

# RIDT<sup>®</sup>

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

**Diretor Fundador / Founding Director**  
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

**Diretor**  
Luís Gonçalves da Silva

**Director**  
Luís Gonçalves da Silva

**Subdiretora**  
Cláudia Madaleno

**Assistant Director**  
Cláudia Madaleno

**Secretária-Geral**  
Sara Leitão

**Secretary-General**  
Sara Leitão

**Secretária-Geral Adjunta**  
Maria Leonor Ruivo

**Deputy Secretary-General**  
Maria Leonor Ruivo

**Propriedade**  
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
NIPC 504992392

**Ownership**  
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
ID No. 504992392

**Morada IDT / Sede de Redação**  
Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Address IDT / Head Office**  
Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Periodicidade**  
Semestral

**Periodicity**  
Semiannual

**Nº Registo ERC**  
127529

**ERC Registration No.**  
127529

**Depósito Legal**  
480082/21

**Legal Deposit**  
480082/21

**ISSN**  
2184-8815

**ISSN**  
2184-8815

**Conceção Gráfica e Paginação**  
22 Design e Comunicação  
[www.vinteedois.pt](http://www.vinteedois.pt)

**Graphic Design and Pagination**  
22 Design and Communication  
[www.vinteedois.pt](http://www.vinteedois.pt)



# REVISITANDO A “ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO” - ALGUMAS NOTAS

*REVISITING THE “JUDICIAL PROCEDURE FOR RECOGNITION  
OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT CONTRACT” - SOME NOTES*

**Paula Ponces Camanho<sup>1</sup>**

Sumário: 1. Introdução; 2. Evolução legislativa (aspectos mais relevantes); 3. O papel do Ministério Público e do “trabalhador”; 4. Tramitação; 5. Algumas questões; 6. Notas finais; Bibliografia.

Resumo:

O presente artigo incide sobre a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, ponderando as recentes alterações legislativas e evolução jurisprudencial. Em especial, analisa a particular posição do trabalhador nesta acção, as respectivas regras de tramitação, bem como alguns problemas específicos que se podem colocar no seu âmbito, nomeadamente, quanto à delimitação dos efeitos da acção.

Abstract:

This article addresses the judicial procedure for recognition of the existence of an employment contract, reflecting on recent legislative changes and developments in case law. In particular, it analyses the special position of the employee in this judicial procedure, the respective rules of procedure, as well as some problems that may arise within its scope, namely regarding the delimitation of its effects.

---

<sup>1</sup> Assistente convidada da Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Direito do Porto. Advogada.

## 1. Introdução

Volvidos mais de onze anos sobre a entrada em vigor da Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, e tendo, em 2014, escrito um pequeno estudo<sup>2</sup> sobre a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, onde demonstrávamos algumas perplexidades causadas por determinados aspectos do regime jurídico desta nova acção, decidimos visitar o tema.

Estas pequenas reflexões justificam-se, não só porquanto o regime jurídico da acção sofreu várias alterações (Lei n.º 55/2017, de 17 de Julho, Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro, e Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril), mas igualmente pela evolução jurisprudencial nesta matéria.

Os diplomas citados alteraram, não só o Código do Processo do Trabalho<sup>3</sup>, mas igualmente o regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e da segurança social (Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro).

Não serão tratadas todas as questões que esta acção suscita, algumas das quais foram por nós abordadas no referido estudo, mas circunscrever-nos-emos às que consideramos mais relevantes, mormente em função das referidas alterações legislativas.

---

<sup>2</sup> PAULA PONCES CAMANHO, «Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho - Breves reflexões (e algumas perplexidades)», *in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume III*, Direito e Justiça, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 65 e ss.

<sup>3</sup> Doravante CPT.

## 2. Evolução legislativa (aspectos mais relevantes)

2.1. Tendo a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho<sup>4</sup> visado inicialmente o combate aos “falsos recibos verdes”, ou seja, à utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado (art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009, aditado pela Lei n.º 63/2013, na sua redacção inicial<sup>5</sup>), através da atribuição de uma nova competência inspectiva à Autoridade para as Condições do Trabalho<sup>6</sup>, esta competência foi alargada pela alteração, introduzida pela Lei n.º 55/2017, ao referido art. 15.º-A, passando a abranger os “falsos estagiários” e os “falsos voluntários”<sup>7</sup>; e foi novamente alargada pela Lei n.º 13/2023, passando a ser possível exercer acção inspectiva no caso de o prestador de serviços actuar “*como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal*” e no caso de exercício de actividade no âmbito das plataformas digitais<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Doravante ARECT.

<sup>5</sup> “*Caso o inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de actividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, nos termos descritos no artigo 12.º do Código do Trabalho (...)*”.

<sup>6</sup> Doravante ACT.

<sup>7</sup> “*Caso o inspetor do trabalho verifique, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de contrato de trabalho, nos termos previstos no artigo 12.º do Código do Trabalho (...)*”.

<sup>8</sup> Cfr. nova redacção do n.º 1 do referido art. 15.º-A, que remete para o n.º 3 do art. 2.º da Lei n.º 107/2009, prevendo este preceito que a ACT é “*competente e instaura o procedimento previsto no art. 15.º-A (...) sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, nomeadamente: a) Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º e no n.º 1 do art. 12.º-A do Código do Trabalho (...) incluindo os casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal*”.

2.2. Verificou-se uma outra alteração de relevo, introduzida pela Lei n.º 13/2023, e que tem a ver com a aplicação de contra-ordenação ao empregador nos casos em que este regularize a situação depois de ter sido notificado para o efeito pela ACT.

Na verdade, o número 2 do art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009 previa, antes da alteração referida no parágrafo anterior, que “*o procedimento é imediatamente arquivado no caso em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente mediante apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral*”. Assim, regularizando a situação, e sendo o procedimento arquivado, o empregador não teria de pagar qualquer coima.

Contudo, o art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 13/2023, passou a prever que “*o procedimento é imediatamente arquivado caso o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente mediante a apresentação de contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral, mas não dispensa a aplicação das contra ordenações previstas no número 2 do artigo 12.º e no número 10 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho*”. Ou seja, manteve-se praticamente inalterado o preceito introduzido pela Lei n.º 63/2013 (com algumas diferenças ínfimas de redacção), mas acrescentou-se uma nova regra (na parte final da norma), *rectius* introduziu-se uma alteração (que nos parece criticável) pois, apesar de o procedimento ser arquivado nas situações em que o empregador regularize a situação, a ACT passou, ainda

assim, a poder aplicar as contra-ordenações previstas no número 2 do art. 12.º e no número 10 do art. 12.º-A do Código do Trabalho.

2.3. Apesar de o regime se manter inalterado quanto à possibilidade de o empregador, depois de notificado do auto lavrado pela ACT, em lugar de regularizar a situação, se poder “*pronunciar dizendo o que tiver por conveniente*” (número 1 do referido art. 15.º-A), verifica-se que esta faculdade conferida ao empregador não tem qualquer efeito útil, sendo assim irrelevante que este responda ou não.

Na verdade, seja qual for a resposta apresentada pelo empregador, ou os elementos probatórios que possa carrear para os autos, que até poderiam (e nalguns casos deveriam) levar a ACT a (re)ponderar a sua percepção (e decisão) inicial, certo é que se prevê que, caso o empregador não regularize a situação, a ACT remete participação dos factos para os serviços do Ministério Público com vista à instauração de uma ARECT - número 3 do art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009. Dito de outro modo, o legislador só previu duas possibilidades; regularização da situação ou, caso esta não ocorra, remessa dos factos para efeitos de instauração de uma ARECT, independentemente do que o empregador possa vir a dizer no âmbito do exercício do direito de resposta que lhe é conferido.

Pode assim legitimamente perguntar-se, para além de permitir o exercício do contraditório – mas sem que daí advenha qualquer efeito útil –, qual o interesse de o empregador se pronunciar sobre os factos alegados nos autos da ACT. Julgamos que, face à redacção

do número 3 do art. 15.º-A, o interesse será nulo. Assim, a pronúncia do empregador consubstanciará a prática de um acto inútil.

2.4. No que respeita à ARECT, a principal mudança ao seu regime decorreu da alteração introduzida ao art. 189.º-O do CPT pela n.º Lei 55/2017, que deixou de prever a possibilidade de o “empregador” e o “trabalhador” se conciliarem, tal como constava da versão primitiva do art. 189.º-O do CPT<sup>9</sup>. Assim, o número 1 deste preceito estabelece agora que “*o julgamento inicia-se com a produção das prova que ao caso couberem*”, tendo sido excluída a possibilidade de conciliação.

Esta alteração legislativa constituiu uma forma de o legislador pôr termo às divergências que existiam na doutrina<sup>10</sup> e jurisprudência<sup>11</sup> a propósito do alcance da “conciliação” prevista no preceito.

---

<sup>9</sup> “*Se o empregador e o trabalhador estiverem presentes ou representados, o juiz realiza a audiência de partes, procurando conciliá-los*”.

<sup>10</sup> No estudo publicado, referido supra nota 2 (pp. 70 e ss.), defendíamos a possibilidade de trabalhador e empregador poderem transigir, pondo termo ao litígio, nomeadamente através de acordo em que reconhecessem tratar-se de um contrato de prestação de serviços ou através de uma desistência do pedido, sem necessidade de intervenção do Ministério Público. Em sentido contrário, VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA, «Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho», in *O novo Processo Civil*, Caderno IV do CEJ, pp. 105 e 106.

<sup>11</sup> A título meramente exemplificativo (e numa breve nota histórica, porquanto a questão foi resolvida pelo legislador) veja-se, por um lado, o entendimento (unânime) do Tribunal da Relação do Porto (Ac. de 17 de Dezembro de 2014) ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) que considerava que “*o trabalhador não tem legitimidade para desistir do pedido ou pura e simplesmente acordar com o empregador que a relação estabelecida entre eles constitui um contrato de prestação de serviços e não de trabalho*” e de alguns Desembargadores do Tribunal da Relação de Lisboa (Ac. 8 de Outubro de 2014) ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)): “*Frustrada a tentativa de conciliação na audiência de partes e tendo a trabalhadora, no início do julgamento, confirmado a posição da demandada, segundo a qual ambas mantém um verdadeiro contrato de prestação de serviços e que não pretende celebrar com a Ré qualquer contrato de trabalho, essa declaração exarada em Ata, face aos interesses de natureza pública que estão presentes na ação de reconhecimento de contrato de trabalho, não retira o escopo ou utilidade à mesma não constituindo aquela fundamento quer para*

2.5. Uma outra modificação importante teve a ver com a alteração da regra relativa ao tribunal competente para julgar a ARECT, tendo sido atribuída competência ao tribunal do “lugar da prestação da atividade” (art. 15.º-A, n.º 3, da Lei n.º 107/2009, com a redacção introduzida pela Lei n.º 55/2017), em detrimento do “tribunal da área da residência de trabalhador” (redacção primitiva do n.º 3 do referido art. 15.º-A)<sup>12</sup>.

### 3. O papel do Ministério Público e do “trabalhador”

O Ministério Público é livre de propor a ARECT, apesar de o art. 186.º-K do CPT estabelecer 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*”. Contudo, o art. 3.º do Estatuto do Ministério Público (aprovado pela Lei n.º 68/2019, de 27 de Agosto)<sup>13</sup> estabelece o princípio da independência

---

*a extinção da lide por inutilidade superveniente quer para a absolvição da instância por falta de interesse em agir do Ministério Público”; e, por outro, o entendimento (de outros Desembargadores) do Tribunal da Relação de Lisboa (Ac. de 24 de Setembro de 2014) (www.dgsi.pt), no sentido de que “II. O interesse que permeia a Lei n.º 63/2013, de 27.8, é a do trabalhador no reconhecimento da laboralidade do seu contrato, e não o da comunidade na perseguição de todas as situações em que possa haver indícios de falsos recibos verdes. III. Na tentativa de conciliação o prestador da atividade e o credor podem pôr fim, por acordo, à ação, mormente estando aquele, que também é advogado, devidamente patrocinado, não obstante o MºPº, que intentou a ação, não ter (de) estar presente”.*

<sup>12</sup> A solução da versão primitiva do art. 15.º-A, n.º 3, da Lei 107/2009, era objecto de algumas críticas. Cfr. PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., pp. 66 e 67 (nota 6).

<sup>13</sup> “1 - O Ministério Público goza de autonomia em relação aos demais órgãos do poder central, regional e local, nos termos da presente lei. 2 - A autonomia do Ministério Público caracteriza-se pela sua vinculação a critérios de legalidade e objetividade e pela exclusiva sujeição dos magistrados do Ministério Público às diretivas, ordens e instruções previstas na presente lei”.

deste em relação aos demais órgãos da administração, onde, naturalmente, se inclui a ACT<sup>14</sup>.

O art. 186.º-K do CPT estabelece um prazo de 20 dias para o Ministério Público propor a ARECT. A natureza deste prazo tem sido discutida na doutrina e jurisprudência.

RITA GARCIA PEREIRA considera tratar-se um prazo ordenador, “atenta a inexistência de previsão legal quanto à respectiva ultrapassagem”<sup>15</sup>. ALCIDES MARTINS entende tratar-se de um prazo de caducidade (nos termos do art. 298.º, n.º 2 do Código Civil)<sup>16</sup>. Por seu turno, JOANA VASCONCELOS considera que configura um prazo processual<sup>17</sup>. Todos estes Autores consideram que o prazo corre em férias

---

<sup>14</sup> Neste sentido, e de forma mais desenvolvida, cfr. JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Portuguesa Editora, 2.ª edição, Lisboa, 2022, p. 167 e PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., pp. 67 e 68.

<sup>15</sup> RITA GARCIA PEREIRA, «A nova acção especial para reconhecimento de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) - Uma caixa de Pandora?», in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume III*, Direito e Justiça, Universidade Católica Editora, 2015, p. 358, considerando que «*milita ainda a favor deste entendimento esta acção revestir uma espécie de matriz de ordem pública, isto é, pelo menos num primeiro momento, tratar-se de um interesse de natureza similar ao interesse público a determinar a sua instauração, pelo que a ultrapassagem de tal prazo, ainda para mais tão exíguo, não poderia significar de imediato a caducidade do “direito”*». No mesmo sentido, ALBERTINA PEREIRA, em anotação ao art. 186.º-K do CT, in JOÃO CORREIA e ALBERTINA PEREIRA, *Código do Processo do Trabalho, anotado à luz da reforma do processos civil*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 320, justificando a sua posição como o “*carácter público e oficioso desta acção, na qual o trabalhador pode até nem intervir*”; e ainda, na jurisprudência, Ac. TRC de 13 de Novembro de 2014 (relator Ramalho Pinto) ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), que considerou que “*O prazo a que se refere o artº 186º-K do CPT não é um prazo de caducidade, mas sim um mero prazo aceleratório (prazo meramente ordenador)*”.

<sup>16</sup> “Direito do Processo Laboral, uma síntese e algumas questões”, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 253.

<sup>17</sup> *Direito Processual do Trabalho ... cit.*, pp. 171 e 172. Esta tem sido igualmente a posição do STJ. Assim, em Ac. do STJ de 6 de Maio de 2015 (relator Pinto Hespanhol) foi considerado que “*o prazo estipulado no n.º 1 do artigo 186.º-K do Código de Processo do Trabalho tem natureza processual e está sujeito ao regime dos artigos 138.º e seguintes do Código de Processo Civil*”. No mesmo sentido, Ac. STJ de 14 de Maio de 2015 (relator Melo Lima), ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

judiciais, conclusão que não poderia ser diversa atendendo a que o processo reveste natureza urgente (art. 26.º, n.º 1, al. i) do CPT).

Apesar de termos inicialmente considerado tratar-se de um prazo de caducidade<sup>18</sup>, uma nova reflexão, à luz dos argumentos esgrimidos por quem considera que corresponde a um prazo processual, levamos a considerar que esta é a solução que melhor se adequa à situação<sup>19</sup>. Na verdade, já se iniciou a instância – com a recepção, nos serviços do Ministério Público da participação da ACT<sup>20</sup> (art. 26.º, n.º 6 do CPT) –, pelo que já temos um processo em curso e não um prazo para dar início a uma acção, *rectius* propor uma acção (como sucederia se de um prazo de caducidade se tratasse). Não podemos concordar com quem qualifica o prazo como meramente ordenador na medida em que, estando perante um prazo para a propositura de uma acção, aplicar-se-á o disposto no art. 138.º, n.º 4, do Código do Processo Civil<sup>21</sup>, *ex vi* art. 1.º, n.º 2, al. a), do CPT, assim como o n.º 3 do art. 139.º do CPC, determinado este que, sendo o prazo peremptório, o seu decurso determina a extinção do direito de praticar o acto (sem prejuízo de justo impedimento e da possibilidade de o praticar nos 3 dias úteis seguintes)<sup>22</sup>.

Relativamente ao papel do Ministério Público nesta acção, a Lei n.º 55/2017, após várias dúvidas relativamente ao âmbito de intervenção daquele órgão<sup>23</sup>, veio alterar o art. 5.º-A do CPT, clarificando

---

<sup>18</sup> Cfr. ob. cit., p. 66, nota 5.

<sup>19</sup> Veja-se, por todos, a análise crítica e certa de JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual do Trabalho ... cit.*, pp. 169 a 172.

<sup>20</sup> Solução que já tivemos oportunidade de criticar. Cfr. ob. cit., p. 67.

<sup>21</sup> Doravante CPC.

<sup>22</sup> Sendo que, neste caso, será duvidoso que a multa fixada no n.º 5 do art. 139.º do CPC seja aplicável, uma vez que o atraso na propositura da acção é do Ministério Público!...

<sup>23</sup> Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, «A nova acção especial ...», cit., pp. 361 ss., PAULA

tal posição<sup>24</sup>, porquanto atribui ao Ministério Público legitimidade activa nas “acções de reconhecimento de contrato de trabalho”.

Contudo, e não obstante estas alterações, há questões que ainda se podem colocar, em especial relacionadas com as situações em que a posição do “trabalhador” não é coincidente com a do Ministério Público<sup>25</sup>.

Tem sido entendimento de alguns tribunais superiores que o “trabalhador” assume nesta acção a posição de assistente<sup>26</sup>. Ora, esta posição pode não ser consentânea com a vontade do “trabalhador”, quando este não pretende ver qualificada a relação jurídica que mantém com o beneficiário da actividade como laboral, por considerar que a mesma não configura um contrato de trabalho.

Nos termos do art. 326.º do CPC, “1. *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.* 2. *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*”.

---

PONCES CAMANHO, ob. cit., pp. 68 e ss. e FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «As perplexidades geradas pela acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho», in *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 42-2016, pp. 49 ss.

<sup>24</sup> Cfr. JOANA VASCONCELOS, «Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho», in *Estudos de Processo do Trabalho*, UCP Editora, 2024, p. 243.

<sup>25</sup> Questão igualmente colocada (antes da alteração legislativa de 2017, que terminou com a possibilidade de conciliação) por RITA GARCIA PEREIRA, que afirma que, “*atenta a forma como foi conceptualizada esta acção, parece-nos que durante a pendência da relação é, pelo menos, discutível se a qualificação do vínculo não assume a natureza de direito indisponível*” (ob. cit., p. 365).

<sup>26</sup> Ac. TRP de 22 de Junho de 2020, www.dgsi.pt (relator Domingos Morais). No mesmo sentido, ALCIDES MARTINS, ob. cit., p. 253.

É indubitável que os requisitos do n.º 2 do preceito se encontram preenchidos, porquanto o “trabalhador é titular de uma relação jurídica” (contrato de prestação de serviços<sup>27</sup> ou contrato de trabalho) cuja consistência prática ou económica depende da pretensão do Ministério Público.

Contudo, o “trabalhador” pode não ter interesse em que a decisão que venha a ser proferida em tribunal seja “favorável” ao Ministério Público, ou seja, que a relação jurídica que mantém com o “empregador” seja qualificada como contrato de trabalho. E, se assim for, não se vê como qualificar a posição jurídica do “trabalhador” como assistente, uma vez que não estão preenchidos os requisitos do número 1 do art. 326.º do CPC porquanto falta a existência de “interesse jurídico em que a decisão seja favorável” ao Ministério Público.

Esta questão afigura-se particularmente importante no caso de o “trabalhador”, podendo apresentar articulado próprio depois de receber a petição inicial e a contestação e ser notificado da data da audiência de julgamento, apresentar um articulado em que, não só não adere à posição do Ministério Público, como a vem contrariar<sup>28</sup>, nomeadamente através da descrição de factos distintos daqueles que constavam da petição inicial e até, porventura, coincidentes com os que o “empregador” alegou na contestação.

Não vemos qualquer obstáculo a que tal possa suceder<sup>29</sup>. Impedir que o “trabalhador” o possa fazer implicaria cercear a liberdade

---

<sup>27</sup> Ou contrato que titula relação de voluntariado ou contrato de estágio. Cfr. supra ponto 2.1.

<sup>28</sup> Neste sentido, JOANA VASCONCELOS, «Ação de reconhecimento ...» ... cit., p. 251 e FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, ob. cit., p. 49 (e doutrina por este citada na nota 20).

<sup>29</sup> Em sentido oposto, cfr. Ac. TRP de 22 de Junho de 2020 supra citado, em que se considerou que “a possibilidade de intervenção do trabalhador, prevista no artigo 186.º-L, n.º 4, do CPT, apenas lhe permite aderir aos factos apresentados

deste, obrigando-o a ter um entendimento igual ao do Ministério Público, o que contraria princípios basilares do nosso sistema jurídico.

JOANA VASCONCELOS considera que o prestador de actividade assume a posição de “parte principal, porquanto não só pode divergir do Ministério Público, autor, como «será forçosamente abrangido pela força de caso julgado da sentença ainda que não tenha qualquer intervenção no processo»<sup>30</sup>. Entende a autora que a sua intervenção processual reconduz se a um litisconsórcio necessário, com as especificidades decorrentes da forma como esta acção se encontra configurada<sup>31</sup>.

#### 4. Tramitação

4.1. Uma alteração relevante em matéria de tramitação da AR-ECT consiste no facto de, diferentemente do que sucedia na versão primitiva do número 3 do art. 186.º-N do CPT, que estabelecia que as provas eram “*oferecidas na audiência, podendo cada parte apresentar até três testemunhas*”, na actual redacção do preceito, introduzida pela Lei n.º 23/2023, se prever que “*as provas são oferecidas na audiência, podendo cada parte indicar até três testemunhas a notificar nos termos do artigo 66.º*”.

Ora, o artigo 66.º do CPT estabelece as regras relativas a notificação das testemunhas para a audiência final e a possibilidade de as mesmas serem inquiridas à distância (por videoconferência).

---

*pelo Ministério Público na petição inicial e não também aos alegados pelo empregador na contestação”. Este acórdão vai mais longe, impedindo o “trabalhador”, mesmo que intervenha no processo, de recorrer de uma decisão (de mérito) que não lhe seja favorável (rectius com a qual não se conforme).*

<sup>30</sup> *Direito Processual do Trabalho ... cit.*, p. 179.

<sup>31</sup> *Ob. cit. loc. cit.*

Não se compreende o alcance da regra actualmente consagrada no número 3 do art. 180.º-N do CPT quanto à comparência das testemunhas. Por um lado, prevê-se que as provas sejam oferecidas na audiência (abrangendo, assim, a prova testemunhal) mas, por outro, determina-se que as testemunhas sejam notificadas. Tal pode implicar que o empregador (ou o Ministério Público ou o “trabalhador” através do seu mandatário) indique as testemunhas no início da audiência, mas as mesmas não estejam presentes, pois deverão, nos termos do número 3 do art. 186.º-N, ser notificadas, o que implicará a marcação de uma nova data para a continuação da audiência de julgamento. Ora, atendendo à forma célere como foi configurada esta acção, assim como à sua natureza urgente, esta norma revela-se incompreensível.

De *iure condendo* poder-se-ia equacionar a hipótese de estabelecer que a indicação do rol de testemunhas fosse feita nos articulados apresentados, sendo as testemunhas notificadas para comparecer na audiência de julgamento.

4.2. O legislador alterou uma norma, amplamente criticada<sup>32</sup> e inexecutável, que determinava que, finda a produção de prova, a sentença, sucintamente fundamentada, era ditada para a acta (versão original do número 7 do art. 186.º-O do CPT). Face à impossibilidade de os tribunais cumprirem desta norma, a Lei n.º 107/2019 modificou a redacção do referido preceito, passando o mesmo a prever que “*a sentença é sucintamente fundamentada, regendo-se a sua gravação e transcrição para a ata pelo disposto no artigo 155.º do Código do*

---

<sup>32</sup> Cfr., por todos, PAULA PONCES CAMANHO, ob. cit., p. 75, nota 22.

*Processo Civil*”, terminando assim com a obrigação de ditar sentença para a acta após o termo da audiência de julgamento.

4.3. Uma alteração ao regime da ARECT que se revelou acertada foi a que determinou que a decisão final desta acção deve igualmente ser comunicada ao “trabalhador” (art. 186.º-O, n.º 9, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 107/2019). A redacção inicial do preceito só previa que a comunicação fosse efectuada à ACT e ao Instituto da Segurança Social I.P.

Ou seja, o principal interessado (ou melhor, a pessoa cuja esfera jurídica era afectada pela sentença proferida na ARECT, ie o “trabalhador”) não recebia – ou poderia não receber se não estivesse representado por mandatário – qualquer comunicação sobre o desfecho daquele processo, o que se revelava incompreensível.

Relativamente à ACT, e atendendo ao disposto no número 4 da art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009, a comunicação da decisão assume grande importância, qualquer que seja o seu sentido: ou para arquivar processo contra-ordenacional entretanto suspenso, se a decisão for a de não qualificar a relação como sendo laboral ou, sendo a decisão no sentido de qualificar como contrato de trabalho, para poder prosseguir com o processo contra-ordenacional suspenso e aplicar coima ao empregador.

Já quanto à comunicação ao Instituto da Segurança Social, I.P., a mesma só releva no caso de o tribunal considerar tratar-se de um contrato de trabalho, pois só neste caso se poderá exigir ao empregador o pagamento de contribuições<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> As que ainda não prescreveram, o que pode significar que, se o contrato

## 5. Algumas questões

5.1. A acção de reconhecimento de contrato de trabalho configura uma acção de simples apreciação positiva<sup>34</sup>, não havendo, caso a mesma seja julgada procedente, qualquer condenação do empregador, nomeadamente no pagamento de férias, subsídios de férias, subsídios de Natal ou, caso o contrato tenha, entretanto, cessado por iniciativa do “empregador”<sup>35</sup>, no pagamento de salários intercalares

---

tiver durado mais de 5 anos, haverá contribuições que não podem ser exigidas ao empregador porquanto se encontram prescritas - art. 187.º, n.º 1, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Não cabe no âmbito deste estudo analisar a questão do regime aplicável às (*rectius*, do destino das) contribuições já pagas pelo “trabalhador” enquanto prestador de serviços, ou melhor, enquanto o seu contrato não tiver sido reconhecido como sendo de natureza laboral. Não nos parece que a Segurança Social possa “receber” pelas duas vias), *rectius*, mediante de 2 enquadramentos (ou até três, se o empregador for considerado *entidade contratante* e pagar contribuições nos termos dos artigos 140.º, n.º 1, 150.º, n.º 3, 151.º, n.º 2, 154.º, n.º 2, 155.º, n.º 3, 167.º e 168.º, n.º 7, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social): como prestador de serviços (pagando estas contribuições e, eventualmente, o “empregador”), antes de ter sido proferida sentença, e como trabalhador por conta de outrem, após a prolação da decisão. Se assim fosse, verificaria-se uma situação de enriquecimento sem causa por parte da Segurança Social.

<sup>34</sup> Neste sentido, JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual do Trabalho ... cit.*, p. 165. Cfr. ainda Acórdão TRL de 7 de Fevereiro de 2024 ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) (Relatora Paula Penha), Acórdão TRP de 4 de Março de 2024 ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) (Relator Nélson Fernandes), Acórdãos TRE de 8 de Março de 2018 e de 11 de Abril de 2019 ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) (Relator Moisés Silva), Acórdãos TRG de 3 de Dezembro de 2020 e 21 de Maio de 2020 ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) (Relatora Vera Sottomayor).

<sup>35</sup> Caso o “trabalhador” tenha sido “despedido” entre a data da notificação da ACT ao empregador do auto de inspecção previsto no art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009 e o trânsito em julgado da decisão final proferida na ARECT, o art. 186.º-S do CPT (introduzido pela Lei n.º 55/2017) prevê que o Ministério Público “*intenta procedimento cautelar de suspensão de despedimento*”. Contudo, a questão não deixa de se colocar porquanto o tribunal pode não decretar a suspensão do “despedimento”. Não cabe, no âmbito deste breve estudo, a análise desta nova competência atribuída ao MP. Para uma análise crítica deste regime, veja-se, por todos, JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual do Trabalho ... cit.*, pp. 186 e ss. Porém, não podemos deixar de manifestar a nossa estranheza relativamente ao preceituado no número 3 do art. 186.º-S do CPT (“*O disposto no número anterior é aplicável sempre que a pessoa ou pessoas a quem a atividade é prestada aleguem que o contrato que titula a referida atividade cessou, a qualquer título, durante o*

e na reintegração (ou no pagamento de indemnização se o trabalhador optar por esta)<sup>36</sup>.

Para que todos os efeitos (ocorridos no passado e decorrentes da qualificação da relação jurídica como contrato de trabalho, em virtude da sentença proferida na ARECT, v.g., pagamento de valores correspondentes a férias, subsídio de férias, subsídio de Natal ou créditos de formação profissional não ministrada) se possam verificar, caso o empregador voluntariamente os não reconheça e, como tal, os não pague, o trabalhador terá de propor uma acção de condenação do empregador no pagamento de créditos resultantes da qualificação como laboral da relação jurídica com este mantida<sup>37</sup>. Para tanto, aplicar-se-á o prazo previsto no artigo 337.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

---

*período referido no n.º 1”*). Assim, caso o “empregador” alegue (e prove) que o contrato cessou livremente por iniciativa do “trabalhador” ou por acordo das partes, o Ministério Público “*interpõe officiosamente o procedimento cautelar*” de suspensão de despedimento (n.º 2 do art. 186.º-S do CPT). Para além de a terminologia utilizada ser incorrecta (um procedimento cautelar não se “*interpõe*”!... mas “*requer-se*”, “*intenta-se*” ou “*propõe-se*”), pode-se legitimamente perguntar como se suspende um despedimento que o não é. Dito de outra forma, se o contrato não cessou por iniciativa do “empregador”, não há despedimento. Ora, se não há despedimento, como pode o tribunal (por iniciativa do Ministério Público) suspender uma cessação do vínculo que foi pretendida pelo “trabalhador” (porque ocorreu por iniciativa deste ou por ter acordado na mesma) e, como tal, não configura um despedimento?

<sup>36</sup> Neste sentido, JOANA VASCONCELOS, «Ação de reconhecimento ...» ... cit., p. 251.

<sup>37</sup> Veja-se, neste sentido, Ac. do TRP de 4 de Março de 2024 (relator Nélson Fernandes) ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), onde se considerou que “*I - A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação com uma tramitação muito simplificada, cujo objeto consiste em apurar a factualidade relevante para qualificar o vínculo existente, e caso se reconheça a existência de um contrato de trabalho, fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do artigo 186.º-O do Código de Processo do Trabalho. II - Caso a ação venha a ser julgada procedente, por se ter concluído que existe um contrato de trabalho, é que será oportuno discutir questões como a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador*”.

Refira-se que, nos termos do artigo 186.º-R do CPT, enquanto a decisão final da ARECT não transitar em julgado, o prazo previsto no n.º 1 do artigo 337.º do Código do Trabalho – prazo de prescrição dos créditos salariais – não se começa a contar, nem, tão pouco, o prazo para impugnação do despedimento (art. 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

5.2. Uma outra questão que se pode levantar a propósito da qualificação da relação jurídica como contrato de trabalho tem a ver com as situações em que, prestando a sua actividade somente durante algumas horas por dia ou alguns dias por semana, se poderá considerar que o contrato de trabalho que vigora entre as partes foi celebrado a tempo completo ou a tempo parcial. Esta qualificação do contrato, no que ao tempo de trabalho respeita, não consta da sentença, limitando-se esta à mera qualificação da natureza do vínculo existente entre as partes e o seu início.

Apesar de o número 1 do artigo 153.º do Código do Trabalho sujeitar o contrato de trabalho a tempo parcial à forma escrita, deverá entender-se que esta disposição se aplica a situações em que as partes acordaram na celebração de um contrato de trabalho, isto é, quando o vínculo existente entre as partes assume indubitavelmente, e por vontade destas, a natureza de um contrato de trabalho (*in casu*, celebrado *ab initio* a tempo parcial ou nos casos em que pretenderam converter um contrato de trabalho a tempo completo num contrato de trabalho a tempo parcial), fazendo-se assim uma interpretação restritiva daquele preceito.

Nas situações em que não foi acordada pelas partes a celebração de um contrato de trabalho, mas a sua existência (qualificação como tal) decorre de sentença proferida no âmbito de uma ARECT, não nos parece que se possa retirar que, tendo o contrato sido executado somente durante parte do período normal de trabalho diário ou somente em alguns dias por semana, as partes se tenham pretendido vincular a um contrato a tempo completo, seja qual for o contrato celebrado, ou melhor, seja qual for a natureza deste.

Na verdade, não se pode sancionar a inobservância do requisito de forma escrita previsto no número 1 do art. 153.º do Código do Trabalho com a consequência prevista no número 3 do mesmo preceito – isto é, considerar-se o contrato celebrado a tempo completo – pois a exigência dos referidos requisitos formais pressupõe a existência de um contrato de trabalho celebrado (e pretendido) pelas partes, e não de um vínculo que venha a ser qualificado como tal na sequência de uma ARECT.

Assim, consideramos que se deverá analisar a forma como o contrato vinha sendo executado para se concluir se o mesmo deverá considerar-se celebrado a tempo completo ou, diversamente, a tempo parcial.

Entendemos que só esta solução respeita aquela que, presumivelmente, terá sido a vontade das partes e corresponde à forma como efectivamente aquele contrato era executado, antes de o mesmo ter sido objecto de uma qualificação por parte do Tribunal.

Considerando-se que a situação descrita supra (ponto 5.2. primeiro parágrafo) configura um contrato a tempo parcial e não podendo ter sido cumprido o disposto no artigo 153.º, n.º 1, alínea b),

do Código do Trabalho, porquanto o contrato celebrado não revestiu forma escrita<sup>38</sup>, para apurar o período normal de trabalho semanal dever-se-á atender a média do número de horas prestado nos últimos 12 meses.

Já nas situações em que o contrato só é executado em alguns dias por semana, dever-se-á considerar que o horário de trabalho corresponderá aos dias de semana em que aquele era executado.

## 6. Notas finais

Não obstante a ARECT já ter mais de onze anos e ter sido objecto de várias alterações legislativas, continuamos a deparar-nos com uma acção cujos contornos, principalmente o papel assumido pelo principal interessado no desfecho da mesma (o prestador de actividade), não estão bem definidos, verificando-se várias divergências jurisprudenciais e doutrinárias sobre várias questões suscitadas pela ARECT<sup>39</sup>.

Será desejável que se verifique uma intervenção legislativa que altere a forma como a acção está configurada, que clarifique aspectos que ainda são duvidosos, mas que, principalmente, permita

---

<sup>38</sup> Caso as partes tenham celebrado por escrito um contrato de prestação de serviços que vem depois a ser reconhecido como contrato de trabalho (no âmbito de uma ARETC) e tenha sido contratualmente previsto um período (ainda que médio) de horas de prestação de trabalho, dever-se-á atender a esta previsão para fixar o período normal de trabalho. Só não será assim caso, na execução do mesmo, tenha havido alterações ao que foi acordado por escrito entre os contraentes, situação a que se aplicará a regra supra-referida (média de horas dos últimos 12 meses ou atendendo aos dias de trabalho prestados).

<sup>39</sup> Nem todas abordadas neste breve estudo, como é o caso da articulação da presunção prevista no número 1 do art. 12.º do Código do Trabalho com a ARECT, sobre a qual já tivemos oportunidade de nos pronunciar no estudo referido supra na nota 2, e que tem sido discutida nos nossos tribunais, com diferentes posições adoptadas, ou a questão da força de caso julgado da sentença proferida.

que o prestador de actividade tenha um papel mais activo (e decisivo) na tramitação da mesma e não fique, como alguns Autores consideram que está, “amarrado” à posição do Ministério Público (ou até à própria ACT para os que consideram que o Ministério Público não é livre de propor a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho)!

### **Bibliografia**

CAMANHO, Paula Ponces - «Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho - Breves reflexões (e algumas perplexidades)», *in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume III*, Direito e Justiça, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 65-78.

CORREIA, João; PEREIRA, Albertina - Código do Processo do Trabalho, anotado à luz da reforma do processo civil, Almedina, Coimbra, 2015.

MARTINS, Alcides - Direito do Processo Laboral, uma síntese e algumas questões, 2.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2017.

PEREIRA, Rita Garcia - «A nova acção especial para reconhecimento de contrato de trabalho (Lei n.º 63/2013) - Uma caixa de Pandora?», *in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume III*, Direito e Justiça, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 341-371.

REIS, Viriato; RAVARA, Diogo - «Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho», in *O novo Processo Civil*, Caderno IV do CEJ, 2013, pp. 21-62.

SILVA, Filipe Fraústo da - «As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho», in *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 42-2016, pp. 45-52.

VASCONCELOS, Joana - «Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho», in *Estudos de Processo do Trabalho*, UCP Editora, 2024, pp. 241-253.

VASCONCELOS, Joana - *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Portuguesa Editora, 2.<sup>a</sup> edição, Lisboa, 2022.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa