STJ,

Para a identidade de sujeitos...nos termos do artigo 581.º, n.º 1 e 2, do CPC, o que é essencial não é a sua identidade física, mas a mesmidade da posição ou da qualidade jurídica na titularidade dos direitos e obrigações contemplados pelo julgado. Todavia, a relatividade subjetiva do caso julgado não obsta a que este se possa estender a terceiros, mormente nos casos em que da lei resulte tal extensão⁸⁹.

Note-se que a consideração da qualidade jurídica do sujeito determina a irrelevância da concreta posição processual ocupada. Neste sentido, se antes o sujeito ocupara a posição de autor e, numa segunda causa, ocupa a posição de réu (ou vice-versa), tal não obsta ao preenchimento do primeiro fator da identidade de sujeitos.

Como limites objetivos temos a identidade de pedido, prevista no art. 581.º, n.º 3 do CPC, que estatui que “Há identidade de pedido quando numa ou outra causa se pretende obter o mesmo efeito jurídico.”⁹⁰.

⁸⁸ Na doutrina, o Professor Doutor José Lebre de Freitas é do entendimento de que

“Para bem entender a tripla identidade do art. 581.º-1, CPC, tem que se ir além da mera verificação de que a segunda ação é proposta pela mesma pessoa que foi uma partes na primeira contra a mesma pessoa que nela foi a respetiva contraparte, de que o pedido é exatamente o mesmo e de que ele se funda (ou é negado que se funde) na mesma narração de factos constitutivos que, na ação anterior, se pretendeu ter integrado a previsão das normas jurídicas invocadas.” (De Freitas, José Lebre (2019), “Um polvo chamado autoridade do caso julgado”, *Revista da Ordem dos Advogados*, III-IV, pp. 694.

⁸⁹ Acórdão do STJ de 22 de junho de 2017 (Tomé Gomes), proferido no processo n.º 2226/14.0TBSTB.E1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁰ Este segundo fator é explicado, na doutrina, pelo Professor Doutor Rui Pinto em Pinto, Rui (2018), “Exceção e autoridade de caso julgado – algumas notas provisórias”, *Revista Julgar*, pp. 13 e, com um maior detalhe, pelo Professor Doutor José Lebre de Freitas. Em De Freitas, José Lebre (2019), “Um polvo chamado autoridade do caso julgado”, *Revista da Ordem dos Advogados*, III-IV, pp. 696-697.

Importa explicitar que o STJ entende que “A aferição da identidade do pedido e da causa de pedir, para os efeitos do artigo 581.º, n.º 1, 3 e 4, do CPC, deverá ser feita não de um modo global, mas sim em função de cada pretensão parcelar em que se possa decompor o objeto das causas em confronto e dos correspondentes segmentos decisórios.”⁹¹.

Por fim, relativamente à identidade de causa de pedir, a mesma encontra-se estabelecida no art. 581.º, n.º 4 do CPC nos seguintes termos: “Há identidade de causa de pedir quando a pretensão deduzida nas duas ações procede do mesmo facto jurídico.”⁹².

Explicitados os contornos teóricos do caso julgado, cumpre-nos agora fazer uma ponte para o tema concreto em análise neste capítulo, o da sentença relativa à ARECT.

Já tivemos oportunidade de, inicialmente, esclarecer que a ARECT se traduz numa ação que segue a forma de processo especial e que merece a sua qualificação como uma ação de simples apreciação, pretendendo resolver a questão em torno da qualificação jurídica de um concreto contrato.

Mas será que a existência desta ação especial inviabiliza uma potencial ação sob a forma de processo comum intentada pelo potencial trabalhador para qualificação jurídica da relação jurídica em causa, existindo, assim, duas ações pendentes de qualificação da mesma relação jurídica?

Ou seja, face ao regime legal da ARECT, será que o MP carece ou não de interesse em agir na situação em que o alegado trabalhador instaura uma ação sob a forma de processo comum, peticionando, entre o demais, que a ré (entidade empregadora) seja condenada a reconhecer que prestou funções para a mesma vinculado por contrato de trabalho?

Parece-nos que a resposta a estas questões deverá ser a seguinte: enquanto ação de simples apreciação, a ARECT vincula o trabalhador (se assim o reconhecer como tal) à qualificação aí estatuída. Tendo em conta o seu objeto limitado, o trabalhador pode beneficiar dessa mesma qualificação (se assim concordar) para se prevalecer de outros direitos que, a reconhecerem-se, apenas o serão em sede de ação que siga a forma de processo comum⁹³, atendendo à limitação referida *supra*.

Por outras palavras, tomando em consideração que nesta ação não há lugar à formulação de quaisquer outros pedidos para além do reconhecimento da existência de contrato de trabalho e do seu início, poderá o trabalhador prevalecer-se deste mesmo reconhecimento para numa posterior ação comum peticionar o que bem lhe aprouver, tomando como base esse mesmo reconhecimento.

⁹¹ Acórdão do STJ de 22 de junho de 2017 (Tomé Gomes), proferido no processo n.º 2226/14.0TBSTB.E1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

⁹² Para melhor referência, a identidade da causa de pedir é explicada pelo Professor Doutor José Lebre de Freitas em De Freitas, José Lebre (2019), “Um polvo chamado autoridade do caso julgado”, *Revista da Ordem dos Advogados*, III-IV, pp. 699-700.

⁹³ Seguindo este entendimento, Silva, Ernestina (2018), “Notas sobre o regime jurídico da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT), instituído pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 316.

No entanto, será ainda sustentável o entendimento de que podem ser instituídas as duas ações (a comum e a especial) em simultâneo ou em momentos temporalmente distintos, atendendo a que o escopo e intervenientes em cada uma delas é distinto.

Assim sendo, ainda que o objeto base das mesmas possa ser idêntico (na ação sob a forma de processo comum o alegado trabalhador pode também peticionar a existência de um contrato de trabalho), a verdade é que, com elevada probabilidade, essa mesma parte (aqui entendido como uma verdadeira parte, ainda que possa ser representado pelo MP), peticionará outros pedidos, ainda que acessórios (o objeto desta ação será, portanto, mais detalhado e alargado, podendo vir a ser discutidas questões como a validade do contrato, os direitos do trabalhador).

Numa ARECT, o alegado trabalhador nunca poderá assumir a faceta de autor (esta cabe ao MP) e o pedido é tanto ou quanto limitado ao mero reconhecimento do vínculo jurídico como de contrato de trabalho, nada mais a haver⁹⁴.

Saliente-se também que, na eventualidade de não concordar com a qualificação jurídica estabelecida em sede de ARECT, ainda que esteja em causa uma questão material, parece-nos que nada inviabilizará o alegado trabalhador de intentar uma ação sob a forma de processo comum para ver reconhecido o seu vínculo como de trabalho subordinado (ou, eventualmente, de prestação de serviços).

Para sustentar o nosso entendimento, prevalecemo-nos do estatuído pelo TRL. O mesmo refere que

⁹⁴ Por outras palavras, pela configuração desta ação, não se permite a apreciação de outros pedidos relativos a direitos laborais que se considerem devidos, ou seja, não é possível ali tratar dos efeitos decorrentes da declaração de existência de contrato de trabalho. Para o efeito, ver Silva, Ernestina (2018), “Notas sobre o regime jurídico da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT), instituído pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 315 e Martins, Alcides (2018), *Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões*, Coimbra, Edições Almedina, S.A., pp. 268. No mesmo sentido, mas sustentando que a ação deveria ter uma finalidade mais abrangente, De Freitas, Pedro Petrucci (2014), “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados*, IV, pp. 1436-1437.

Não se questiona que o pedido e a causa de pedir da presente ação... estão completamente abrangidos pelo pedido e causa de pedir da ação comum previamente instaurada pelo trabalhador. No entanto, face ao escopo desta ação especial e às finalidades que ela persegue e que, como referimos, extravasam a tutela do interesse privado do trabalhador, já não concordamos com o tribunal a quo quando afirma que inexistente qualquer tutela jurisdicional a obter através desta ação judicial, face à prévia ação comum interposta, onde também é peticionado o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre o trabalhador e a Ré, o que destituiria o Ministério Público de interesse em agir. Tal não acontece. Os fins visados com a presente ação são mais vastos do que o interesse primeiro de tutela privada do trabalhador concreto e justificam a intervenção obrigatória e até exclusiva do Ministério Público, que mantém o interesse em agir dado que o direito cuja existência se pretende que seja judicialmente declarada continua numa situação de dúvida, suscetível de causar prejuízos graves e objetivos ao seu titular, que é o trabalhador, mas também o Estado⁹⁵.

6.2. Possibilidade de recurso de apelação para a Relação

Da decisão final da ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho cabe sempre recurso para a Relação, independentemente do respetivo valor. O CPT prevê uma norma específica relativamente a este tema.

Falamos do art. 186.º-P do CPT, nos termos do qual se estabelece que “Da decisão proferida nos termos do presente capítulo é sempre admissível recurso de apelação para a Relação, com efeito meramente devolutivo.”⁹⁶.

É razoável e compreensível assumir que o autor (MP) da ARECT poderá vir a recorrer de uma decisão que considere desfavorável e desmedida. Foi precisamente com esse intuito que o legislador estabeleceu a norma referida *supra*.

Efetivamente, também este ponto é objeto de análise pela jurisprudência. Com efeito, o TRL menciona que

⁹⁵ Acórdão do TRL de 2 de dezembro de 2015 (Paula Santos), proferido no processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁶ Criticando esta solução, De Freitas, Pedro Petrucci (2014), “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados*, IV, pp. 1429 e 1436.

A intervenção principal do Ministério Público, assumida na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho por tal competência lhe ser atribuída por lei para defesa dos interesses que a mesma visa salvaguardar, nomeadamente o combate à precariedade de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, entre elas, os falsos recibos verdes, mantém-se até ao desfecho final da ação ou, melhor dito, até à extinção da instância, tendo necessariamente legitimidade para recorrer de toda e qualquer decisão recorrível que à ação respeite. Através do recurso vem o Ministério Público questionar se o tribunal a quo fez a correta aplicação do direito ao julgar extinta a instância. O seu propósito, alicerçado nos fundamentos que invoca, é o de ver a decisão revogada e, conseqüentemente, o prosseguimento da ação. Portanto, o Ministério Público tem interesse processual em recorrer, sendo inquestionável a necessidade que o justifica⁹⁷.

Também o TRP se pronunciou na análise desta questão, clarificando que

Ao estabelecer que na presente ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é sempre admissível recurso de apelação para a Relação, o legislador fez a valoração dos interesses em causa para efeitos de recurso, equiparando-a, para esse efeito, aos casos em que o valor da ação é o da alçada do Tribunal da 1ª instância acrescido de mais €0,01. Nessa consideração, quando não existam elementos para fixação do valor da causa atendendo à utilidade económica do pedido, servirá de critério essa valoração, por dela resultar o valor que, pelo menos, será o mínimo a fixar⁹⁸.

É importante destacar que o art. 186.º-P do CPT sublinha que o recurso em causa tem efeito meramente devolutivo. Segue-se, portanto, a regra estabelecida no art. 83.º, n.º 1 do CPT, segundo o qual a apelação tem efeito meramente devolutivo, sem necessidade de declaração.

Contudo, é lícito ao recorrente obter o efeito suspensivo, tendo, para tal, que observar o preceituado no art. 83.º, n.º 2 do CPT, ou seja, requerendo o recorrente a prestação de caução e prestando-a, nos termos dos n.ºs 4 e 5 do aludido art.

6.3. Valor da causa e responsabilidade pelo pagamento das custas processuais

O específico normativo sobre o valor da causa e a responsabilidade pelo pagamento das custas processuais no âmbito da ARECT é objeto do art. 186.º-Q do CPT.

Quanto ao valor da causa, dispõe o art. 186.º-Q, n.º 2 do CPT que o juiz deve, a final, fixar o valor da causa, tendo em conta a utilidade económica do pedido. Ainda sobre esta matéria, determina o n.º 3 do mesmo art. que, na eventualidade de ser interposto recurso antes da fixação do valor da causa pelo juiz, o mesmo deverá fixá-lo no despacho que admite o recurso.

⁹⁷ Acórdão do TRL de 25 de março de 2015 (Jerónimo de Freitas), proferido no processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁸ Acórdão do TRP de 15 de maio de 2017 (Jerónimo de Freitas), proferido no processo n.º 6214/16.4T8PRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

Ao estabelecer-se que o valor da causa é sempre fixado pelo juiz tendo em conta a utilidade económica do pedido, remete-se para o critério geral estabelecido no art. 296.º, n.º 1 do CPC, o qual determina que “A toda a causa deve ser atribuído um valor certo, expresso em moeda legal, o qual representa a utilidade económica imediata do pedido.”.

Note-se que, estando em causa uma ação de simples apreciação, sem pedido quantificado, subjaz um interesse meramente imaterial: o reconhecimento da existência de um contrato (de trabalho). O juiz não dispõe, no caso concreto, de critérios quantificáveis para conferir a utilidade económica ao pedido, sendo razoável e até mesmo justificável que subsista uma inevitável discricionariedade da decisão.

No que toca à responsabilidade pelo pagamento das custas processuais, estatui o art. 186.º-Q, n.º 1 do CPT que “Para efeitos de pagamento de custas, aplica-se à ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 12.º do Regulamento das Custas Processuais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro.”.

De facto, o referido art. 12.º, n.º 1, alínea e) do Regulamento das Custas Processuais estabelece que “Atende-se ao valor indicado na l. 1 da tabela I-B...sempre que for impossível determinar o valor da causa, sem prejuízo de posteriores acertos se o juiz vier a fixar um valor certo”. Significa isto que haverá um valor provisório correspondente a 0,5 unidades de conta.

É importante mencionar que o MP fica isento do pagamento das custas processuais, de acordo com o disposto no art. 4.º, n.º 1, alínea a) do Regulamento das Custas Processuais, assumindo que se trata de um processo em que age em nome próprio (como autor) na defesa dos direitos e interesses que lhe são confiados por lei.

Determina-se ainda no art. 186.º-Q, n.º 4 do CPT que “O trabalhador só pode ser responsabilizado pelo pagamento de qualquer quantia a título de custas se, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 186.º-L, tiver apresentado articulado próprio e se houver decaimento.”.

Já quanto à posição do empregador (se assim vier a ser reconhecido como tal), deverá ser este o responsável pelo pagamento das custas processuais, como resulta das regras gerais impostas pelo art. 527.º do CPC.

6.4. Regras aplicáveis aos prazos de prescrição e caducidade laborais

Com o presente tópico, pretendemos apenas clarificar o que decorre do art. 186.º-R do CPT.

Segundo este normativo, “Os prazos previstos no n.º 1 do artigo 337.º e no n.º 2 do artigo 387.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, contam-se a partir da decisão final transitada em julgado.”.

Efetivamente, o art. 337.º, n.º 1 do CT estabelece para o exercício dos créditos laborais o prazo (de prescrição) de um ano, a partir da data da cessação do contrato de trabalho e no art. 387.º, n.º 2 do CT prevê-se que o prazo (de caducidade) de 60 dias para o trabalhador opor-se ao seu despedimento.

Da conjugação destas regras retiramos a ideia de que os prazos de prescrição e caducidade laborais se contam a partir do momento em que há o reconhecimento da existência do contrato de trabalho, o que parece refletir a nossa tese, a de que a presente ação tem subjacente um interesse particular (do concreto trabalhador), ainda que reflexo e/ou indireto.

6.5. Conclusões parciais

Chegados ao último capítulo da presente exposição, que se centrou na análise dos termos finais da ARECT, não podemos deixar de tecer algumas considerações.

Como vimos, o conceito base que presidiu a este capítulo foi o de caso julgado, alicerçado numa ideia de estabilidade jurídica. Sumariamente, o caso julgado traduz-se na impossibilidade de uma decisão proferida ser substituída ou modificada por qualquer tribunal, incluindo aquele que a proferiu.

De facto, a imutabilidade da decisão judicial no termo de um processo constitui uma garantia processual de fonte constitucional, enquanto expressão do princípio da segurança jurídica, próprio do Estado de Direito (art. 2.º da CRP).

Tivemos também oportunidade de explicitar as diferenças fundamentais entre o caso julgado formal e o caso julgado material. É importante reter que o diferente âmbito dos mesmos está intimamente relacionado com o objeto da decisão: o caso julgado formal só é vinculativo no processo em que for proferida a decisão, ao passo que o caso julgado material vincula no processo em que a decisão foi proferida e também fora dele, por lhe estarem subjacentes questões de foro material.

No caso específico da ARECT, sublinhámos acima os nossos entendimentos relativamente à decisão última que seja tomada, a qual, a nosso ver, não poderá inviabilizar uma potencial ação comum que venha a ser colocada, pois diferentes partes, numa e noutra, estarão em causa.

Além disso, atendendo a que parte ativa e passiva são, na ARECT, o MP e o presumível empregador, respetivamente, não fará sentido que o presumível trabalhador fique vinculado pela sentença proferida a final, que produzirá apenas efeitos entre as partes referidas.

Por se falar no conceito de parte, estamos convictos de que o legislador, mais uma vez, exprimiu-se de forma errada. A partir do art. 186.º-N do CPT, a lei refere-se sempre aos presumíveis empregador e trabalhador como partes, o que parece ser contraditório, atendendo a que a lei configura (ou pelo menos pretende que assim seja configurado) como partes o MP e o alegado empregador.

Relativamente às testemunhas que poderão vir a ser chamadas no processo de ARECT, admitimos que a própria ACT possa ser configurada como tal. Ainda que se possa defender que tal seria redundante, pois esta entidade administrativa iria sempre reforçar a base factual já apresentada por si e ir no seguimento do apresentado pelo MP, a verdade é que tal também poderá ser relevante, pois mais factos poderão ser trazidos ao processo.

Como reparo final, sublinhamos ainda que seria primordial o legislador incluir no art. 79.º do CPT, referente às decisões que admitem sempre recurso para a Relação, a ARECT, tendo por base o disposto no art. 186.º-P do CPT.

Conclusões finais

Aproxima-se o momento final do presente estudo, mas não sem antes salientarmos as nossas principais conclusões sobre o tema que procurámos aprofundar e debater: a ARECT, cujos interesses e valores que se pretendem acautelar assumem expressão máxima.

No atual contexto existente, atendendo às mutações que ocorrem diariamente e que afetam as condições de vida e de trabalho de um conjunto variado de cidadãos, urge promover o designado “decent work” (trabalho digno). Compreendem-se, por este motivo, as medidas que se traduzem no procedimento para a regularização do trabalho dissimulado a adotar pela ACT e esta nova ação que foi criada precisamente com esse escopo.

Um contrato, independentemente da sua natureza, traduz uma manifestação de vontades entre as partes. À partida, a qualificação jurídica a atribuir à relação contratual estabelecida terá sido objeto de discussão entre as mesmas, ainda que possa, posteriormente, vir a ser distorcida ou camuflada. É precisamente para evitar este fenómeno que surgiu a ARECT, cujo escopo consiste em combater a utilização do contrato de prestação de serviços nas situações em que existe uma verdadeira relação laboral.

Começámos por abordar a génese desta ação, a qual remonta à Lei n.º 63/2013, que abriu caminho para que ao mundo do Direito do Trabalho fossem contempladas novidades relevantes.

Como passo seguinte, tivemos igualmente oportunidade de caracterizar esta ação. Em termos sumários, importa reter as seguintes ideias fundamentais: estamos perante uma ação que segue a forma de processo especial; à partida, trata-se de uma ação declarativa de simples apreciação positiva (ainda que, como sublinhado, o legislador tenha contemplado alguns elementos condenatórios, sendo equacionada a sua natureza híbrida) e tem natureza urgente e oficiosa.

Com relevância suprema para a caracterização e respetivas implicações processuais da ARECT, abordámos o debate em torno dos interesses e valores que se pretendem tutelar. Deixámos claro que a nossa posição é a de que a fuga ao Direito do Trabalho, bem como outras situações em clara violação da lei exige uma reprovação, penalização e intervenção das autoridades em nome dos interesses dos trabalhadores, ao qual se identifica também um interesse coletivo/público se considerarmos a infração que se pretende combater como prejudicial para os interesses da comunidade. No entanto, o primeiro pensamento deve ser sempre, a nosso ver, o da defesa dos trabalhadores em concreto.

Passámos subsequentemente para uma análise breve dos dados estatísticos, na qual procurámos demonstrar que a importância deste processo especial não é meramente abstrata, materializando-se em números concretos. Ainda que estes números possam não assumir uma parcela acentuada no que tange à ARECT, a sua simples existência reflete que a mesma já faz parte do quotidiano dos tribunais.

Dotada de uma marcha processual específica, por comportar duas fases essenciais (administrativa e judicial), a nossa intenção foi explicitar todo o processo envolvente e quais os intervenientes no mesmo.

Não podemos negar a importância decisiva da ACT, a qual intervém numa fase puramente inicial, mas com relevância extrema para que, se necessário, o processo chegue às mãos do MP, responsável por implementar a ARECT.

Parece-nos que atribuição de uma competência à ACT com estas dimensões se funda nos interesses e valores tradicionalmente associados a esta ação, os quais priorizam a defesa de um interesse público. Ainda assim, é possível sustentar que esta competência poderá derivar da tutela dos interesses de um concreto trabalhador, pois esta entidade tem por missão a melhoria das condições de trabalho.

Não se verificando uma regularização da situação jurídica pelo beneficiário da atividade, eis que surge a intervenção do MP, dotado de legitimidade ativa no âmbito da ARECT. Como verificámos, o interesse em demandar do MP nesta sede é objeto de escrutínio rigoroso pela jurisprudência e doutrina laborais, contrapondo-se novamente os entendimentos entre a prossecução de interesses e finalidades de índole coletiva ou a defesa de interesses privados. Interrogamo-nos, assim, do seguinte: por que razão ambos os interesses não poderão estar em presença? Fará assim tanto sentido separarmos estas duas vertentes? A nossa resposta parece ser negativa.

Configurado como uma verdadeira parte pelo legislador, este estudo ocupou também algumas páginas na análise da contestação a apresentar pelo presumível empregador. A solução legal de permitir que expresse a sua posição no processo é perfeitamente legitimada pelos princípios gerais do Direito.

Mais detalhada foi a análise da intervenção do prestador da atividade que, vindo a reconhecer-se a existência de um verdadeiro contrato de trabalho, o faz qualificar como trabalhador e merecer uma tutela jurídica reforçada, em face da sua caracterização, pelo Direito do Trabalho, como parte mais débil da relação jurídica. É inegável que o legislador teve uma clara preocupação em definir concretamente em que termos pode ocorrer a sua intervenção no processo. Ainda assim, é controversa a sua qualificação e posição processuais, tendo sido nosso objetivo o de demonstrar que existem boas razões para o reconduzir a uma verdadeira parte, ainda que não seja configurado como tal pelo legislador que criou a ARECT.

Se a ACT, o MP e os presumíveis empregador e trabalhador assumem um lugar de destaque no processo, não podem os tribunais ser deixados ao acaso, mercê do seu papel enquanto verdadeiros decisores da causa. Da decisão que venha a ser proferida no processo, seja reconhecendo a existência de um verdadeiro contrato de trabalho, seja mantendo a situação jurídica intacta, mediante a comprovação da existência de um contrato de prestação de serviços, o valor básico deverá ser sempre o da segurança e estabilidade jurídicas.

Elencados brevemente os nossos principais pontos de análise, para os quais foram apresentadas as posições jurisprudenciais sobre as principais controvérsias processuais que os mesmos acarretam, estamos convictos de que o legislador deveria ir mais além na enunciação das principais regras aplicáveis à ARECT ou, pelo menos, clarificando-as corretamente.

A lei continua erradamente, salvo melhor opinião, a designar o prestador da atividade e o beneficiário da atividade, como trabalhador e empregador, respetivamente. Na ARECT, como assinalámos, objetivo do MP é o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre o prestador da atividade e o beneficiário da mesma, sendo que tal reconhecimento apenas ocorrerá com o trânsito em julgado da sentença que julgue procedente a pretensão do MP. Assim, até esse momento, deveria recorrer-se ao termo de prestador da atividade e beneficiário da atividade.

Talvez tivesse sido pertinente permitir que no âmbito da ARECT se discutissem outros pontos da relação material controvertida, agora qualificada como subordinada, alargando-se, assim, a utilidade e o escopo desta ação e permitindo-se a resolução mais eficaz de algumas problemáticas que a mesma ainda parece levantar.

Com o suprimento da tentativa de conciliação e a clarificação de que o MP tem efetivamente legitimidade ativa na ARECT, sendo o verdadeiro autor desta ação, põe-se termo à controvérsia que originou a maioria dos recursos interpostos nas instâncias superiores pelo MP, referente à validade da transação celebrada entre o prestador da atividade e o beneficiário da mesma, em sede de audiência de partes, passando aquela querela jurisprudencial e doutrinária a ter um interesse histórico na análise deste tema.

Por último, a lei continua a ser omissa quanto à notificação da sentença que reconhece a existência de um contrato de trabalho ao prestador da atividade que, neste momento, já assume a posição de trabalhador, sendo, nestes termos, um dos principais interessados e afetados com a referida decisão.

Sem prejuízo do que resulta *supra*, é louvável todo o esforço em delimitar os contornos legais da ARECT. Ainda que agora não estejam plena e corretamente configurados, depositamos esperança nas eventuais alterações que possam surgir para colmatar as insuficiências de regime existentes. Afinal, o Direito está em permanente mutação. Aguardamos, ansiosos, por novidades do legislador no domínio da ARECT, indo ao encontro das expectativas dos que anseiam pelas melhores soluções jurídicas.

Fontes

Acórdão do TRG de 6 de julho de 2005 (Carvalho Martins), proferido no processo n.º 1240/05-2, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do STJ de 20 de outubro de 2010 (Santos Cabral), proferido no processo n.º 3554/02.3TDLSE.S2, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRL de 24 de setembro de 2014 (Maria João Romba), proferido no processo n.º 1050/14.5TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 26 de setembro de 2014 (Ramalho Pinto), proferido no processo n.º 160/14.3TLRA.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRL de 24 de setembro de 2014 (Sérgio Almeida), Processo n.º 4628/13.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRL de 8 de outubro de 2014 (José Eduardo Sapateiro), proferido no processo n.º 1330/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 13 de novembro de 2014 (Ramalho Pinto), proferido no processo n.º 327/14.4TTLRA.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRP de 17 de dezembro de 2014 (António José Ramos), proferido no processo n.º 309/14.6TTGDM.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRL de 17 de dezembro de 2014 (Filomena Manso), proferido no processo n.º 1332/14.6TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRG de 12 de março de 2015 (Antero Veiga), proferido no processo n.º 416/14.5T8VNF.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRG de 12 de março de 2015 (Manuela Fialho), proferido no processo n.º 569/14.2TTGMR.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRL de 25 de março de 2015 (Jerónimo de Freitas), proferido no processo n.º 1343/14.1TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRP de 13 de abril de 2015 (Paula Leal de Carvalho), proferido no processo n.º 175/14.1T8PNF.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do STJ de 6 de maio de 2015 (Pinto Hespanhol), proferido no processo n.º 327/14.4TTLRA.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 7 de maio de 2015 (Ramalho Pinto), proferido no processo n.º 859/14.4T8CTB.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do STJ de 14 de maio de 2015 (Melo Lima), proferido no processo n.º 363/14.0TTLRA.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 21 de maio de 2015 (Azevedo Mendes), proferido no processo n.º 725/14.3TTCBR.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do STJ de 26 de maio de 2015 (António Leones Dantas), proferido no processo n.º 325/14.8TTLRA.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRP de 29 de junho de 2015 (Domingos Morais), proferido no processo n.º 549/14.8TTMTS.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TC n.º 94/2015 de 9 de julho de 2015 (João Cura Mariano), proferido no processo n.º 822/14, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>

Acórdão do TRL de 7 de outubro de 2015 (Albertina Pereira), proferido no processo n.º 940/14.0TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRL de 2 de dezembro de 2015 (Paula Santos), proferido no processo n.º 2982/14.6TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRP de 1 de fevereiro de 2016 (Jerónimo Freitas), proferido no processo n.º 1673/14.2T8MTS.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 28 de abril de 2017 (Jorge Manuel Loureiro), proferido no processo n.º 2282/16.7T8LRA.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRP de 15 de maio de 2017 (Jerónimo de Freitas), proferido no processo n.º 6214/16.4T8PRT.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do STJ de 22 de junho de 2017 (Tomé Gomes), proferido no processo n.º 2226/14.0TBSTB.E1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 14 de novembro de 2017 (Fonte Ramos), proferido no processo n.º 7034/15.9T8VIS.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRE de 1 de fevereiro de 2018 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 658/17.1T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do STJ de 27 de junho de 2018 (Chambel Mourisco), proferido no processo n.º 18965/17.1T8LSB.L1.S2, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRE de 11 de abril de 2019 (Moisés Silva), proferido no processo n.º 678/18.9T8STC.E1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRC de 11 de junho de 2019 (Maria Catarina Gonçalves), proferido no processo n.º 355/16.5T8PMS.C1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRG de 21 de maio de 2020 (Vera Sottomayor), proferido no processo n.º 3617/19.8T8GMR.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRG de 3 de dezembro de 2020 (Antero Veiga), proferido no processo n.º 149/20.3T8VCT.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Acórdão do TRP de 22 de fevereiro de 2021 (António Luís Carvalhão), proferido no processo n.º 4757/20.0T8VNG.P1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>

Referências Bibliográficas

Azevedo, Raquel Adelaide Lobarinhas (2017), A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho - Principais problemas, em particular, a posição ocupada pelo trabalhador, Dissertação de Mestrado em Direito Judiciário, Universidade do Minho.

Camanho, Paula Ponces (2015), “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Breves reflexões (e algumas perplexidades)”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, III.

Da Silva, Filipe Fraústo (2016), “As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 42.

De Freitas, José Lebre (2019), “Um polvo chamado autoridade do caso julgado”, *Revista da Ordem dos Advogados*, III-IV.

De Freitas, Pedro Petrucci (2014), “Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários”, *Revista da Ordem dos Advogados*, IV.

Fernandes, António Monteiro (2019), *Direito do Trabalho*, Edições Almedina, S.A.

Lopes, Maria João Coelho (2016), *Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho – Reflexão crítica em torno das soluções apresentadas pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto*, Dissertação de Mestrado, Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

Machado, Joaquina Lúcia e Maria de Jesus Palma Martins (2016), “A nova ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Breves considerações na perspetiva do M.º Público”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, I.

Martins, Alcides (2019), *Código de Processo do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, Edições Almedina, S.A.

Martins, Alcides (2018), *Direito do Processo Laboral – Uma síntese e algumas questões*, Coimbra, Edições Almedina, S.A.

Martins, José Joaquim Fernandes Oliveira (2015), “A ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – vinho velho em odres novos”, *Revista Julgar*, 25.

Moreira, Sara Andreia da Mota (2018), *Contextualização e Aspetos Processuais - da Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito Judiciário, Universidade do Minho.

Pinheiro, Paulo Sousa (2019), “As recentes alterações ao Código de Processo do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II.

Pinto, Rui (2018), “Exceção e autoridade de caso julgado – algumas notas provisórias”, *Revista Julgar*.

Rato João (2014, 1.ª edição), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – Interrogações sobre a intervenção do Ministério Público e outras perplexidades”, em Reis, João, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Fernandes (orgs.), *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora.

Reis, Viriato (2015), “A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Controvérsias na sua aplicação”, *Revista do CEJ*, 1.

Reis, Viriato e Diogo Ravara (2014), “Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho”, *O Novo Processo Civil – Impactos do Novo CPC no Processo do Trabalho*, IV

Silva, Ernestina (2018), “Notas sobre o regime jurídico da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho (ARECT), instituído pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II.

Vasconcelos, Joana (2017), *Direito Processual do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora.