

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 1020/17.1T8GRD.C1

Relator: PAULA MARIA ROBERTO

Sessão: 19 Janeiro 2018

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA

FALSOS RECIBOS VERDES

COMBATE À PRECARIDADE LABORAL

Sumário

I - A finalidade primordial da Lei nº 63/2013, de 27/08, foi 'instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado', sendo que tal combate é de interesse público.

II - Esta lei não faz, nem podia fazer, qualquer distinção entre trabalhadores de empresas do setor privado e do setor empresarial do Estado, o que significa que não foram excluídas as relações nas quais figura como empregador uma empresa do setor público do Estado, sendo certo que não se vislumbra qualquer razão de facto ou de direito para que as empresas do setor empresarial do Estado fossem afastadas do âmbito de aplicação da mesma lei, desde logo porque a questão dos apelidados 'falsos recibos verdes' não respeita apenas às empresas do setor privado, realidade que o legislador não podia deixar de conhecer e porque estamos perante um interesse público determinado - o combate à precaridade laboral fruto dos chamados falsos recibos verdes.

III - A Portaria nº 150/2017, de 03/05, prevê um PREVPAP (programa de regularização dos vínculos precários na administração Pública e no setor Empresarial do Estado), no âmbito do combate à precaridade, sendo que no setor empresarial do Estado a regularização das situações decorre do regime estabelecido no CT e a apreciação das situações de exercício efetivo de funções em entidade do setor empresarial do Estado que correspondam a necessidades permanentes será feita com apelo à verificação das características descritas no artº 12º do CT que legitimam a presunção de contrato de trabalho.

IV - A citada Portaria nº 150/2017 não dispensa o MP de instaurar as

respetivas ARECT, sendo que tal reconhecimento previsto na Lei nº 63/2013 é da competência dos tribunais.

V - Por força das normas constantes das Leis do Orçamento do Estado de 2016 e 2017, a contratação de trabalhadores por parte de empresas públicas e entidades empresariais do setor empresarial do Estado só é possível mediante a verificação de um conjunto de requisitos previstos e definidos nas mesmas, sob pena de nulidade do acto de constituição do vínculo laboral.

Texto Integral

Acordam[\[1\]](#) na Secção Social (6ª secção) do Tribunal da Relação de Coimbra:

I - Relatório

O Ministério Público

intentou a presente ação de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, relativamente ao trabalhador **A...** , contra

B... , S.A., com sede em Lisboa

alegando, em síntese, que a Ré celebrou com A... um denominado contrato de prestação de serviços com início em 23/06/2016 e termo a 22/03 /2017, visando executar trabalho técnico de seleção e captação de imagens e sons e efetuar o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através dos meios técnicos disponíveis; em 23/03/2017 celebraram novo ajuste, mediante o qual renovaram a prestação por mais um ano; A... estava adstrito à delegação da B... da Guarda; não obstante aquela denominação titulada nos contratos, a prestação desenvolvida em cumprimento dos mesmos, era semelhante em tudo a atividade típica de uma relação laboral; A... recebia e recebe ordens e orientações do colega Jorge Esteves que integra os quadros da Ré, acerca dos serviços de que era incumbido; está e estava sujeito aos regulamentos internos da Ré e respectivos códigos de conduta; é convocado e participa em reuniões de

equipa; tem um horário móvel mas com disponibilidade total; não pode celebrar outros contratos; não exercia nem exerce funções para qualquer outra entidade e vivia exclusivamente dos rendimentos auferidos ao serviço da Ré; utiliza os equipamentos fornecidos pela Ré; usa o logotipo da B... ; usa um veículo pertença da Ré e o telemóvel do chefe de equipa; o seu trabalho é enquadrável no complexo organizacional da Ré e é característico de uma relação laboral.

Termina, dizendo que deve a ação ser julgada provada e procedente e, por via dela, ser reconhecida a existência de um contrato de trabalho subordinado entre a Ré B... e o trabalhador A... e que a relação laboral teve início a 23/06/2016.

*

A **Ré** devidamente citada para contestar, veio fazê-lo alegando que:

Existem limitações (proibições) à constituição de relações de trabalho subordinado com entidades do sector público empresarial; existe uma impossibilidade da B... reconhecer eventuais situações de trabalho dependente pois estaria a assumir uma relação jurídica nula e cuja invalidade é insuprível; o próprio tribunal está impossibilitado de reconhecer eventuais situações de trabalho dependente celebradas pela B... , pelo que, o pedido deve ser julgado liminarmente improcedente, por implicar a constituição de um ato nulo; a participação da ACT é inválida porque a conduta imputada à Ré não é ilícita e porque assentava numa determinação para a prática de um ato ilícito; a regularização extraordinária dos vínculos precários na administração pública e no sector empresarial do Estado só pode ser efectuada através do programa PREVPAP instituído pelo governo e no qual a Ré está a participar; a presente acção não pode ser aplicada à B... nem a qualquer outra empresa do sector público do Estado; o prestador a que se reporta a presente acção submeteu-se ao PREVAP e como o efeito pretendido por este e por aquela é exactamente o mesmo, estão em curso dois procedimentos distintos e que, a mantendo-se, corre-se o risco de obter decisões opostas por parte do governo e do tribunal, pelo que, está-se perante uma situação de litispendência especial ou atípica, razão pela qual, a Ré deve ser absolvida da instância no segundo processo; a presente ação já poderá ser aplicável se após parecer favorável homologado pelo governo proferido no âmbito do PREVAP a Ré não regularizar a situação do prestador. Caso assim não se entenda, deve ser ordenada a suspensão da instância até que sejam concluídas as diligências do PREVAP. Caso se entenda que a presente ação se aplica, foi violado o direito

de defesa da Ré com a consequente invalidade da acção promovida pelo MP; em qualquer caso, a relação material estabelecida entre as partes não configurou de forma alguma, a existência de uma relação laboral, nem se confunde com a existente entre a Ré e os seus trabalhadores e, por fim, que não se verificam indícios da existência de uma relação de trabalho subordinado.

Termina, dizendo que deve a presente acção ser julgada totalmente improcedente, por não provada e, em consequência, ser a Ré absolvida dos pedidos contra si formulados.

*

De seguida, foi proferida a decisão de fls. 116 e segs. com o seguinte dispositivo:

“Pelo exposto decide o Tribunal:

Julgando verificada excepção dilatória inominada, absolver a ré << **B... , S.A.>> da instância.”**

*

O **Ministério Público**, notificado desta decisão veio **interpor o presente recurso** que concluiu da forma seguinte:

“3.1. O Meritíssimo Juiz “a quo” julgou verificada uma excepção dilatória inominada, a qual obsta ao conhecimento do mérito da causa, absolvendo assim a ré B... da instância.

3.2. Tal excepção dilatória resultaria das disposições conjugadas dos art.os 28º, n.os 2 e 3 da Lei n.º 7º-A/2016, de 30/03 (lei do Orçamento do Estado de 2016) e 94º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13/04 (normas de execução do Orçamento do Estado para 2016), e das disposições conjugadas dos art.os 42º, n.º 2 e 5, 43º da Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro (Lei do Orçamento do Estado de 2017) e art.os 123º do Decreto-Lei n.º 25/2017, de 03/03 (normas de execução do Orçamento do Estado para 2017), segundo as quais as empresas públicas e as entidades públicas empresariais do sector público empresarial apenas podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, em situações excepcionais, devidamente fundamentadas, cumprindo os requisitos legalmente impostos, sendo que a verificar-se uma contratação contrária a tal imposição legal é sancionada com a nulidade.

3.3. Salvo o devido respeito, daqui não resulta que uma contratação laboral a tempo indeterminado ou a termo, ainda que sob a aparência de um contrato de prestação de serviços, não possa ser judicialmente reconhecida como tal, pois tal reconhecimento é, desde logo, a condição necessária para que se possa afirmar da sua nulidade.

3.4. Pelo que o tribunal “a quo” ao ser chamado a pronunciar-se sobre a natureza de contrato de trabalho da relação estabelecida entre A... e a ré pode e deve, se for caso disso, reconhecer a existência de um vínculo de trabalho subordinado, o qual, por força das supra citadas disposições legais, será nulo.

3.5. O Juiz “a quo” não pode escusar-se a conhecer do mérito da causa, perante uma pretensa exceção dilatória inominada, uma vez que o eventual reconhecimento de um contrato de trabalho, cujos efeitos retroagem ao início da relação jurídica, acarreta efeitos jurídicos, pois de acordo com o disposto no art.º 122º, n.º 1, do Código do Trabalho “O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado”.

3.6. Assim, deveria o Meritíssimo Juiz “a quo” ter conhecido no mérito da causa porquanto o reconhecimento do vínculo de trabalho numa empresa do sector publico empresarial não leva, sem mais, há admissão de “trabalhador publico”, antes podendo levar, apenas, a que o vínculo laboral venha a ser declarado nulo, produzindo até esse momento os efeitos jurídicos próprios desse tipo de contrato.

Termos em que o presente recurso deve ser julgado procedente, substituindo a decisão recorrida por outra em que se considere como não verificada a alegada exceção dilatória, determinando-se, em consequência, o prosseguimento da lide.

No entanto, V. Exas. melhor decidirão, fazendo a costumada justiça com elevado saber.

*

A **Ré** apresentou resposta nos seguintes termos:

“**I.** A sentença Recorrida decidiu corretamente, ao concluir pela ocorrência de uma exceção dilatória que conduz à absolvição da instância, pois no caso concreto, não é legalmente admissível reconhecer a existência de um contrato de trabalho celebrado com a Recorrida nem fixar a data de início da produção

dos respectivos efeitos. Assim o impede a lei, que expressamente comina a nulidade, originária e insuprível, de contratos de trabalho celebrados pela Recorrida sem obtenção da prévia obtenção de autorização governamental, sendo que uma decisão judicial nunca seria suficiente para suprir tal nulidade.

II. Trata-se, aliás, da solução que tem sido seguida na generalidade das sentenças que têm julgado pleitos em tudo idênticos ao presente.

III. A posição sustentada pelo Recorrente revela-se totalmente improcedente e até inconsequente, desde logo porque assenta numa contradição insanável e totalmente contrária ao escopo da presente ARECT.

IV. Servindo a presente ação para declarar a existência de um contrato trabalho e fixar a data da constituição da relação laboral por ele instituída, não pode a mesma ter como resultado declarar que existe um contrato que a lei expressamente estabelece ser nulo, razão pela qual não pode essa mesma existência ser declarada pelo Tribunal, como acertadamente decidiu a sentença recorrida (e também tem sido decidido nas demais ações em tudo idênticas à presente), sendo, aliás, contrário ao fim a que a ARECT se destina.

V. Tal decisão não permitiria, pois, obter o resultado visado pela presente ação, isto é, o reconhecimento da existência de contrato de trabalho válido e eficaz, suscetível de permitir a manutenção da relação laboral.

VI. A pretensão do Recorrente, no sentido de obter do Tribunal a **declaração de existência de contrato de trabalho inexistente *ab initio***, com vista a que se produzam os efeitos da nulidade do Código do Trabalho, é subversiva do escopo positivo da própria Ação (como ação de espécie declarativa de simples apreciação positiva com vista à declaração de existência de um direito), não fazendo, por isso, qualquer sentido,

VII. Improcede também o argumento do Recorrente quanto afirma que reconhecimento de existência de contrato de trabalho acarreta os efeitos jurídicos da nulidade prevista no Código do Trabalho, pois tais efeitos e respetivo regime encontram-se afastados pelas normas orçamentais determinantes dessa nulidade.

VIII. Em todo o caso, tal regime não é aplicável ao caso em apreço, em que inicialmente não foi celebrado um contrato de trabalho, em que se discute a própria natureza do contrato e em que a circunstância que gera a nulidade originária do contrato é o reconhecimento da sua natureza laboral, sendo o regime de nulidade aplicável o decorrente do Código Civil.

IX. A regularização das situações de errado enquadramento contratual de vínculos estabelecidos com empresas do sector empresarial do Estado, onde se inclui a Recorrida, só pode ser obtida através do PREVPAP, sendo precisamente para essas situações que tal programa foi estabelecido.

X. Foi o próprio Estado que, tendo instituído limitações à admissão de trabalhadores por empresas do sector empresarial público, criou o PREVPAP, ou seja, um mecanismo destinado a regularizar as situações de errado enquadramento contratual existentes no seu próprio seio e, por essa via, assegurar a regularização dessas situações, a qual não pode ser obtida pelos meios comuns, dada a nulidade dos contratos de trabalho celebrados sem prévia autorização governamental.

XI. Em face de tudo o que antecede, não se compreende qual o interesse que, no entendimento do Recorrente, deve ser acautelado e que subjaz e justifica a continuação da presente lide, na medida em que através desta jamais se logrará a regularização da situação contratual em apreço, sendo que o próprio Estado, que o Recorrente representa, tem propositada e especificamente em curso um mecanismo que visa avaliar e regularizar essa mesma situação.

Nestes termos, e nos demais que doutamente se suprirão, devem as conclusões do recurso ser julgadas improcedentes, mantendo-se integralmente a Sentença *a quo*, dessa forma fazendo a costumeira JUSTIÇA!"

*

Colhidos os vistos, cumpre, agora, apreciar e decidir.

*

II - Fundamentação

a-) Factos Provados

Os constantes do relatório supra.

*

*

b) - Discussão

Como é sabido, a apreciação e a decisão dos recursos são delimitadas pelas conclusões da alegação do recorrente (art.º 639.º do C.P.C.), com exceção das questões de conhecimento oficioso.

*

Assim, cumpre apreciar **a questão** suscitada pelo Ministério Público recorrente, qual seja:

Se o tribunal recorrido devia ter conhecido do mérito da causa ao invés de julgar procedente a exceção dilatória inominada com a consequente absolvição da Ré da instância.

*

Alega o recorrente, como já referimos, que das normas que sustentaram a decisão recorrida respeitantes ao recrutamento de trabalhadores por parte das empresas públicas e entidades públicas empresariais do setor público empresarial do Estado, não resulta que uma contratação laboral a tempo indeterminado ou a termo, ainda que sob a aparência de um contrato de prestação de serviços, não possa ser judicialmente reconhecida como tal, visto que tal reconhecimento é, desde logo, a condição necessária para que se possa afirmar a sua nulidade; o tribunal recorrido pode e deve, se for caso disso, reconhecer a existência de um vínculo de trabalho subordinado, o qual, por força das disposições legais citadas será nulo; um eventual reconhecimento de um contrato de trabalho, cujos efeitos retroagem ao início da relação jurídica, de acordo com o disposto no artigo 122.º, n.º 1, do CT, declarado nulo produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado, pelo que, o tribunal recorrido devia ter conhecido do mérito da causa.

A este propósito consta da decisão recorrida o seguinte:

“(...) A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho foi instituída com a Lei nº 63/2013, de 27 de agosto, visando o combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado (artigo 1º).

Estando em causa o eventual reconhecimento da existência de um contrato de trabalho, afastada fica a aplicação da dita ação especial às situações em que se estabeleça um vínculo de trabalho para o exercício de funções públicas,

como estabelecido nos artigos 6º e segs da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Os Estatutos da ré constam da Lei nº 8/2007, de 14 de fevereiro (republicada em anexo à Lei nº 39/2014, de 9 de julho), dispondo o nº 2 do artigo 1º:

“2 - A sociedade rege-se pelos presentes estatutos, bem como, relativamente a tudo quanto nos mesmos não se encontre regulado, pelo disposto, nomeadamente, no regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, e no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março”.

Apesar de a ré se integrar no setor público empresarial, o artigo 40º dos mencionados Estatutos determina que “ao pessoal da sociedade é aplicado o regime jurídico do contrato individual de trabalho”, disposição, aliás, correspondente à do artigo 17º, nº 1, do Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, segundo o qual:

“1 - Aos trabalhadores das empresas públicas aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho”.

Importa ainda notar que, de acordo com o artigo 2º, nº 1, alínea b), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

“1 - A presente lei não é aplicável a:

b) Entidades públicas empresariais”.

Em face destas normas haverá que concluir pela possibilidade de constituição de vínculos de trabalho subordinado, mediante a celebração de contratos de trabalho, por parte das entidades públicas empresariais.

Sucedo, porém, que, como invoca a ré, existem limitações a essa constituição de vínculos.

Estando alegado que a relação jurídica entre a ré e A... se constituiu em 2016, só nos interessam as regras instituídas para os anos de 2016 e 2017.

Dispõe o artigo 28º, nos 2 e 3, da Lei nº 7-A/2016, de 30 de março:

“2 - Durante o ano de 2016, as empresas públicas e as entidades públicas empresariais do setor público empresarial apenas podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, em situações excepcionais, devidamente

fundamentadas, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

3 - São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores”.

Por sua vez, o artigo 94º do Decreto-Lei nº 18/2016, de 13 de abril, veio dispor:

“1 - Durante o ano de 2016, os membros do Governo responsáveis pelo setor de atividade podem autorizar o recrutamento de trabalhadores, por pessoas coletivas de direito público e empresas do setor empresarial do Estado, para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, em situações excecionais, fundamentadas na existência de relevante interesse público no recrutamento, ponderada a carência dos recursos humanos, bem como a evolução global dos mesmos, fixando, caso a caso, o número máximo de trabalhadores a recrutar e desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Seja imprescindível o recrutamento, tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas;

b) Seja impossível satisfazer as necessidades de pessoal por recurso a pessoal que já se encontre colocado, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, em situação de requalificação ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;

c) Seja demonstrado que os encargos com os recrutamentos em causa estão previstos nos orçamentos dos serviços a que respeitam;

d) Cumprimento, pontual e integral, dos deveres de informação previstos na Lei nº 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro.

2 - As empresas públicas e as entidades públicas empresariais do setor empresarial do Estado apenas podem proceder ao recrutamento de trabalhadores a que se refere o número anterior caso se encontrem verificadas as circunstâncias e os requisitos cumulativos mencionados no mesmo.

3 - Para efeitos da emissão da autorização prevista no nº 1, os respetivos órgãos de direção ou de administração enviam aos membros do Governo

responsáveis pelo setor de atividade os elementos comprovativos da verificação dos requisitos ali previstos, os quais são remetidos ao membro do Governo responsável pela área das finanças.

4 - São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores.

5 - O disposto no presente artigo prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.

6 - O disposto no presente artigo não se aplica às entidades referidas no artigo 2º da Lei nº 73/2013, de 3 de setembro, alterada pelas Leis nos 82-D/2014, de 31 de dezembro, 69/2015, de 16 de julho, 132/2015, de 4 de setembro, e Lei do Orçamento do Estado”.

Por força destas normas, a contratação de trabalhadores, por empresas públicas e entidades públicas empresariais do setor empresarial do Estado, só é possível mediante a verificação do conjunto de requisitos ali definidos, sob pena de nulidade do ato de constituição do vínculo de trabalho.

Teve o legislador o cuidado de consignar a prevalência destas normas sobre quaisquer outras em contrário (ao mesmo tempo em que o poder político publicamente faz gala de um alegado combate aos falsos recibos verdes, mediante um conjunto de disposições legais subordinadas às normas orçamentais).

Este regime foi “reafirmado”, para vigência no ano de 2017, no artigo 42º, nos 2 e 5, da Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro, Lei do orçamento do Estado para o ano de 2017, segundo o qual:

“2 - As empresas do setor público empresarial só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

5 - As contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto no presente artigo são nulas”.

Ainda segundo o artigo 43º, “durante o ano de 2017, as empresas do setor empresarial do Estado prosseguem uma política de ajustamento dos seus quadros de pessoal, adequando-os às efetivas necessidades de uma organização eficiente, só podendo ocorrer aumento do número de trabalhadores nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental”.

Também o artigo 123º do Decreto-Lei nº 25/2017, de 3 de março, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2017, consagrou as restrições ao recrutamento de trabalhadores, excepcionando apenas as entidades referidas no artigo 2º da Lei nº 73/2013, de 3 de Setembro (ainda que sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 123º), nas quais não se inclui a ré, e os vínculos de emprego com duração até 6 meses, conforme o nº 9 do artigo 123º.

Foi igualmente consignada a nulidade das contratações de trabalhadores em violação das regras estabelecidas (nº 6 do artigo 123º).

Deste conjunto de disposições legais resulta a inadmissibilidade de constituição do vínculo de trabalho subordinado, por parte da ré, sem a observância das normas orçamentais.

Mas, a nosso ver, resulta igualmente a inadmissibilidade de reconhecimento da existência de uma relação de trabalho subordinado por parte deste Tribunal.

Efetivamente, a reconhecer-se a existência de uma relação de trabalho subordinado, o Tribunal determinaria a constituição dessa relação com efeitos desde a data da celebração do primeiro contrato de “prestação de serviço” (artigo 186º-O, nº 8, do Código de Processo do Trabalho), apesar de não se mostrarem preenchidos os requisitos legalmente definidos.

Dir-se-á que as indicadas restrições orçamentais visam a contratação por parte, além de outras, das empresas do setor público empresarial.

Se é certo que os destinatários primários daquelas normas são as entidades públicas que poderiam efetuar o recrutamentos de trabalhadores, não deixa de ser verdade que o legislador consagrou a nulidade da contratação de trabalhadores em desrespeito das normas orçamentais. E essa nulidade não está dependente da identidade da entidade que determina a constituição da relação de trabalho.

Daí que, a nosso ver, ao Tribunal esteja vedado o reconhecimento da constituição de uma relação de trabalho válida.

A inadmissibilidade legal de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho não contende com o mérito da causa, não incidindo sobre a questão de fundo de determinar se a relação jurídica estabelecida entre a ré e A... tem as características próprias do contrato de trabalho.

Trata-se antes de exceção dilatória inominada, que, como tal, obsta ao conhecimento do mérito da causa, conduzindo à absolvição da ré da instância [artigos 278º, nº 1, alínea e), e 279º do Código de Processo Civil], o que se determinará.

(...)

Pelo exposto decide o Tribunal:

I.

*Julgando verificada exceção dilatória inominada, absolver a ré « **B... , S.A.** » da instância.”*

*

Apreciando a pretensão do recorrente vejamos, então, se lhe assiste razão.

A Lei n.º 63/2013 de 27 de agosto (alterada pela Lei nº. 55/2017 de 17/07[2]) veio instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

Na verdade, como se refere no acórdão da RP, de 17/12/2014, disponível em www.dgsi.pt e no qual a ora relatora interveio como 2º adjunta, a propósito da Lei n.º 63/2013:

“Esta Lei teve a sua origem na iniciativa legislativa de um grupo de cidadãos apelidada de “Lei contra a precariedade”, de 16 de Janeiro de 2012. (...)

Vincamos que a Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, tem como finalidade intensificar o combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado. Para o êxito de tal finalidade a lei concebeu dois mecanismos:

a) Reforçou a competência inspectiva da Autoridade para as Condições do Trabalho; e

b) Criou uma acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. (...)

Destes normativos resulta que sempre que a ACT, no âmbito das suas competências, detectar uma situação de prestação de actividade, aparentemente autónoma [ou seja, prestação de serviço], que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo

12.º do Código do Trabalho, deve lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral, ou, então, se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente. (...)

A ACT apenas deve dar início ao procedimento previsto no artigo 15º-A nos casos em que detecte uma situação de prestação de actividade, aparentemente autónoma [ou seja, prestação de serviço], que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho.

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 inspector do trabalho, numa das suas visitas inspectivas, constate a existência de, pelo menos, duas das características acima enunciadas, deve lavrar o respectivo 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. (...)

No que concerne ao segundo dos mecanismos criou-se uma nova acção: a acção especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, cujos trâmites estão previstos nos artigos 186º-K a 186º-R, todos do Código de Processo do Trabalho.

Como vimos, nesta acção a instância inicia-se com o recebimento da participação prevista no nº 3 do artigo 15º-A da Lei nº 107/2009, de 14 de Setembro (aditado pela Lei nº 107/2009, de 27 de Agosto), dispondo o Ministério Público, após essa recepção, do prazo de 20 dias para instaurar a respectiva acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. É assim uma acção de natureza oficiosa. (...)

Não restam quaisquer dúvidas que da leitura dos vários preceitos legais insertos na aludida lei resulta que a finalidade primordial consagrada pelo legislador foi «instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado» [artigo 1º], ou seja, combater os chamados falsos recibos verdes.

Utilização indevida essa que há muito mina as relações laborais e tem ajudado de forma significativa a que vivamos num mundo onde a precariedade 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 social.

O combate a este flagelo social é de interesse público[\[3\]](#)*. Assim, quando na acção de reconhecimento de existência de contrato de trabalho se determina o reconhecimento de uma relação laboral de uma determinada entidade empregadora com um trabalhador concreto, está-se, além de proteger a situação deste trabalhador, a proteger essencialmente um interesse público, 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*[\[4\]](#)*.*

Combata-se na essência a fraude à lei plasmada na ocultação de contratos de trabalho, demovendo à precariedade.

A Lei nº 63/2013, de 27 de Agosto consagra, assim, no seu âmago uma política de combate ao trabalho dissimulado e à precariedade na sua veste de falsos recibos verdes. Combate esse de interesse público e geral, razão pela qual o legislador, numa primeira fase administrativa, incumbiu a ACT, que, caso, no âmbito das suas competências, detecte uma situação de prestação de actividade, aparentemente autónoma, que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, lavre um auto e notifique o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, e, criou, já numa segunda fase, após essa intervenção da ACT, uma acção própria, de instauração oficiosa pelo Ministério Público.

Esta instauração da acção por parte do Ministério Público é independente quer da vontade do empregador, quer da vontade do trabalhador, entrando este em palco já numa fase adiantada da acção. Assim independentemente da vontade ou consentimento do trabalhador o Ministério Público terá de instaurar a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho – o que demonstra desde logo que o Ministério é parte principal, tem legitimidade

activa, não representando, nem patrocinando o trabalhador. Este apenas tem intervenção na acção 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 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 activa na tentativa de conciliação presidida pelo Juiz (artigo 186º-O, nº 1 do CPT).

(...)

E tanto não é o interesse do trabalhador o primordialmente tutelado que esta acção 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 acção própria.

A legitimidade do Ministério Público - como parte activa - para instaurar a acção especial de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, resulta da própria lei e do seu Estatuto Legal [artigos 1º, 2º e 3º, alínea a)], que lhe dão competência própria, e tem como pressuposto a existência de um interesse público determinado - o combate à precariedade laboral fruto dos chamados falsos recibos verdes. Interesse público assente, assim, no reconhecimento por parte do Estado de uma sociedade justa e equilibrada.

É verdade que a Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, não é um exemplo da arte de bem legislar, suscitando imensas dúvidas e questões. Todavia, resulta da apreciação global do mesmo diploma e da sua finalidade, que o Ministério Público nesta acção tem uma legitimidade activa, ou seja, figura como Autor. Esta legitimidade activa que lhe é conferida pelo artigo 186º-K, nº 1 do CPT (aditado pela dita Lei nº 63/2013), mais não é do que um aditamento de uma acção em que essa legitimidade activa está prevista no artigo 5º-A do CPT. E tanto assim é, que é a única entidade que pode instaurar a acção de reconhecimento de contrato de trabalho, estando o trabalhador impedido de o

fazer. Este, caso queira ter iniciativa na instauração da acção e no reconhecimento da sua qualidade como trabalhador, terá de instaurar uma acção de processo comum (artigo 51º e ss. do CPT). (...)

E a posição do trabalhador é tão secundária nesta acção, dispensando-se a sua opinião e vontade, que a acção, 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.

É por isso que entendemos 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. (...)

Como é salientado no acórdão da Relação de Coimbra de 11/02/2014 [\[5\]](#) «a teoria contratual contemporânea já não se funda apenas nos princípios liberais (autonomia privada, força obrigatória, relatividade dos efeitos), segundo uma concepção tradicional, falando-se hoje de novos princípios, chamados “princípios sociais contratuais” (princípio da função social do contrato, da boa fé objectiva, da justiça contratual), com o objectivo de adequar os contratos aos valores ético-jurídicos vigentes, com a chamada “socialização do direito civil”. Daqui decorre o entendimento de que o contrato não pode ser mais concebido pelo primado individualista da utilidade para os contraentes, mas no sentido da utilidade para a comunidade e a necessidade de o perspectivar no seu contexto social vinculante, com implicações não apenas quanto à conformação do objecto negocial, mas também quanto à sua interpretação/ integração, servindo ainda de parâmetro para o controlo judicial». (...)

Estamos assim de acordo com o que escrevem Viriato Reis e Diogo Ravara [\[6\]](#), que «estando em causa interesses de ordem pública na ARECT, afigura-se que da conciliação prevista no art.º 186.º-O do CPT, apenas pode resultar um acordo de “estrita legalidade”, à semelhança do que sucede no processo emergente de acidente de trabalho, não podendo relevar a eventual manifestação de vontade das partes contrária aos indícios de subordinação jurídica e, por isso, à verificação da presunção de laboralidade que motivaram a participação dos factos feita ao Ministério Público pela ACT e integram a causa de pedir invocada na petição inicial da acção.

Sendo os factos de que se dispõe na acção até esse momento da tramitação processual os mesmos que a ACT havia apurado, enquanto indícios da subordinação jurídica, a quando da elaboração do auto previsto no n.º 1, do

art.º 15.º-A, do RPCLSS, a conciliação a realizar no processo judicial apenas pode ter como objetivo a “regularização da situação do trabalhador” que o empregador podia ter efetuado antes de a participação ter sido remetida pela ACT ao Ministério Público.

Nesta perspectiva, o Ministério Público deverá manifestar a sua oposição a um eventual acordo entre o trabalhador e o empregador que passe pela recusa da aceitação da existência de uma relação de trabalho subordinado e, por sua vez, o juiz não poderá dar como verificada a legalidade de um acordo celebrado nesses termos (cfr. o disposto no art.º 52.º, n.º 2, do CPT).».

*Por outro lado, ficando o procedimento contraordenacional suspenso até ao trânsito em julgado da decisão (cfr. artigo 15º-A, nº 4 do CT), num caso em que haja desistência do pedido por parte do trabalhador, ou o reconhecimento pelas partes de que se está perante um contrato de prestação de serviço, o prosseguimento daquele procedimento contraordenacional pode levar a um final em que se reconheça que o contrato em causa é afinal de trabalho.>> - **fim de citação.***

Face a tudo o que ficou dito, facilmente se conclui que a lei em análise não faz, nem podia fazer, qualquer distinção entre trabalhadores de empresas do setor privado e do setor empresarial do Estado, o que significa que não foram excluídas as relações nas quais figura como empregador uma empresa daquele setor público do Estado, sendo certo que aos trabalhadores das empresas públicas aplica-se o regime jurídico do contrato individual de trabalho (artigo 17.º, n.º 1, do DL n.º 133/2013, de 03/10 - RJSPE).

Acresce que, dos estatutos da Ré B... (Lei n.º 39/2014 de 09/07) resulta que a mesma se rege por eles, bem como pelo disposto naquele Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (n.º 2 do artigo 1.º) e, do seu artigo 40.º, consta que “ao pessoal da sociedade é aplicado o regime jurídico do contrato individual de trabalho”.

Aliás, não se vislumbra qualquer razão de facto ou de direito para que as empresas do setor empresarial do Estado fossem afastadas do âmbito de aplicação da citada Lei n.º 63/2013, desde logo, porque a questão dos apelidados “falsos recibos verdes” não respeita apenas às empresas do setor privado, realidade que o legislador não podia deixar de conhecer e porque, com já referimos, *estamos perante um interesse público determinado - o combate à precariedade laboral fruto dos chamados falsos recibos verdes.*

Consta da sentença recorrida que por força das normas constantes das leis do Orçamento do Estado de 2016 e 2017, a contratação de trabalhadores por parte de empresas públicas e entidades empresariais do setor empresarial do Estado, só é possível mediante a verificação de um conjunto de requisitos previstos e definidos nas mesmas, sob pena de nulidade do ato de constituição do vínculo laboral.

E, na verdade, retira-se daquelas que são nulas as contratações efetuadas em violação do aí disposto.

Mas resulta de tais normas orçamentais a inadmissibilidade do reconhecimento da existência de uma relação de trabalho subordinado por parte do tribunal, tal como foi decidido na sentença recorrida?

Parece-nos que não.

Na verdade, como se refere no acórdão da Relação do Porto de 08/01/2018, proferido no processo n.º 6724/17.6T8VNG.P1, por ora, inédito, *<<negar-se a averiguação, na presente acção, da existência de um contrato de trabalho porque ele estaria sujeito à prévia autorização governamental é esquecer completamente a razão de ser da Lei nº63/2013, e que atrás transcrevemos, e «deixar entrar pela janela o que este diploma legal não deixou entrar pela porta». E para além disso é negar o legítimo exercício das funções atribuídas pela mesma Lei ao MP e consagradas no artigo 219º, nº1 da Constituição da República Portuguesa [«Ao Ministério Público compete representar o Estado e defender os interesses que a lei determinar»...].*

Mesmo a admitir-se a tese sufragada na decisão recorrida certo é que a presente acção teria de seguir os seus trâmites até à prolação de decisão final tendo em conta o disposto no artigo 122º, nº1 do CT/2009 [«O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado»].

Ou seja, a presente acção justifica-se ainda por outra razão: se for reconhecido a existência de um contrato de trabalho certo é que a trabalhadora não está impedida de em acção autónoma formular pedido de indemnização - artigo 123º do CT/2009.>>, inexistindo qualquer contradição insanável e contrária ao escopo da presente ARECT, conforme defende a recorrida.

Alega a Ré recorrida que a regularização das situações de errado enquadramento contratual de vínculos estabelecidos com empresas do sector empresarial do Estado, onde se inclui a recorrida, só pode ser obtida através

do PREVPAP (programa de regularização dos vínculos precários na Administração Pública e no Setor Empresarial do Estado), previsto na Portaria n.º 150/2017 de 03/05).

Resulta do preâmbulo desta Portaria o seguinte:

“No âmbito da estratégia plurianual de combate à precariedade, prevista no artigo 19.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de Março, procedeu-se, numa primeira fase, ao levantamento de todos os instrumentos de contratação utilizados na Administração Pública e no setor empresarial do Estado.

Essa estratégia, mais tarde explicitada pelo artigo 25.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, foi orientada para um programa de regularização extraordinária dos vínculos precários que abranja as situações do pessoal da Administração Pública e do setor empresarial do Estado que desempenhe funções correspondentes a necessidades permanentes, com sujeição ao poder hierárquico, de disciplina ou direção, e horário completo, sem o adequado vínculo jurídico.

Posteriormente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro, estabeleceu, nomeadamente, regras a que deve obedecer a avaliação dos requisitos de acesso ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, a realizar por comissões criadas no âmbito de cada área governativa, com participação de representantes sindicais, e que pode ser desencadeada por solicitação dos trabalhadores.

O procedimento regulado pela presente portaria corresponde a esta nova fase, na qual se vai proceder à avaliação de situações de exercício de funções que correspondam a carreiras gerais ou especiais, existentes em algum momento do período de 1 de janeiro de 2017 até à data de entrada em vigor da presente portaria, com subordinação a poderes de autoridade e direção, que correspondam a necessidades permanentes dos órgãos ou serviços da administração direta e indireta do Estado ou das entidades do setor empresarial do Estado, e que não tenham o adequado vínculo jurídico. Este procedimento não abrange carreiras em relação às quais exista legislação reguladora da integração extraordinária de pessoal, para evitar duplicações, bem como situações de exercício de funções que, por força de legislação específica, só são tituladas por vínculos de duração limitada.

Pretende -se que sejam ponderadas as situações de exercício de funções que correspondam a trabalho subordinado que concorrem para a satisfação de

necessidades permanentes e não sejam baseadas num vínculo jurídico adequado. (...)

No setor empresarial do Estado, a regularização das situações decorre do regime estabelecido no Código do Trabalho. Com efeito, nas situações de exercício de funções que correspondam a necessidades permanentes, aferidas com base no critério de tais situações não permitirem a celebração de contratos de trabalho a termo, e cujo vínculo seja contrato de trabalho, porque as partes assim o celebraram ou os indícios de laboralidade fazem presumir a sua existência, esse contrato de trabalho considera-se sem termo porque qualquer termo que as partes tenham estipulado é vedado no contrato de trabalho cuja execução corresponda à satisfação de necessidades permanentes. - **sublinhado nosso.**

Mais resulta da citada Portaria que são as Comissões de Avaliação Bipartida (CAB) que têm como missão a avaliação das situações a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º.

E, o artigo 3.º da mesma Portaria - sob a epígrafe Competências das Comissões de Avaliação Bipartida - preceitua que:

“1. São competências das CAB:

(...)

b) Emitir parecer sobre a correspondência das funções exercidas a uma necessidade permanente do órgão, serviço ou entidade onde em concreto as mesmas são desempenhadas;

c) Emitir parecer sobre a adequação do vínculo jurídico às funções exercidas.
(...)

5. Na apreciação das situações de exercício efectivo de funções em entidade do setor empresarial do Estado que correspondam a necessidades permanentes, caso quem as exerce não esteja vinculado à entidade em causa por contrato de trabalho a termo resolutivo, presume-se a inadequação do vínculo jurídico se, na relação entre o requerente que presta a atividade e a entidade que dela beneficia, se verificarem algumas das seguintes características:

a) A atividade é realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao beneficiário da atividade;

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

d) É paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da atividade, como contrapartida da mesma;

e) Dependência económica do prestador da atividade”. - **sublinhado nosso.**

Do que ficou dito resulta que a apreciação das situações de exercício efetivo de funções em entidade do setor empresarial do Estado que correspondam a necessidades permanentes, será feita com apelo à verificação das características descritas no artigo 12.º do CT que legitimam a presunção de contrato de trabalho.

Como se refere no citado acórdão da Relação do Porto: <<a citada Portaria foi buscar ao artigo 12º do CT/2009 a presunção de inadequação do vínculo jurídico, o que equivale a dizer presunção de existência de contrato de trabalho.

Ora, o que a Portaria veio regular é precisamente matéria que a Lei nº63/2013 de 27.08 atribuiu aos Tribunais do Trabalho.

Não choca que o Governo tente resolver uma situação de precaridade laboral que vem se arrastando no tempo no que respeita ao sector empresarial do Estado, como o faz através da referida Portaria e mais recentemente através da Lei nº112/2017 de 29.12, ao estabelecer o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários [como não chocaria admitir que determinada entidade empregadora avaliasse a situação dos seus «prestadores de serviços» e concluísse pela «conversão» dessa prestação em contrato de trabalho].

Seja como for, tal regulamentação não significa que a ACT fique dispensada do cumprimento do seu dever de fiscalização e o MP fique igualmente dispensado de instaurar acções de reconhecimento da existência de contrato de trabalho [deveres atribuídos pela Lei nº63/2013 de 27.08]. Se assim fosse, o que não se admite, ocorreria violação do determinado no artigo 202º, nº1 e nº2 da Constituição da República Portuguesa, na medida em que tal reconhecimento, com consagração na Lei nº63/2013 de 27.08, está reservado aos Tribunais>>.

Face a tudo o que ficou dito, não podemos acompanhar a decisão recorrida, nomeadamente, quando nela se conclui pela inadmissibilidade legal de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho devendo, por isso, os autos prosseguir os seus termos subsequentes[7], por não se verificarem os pressupostos para o conhecimento a que alude o n.º 1 do artigo 186.º-N do CPT.

Na procedência das conclusões do recorrente impõe-se a revogação da sentença recorrida, em conformidade, devendo os autos prosseguir os seus termos subsequentes.

*

*

III - Sumário[8]

1. A finalidade primordial da Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto foi «instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado», sendo que, tal combate é de interesse público.

2. Esta lei não faz, nem podia fazer, qualquer distinção entre trabalhadores de empresas do setor privado e do setor empresarial do Estado, o que significa que não foram excluídas as relações nas quais figura como empregador uma empresa daquele setor público do Estado, sendo certo que não se vislumbra qualquer razão de facto ou de direito para que as empresas do setor empresarial do Estado fossem afastadas do âmbito de aplicação da mesma lei, desde logo, porque a questão dos apelidados “falsos recibos verdes” não respeita apenas às empresas do setor privado, realidade que o legislador não podia deixar de conhecer e porque *estamos perante um interesse público determinado - o combate à precariedade laboral fruto dos chamados falsos recibos verdes*.

3. A Portaria n.º 150/2017 de 03/05 prevê um PREVPAP (programa de regularização dos vínculos precários na Administração Pública e no Setor Empresarial do Estado), no âmbito do combate à precariedade, sendo que, *no setor empresarial do Estado, a regularização das situações decorre do regime estabelecido no Código do Trabalho* e a apreciação das situações de exercício efetivo de funções em entidade do setor empresarial do Estado que correspondam a necessidades permanentes, será feita com apelo à verificação

das características descritas no artigo 12.º do CT que legitimam a presunção de contrato de trabalho.

4. A citada portaria n.º 150/2017, não dispensa o MP de instaurar as respetivas ARECT, sendo que, tal reconhecimento previsto na Lei n.º 63/2013 é da competência dos tribunais.

5. Por força das normas constantes das leis do Orçamento do Estado de 2016 e 2017, a contratação de trabalhadores por parte de empresas públicas e entidades empresariais do setor empresarial do Estado, só é possível mediante a verificação de um conjunto de requisitos previstos e definidos nas mesmas, sob pena de nulidade do ato de constituição do vínculo laboral, no entanto, além do mais, *a presente acção sempre teria de seguir os seus trâmites normais até à prolação de decisão final tendo em conta o disposto no n.º 1 do artigo 122º, do CT.*

*

*

IV - DECISÃO

Nestes termos, sem outras considerações, **acorda-se:**

- em julgar procedente a apelação, revogando-se a decisão recorrida e, consequentemente, os autos devem prosseguir os seus trâmites normais subsequentes.

*

*

Custas a cargo da Ré recorrida.

*

*

Coimbra, 2018/01/19

(Paula Maria

Roberto)

(Ramalho Pinto)

(Felizardo
Paiva)

[1] Relatora - Paula Maria Roberto
Adjuntos - Ramalho Pinto
Felizardo Paiva

[2] Que veio aprofundar o regime jurídico da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e alargar os mecanismos processuais de combate aos falsos «recibos verdes» e a todas as formas de trabalho não declarado, incluindo falsos estágios e falso voluntariado.

[3] Nesse sentido ver PEDRO PETRUCCI DE FREITAS, «DA ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO: BREVES COMENTÁRIOS», consultável in <http://www.oa.pt/upl/%7B4e53103d-aa63-4e16-a4fa-e4a4f82a9090%7D.pdf> que assim escreve: «A Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do art.º 26.º do Código de Processo do Trabalho. O objetivo indicado no art.º 1.º desta Lei, ou seja, a instituição dos referidos mecanismos, corresponde a uma intervenção marcadamente política de resposta a um grave problema social, e, quanto a nós, a um culminar de anteriores alterações legislativas (com o propósito de se atingir um nível de “decent work”, — tal como propugnado por instâncias internacionais -, e de se eliminar o fenómeno da *precariedade laboral*.

A utilização indevida da figura do contrato de prestação de serviços em relação de trabalho subordinado não é um fenómeno novo, e conduz, inclusivamente, à concorrência desleal entre empresas. Conforme se refere no relatório elaborado pelo Grupo de Ação Interdepartamental da organização Internacional do Trabalho: “ (...) para a empresa empregadora, a possibilidade de subcontratar tarefas ao trabalhador por conta própria “dependente” constitui uma oportunidade de poupar custos e de -no fundo - partilhar o risco

empresarial. A empresa empregadora não se vê obrigada a pagar contribuições para a segurança social, seguros ou direitos relativos a férias e dias feriados; as transações relacionadas com a gestão de recursos humanos estão reduzidas ao mínimo e não há lugar a procedimentos e pagamentos com o fim da relação comercial entre as partes”.

De acordo com este relatório, os trabalhadores por conta própria representam 17,1% do emprego total, dos quais 11,6% são trabalhadores por conta própria como isolados (sem empregados a cargo), sendo que na Eu-27, a percentagem média do trabalho por conta própria relativamente ao emprego total é de 15,8%, sendo 10,2% os trabalhadores por conta própria como isolados ([12]). Por seu turno, uma análise dos dados divulgados pela ACT, no que respeita à ação inspetiva no âmbito do trabalho declarado e do trabalho irregular permite identificar 326 casos de regularização de contratos de trabalho dissimulados em 2009, 436 casos em 2010, 1144 casos em 2011 e 396 casos em 2012, tendo, neste último ano, sido efetuadas 64 advertências e registadas 219 infrações.

Independentemente da leitura que se possa fazer destes dados, não pode naturalmente a ordem jurídica deixar de criar mecanismos de combate e penalização de situações inequivocamente violadoras da lei com efeitos nocivos transversais, e com um impacto mais abrangente do que aquele que se possa identificar à partida, se incluirmos neste raciocínio a problemática da sustentabilidade dos sistemas de pensões em face da entrada tardia dos jovens no mercado de trabalho propriamente dito, e pela menor entrada de contribuições que o trabalho dissimulado (e também o trabalho não declarado) representam.»

[4] Esta dupla protecção já está prevista no nº 2 do artigo 12º do Código do Trabalho ao consagrar que «Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado».

[5] Processo nº 1198/12.0TBCVL.C1, in www.dgsi.pt.

[6] Obra citada, p. 108.

[7] No mesmo sentido, cfr. o acórdão da RL de 21/12/2017, processo n.º 18311/17.4T8LSB.L1, por ora, inédito.

[8] O sumário é da exclusiva responsabilidade da relatora.
