

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 7702/25.7T8VNF.G1

Relator: VERA MARIA SOTTOMAYOR

Sessão: 05 Março 2026

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO IMPROCEDENTE

ARECT

REQUISITOS

Sumário

I - Este tipo de ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho destina-se apenas a apreciar a existência ou não de um contrato de trabalho e a fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do CPT. as demais vicissitudes resultantes de tal relação contratual, designadamente a sua cessação terá de ser apreciada numa outra sede.

II - Da presunção que consta do n.º 1 do art.º 12.º do CT resulta inequívoco que caso se demonstre a existência de alguns dos índices discriminados nas suas várias alíneas (pelo menos dois), na relação entre a pessoa que presta a atividade e a outra ou outras que dela beneficiam, presume-se a existência de contrato de trabalho, que, tratando-se de uma presunção iuris tantum, permite à parte contra quem é a mesma oposta ilidi-la, mediante a prova em contrário, o que no caso não se verifica, uma vez que a Ré/Recorrente não contestou a presente ação.

Texto Integral

I - RELATÓRIO

O MINISTÉRIO PÚBLICO intentou a presente ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, a que aludem os artigos 186.º-K a 186.º-R do Código do Processo do Trabalho (CPT) contra, EMP01..., LDA., com sede no ..., ... (...), e pede que seja reconhecida a

existência de um contrato de trabalho subordinado, por tempo indeterminado, entre a Ré e

- a) AA com início em 14/07/2025 e
- b) BB, com início em 25/06/2025.

Regularmente citada, a Ré não contestou, tendo sido proferida, ao abrigo do prescrito no art.º 186.º-M do CPT, sentença da qual consta o seguinte dispositivo:

“Nestes termos, e com fundamento no exposto, julgo procedente o pedido formulado nos autos, e, em consequência:

- a) Reconheço que entre a ré EMP01..., Lda e AA foi celebrado um contrato de trabalho com início em 14/07/2025; e*
- b) Reconheço que entre a ré EMP01..., Lda e BB foi celebrado um contrato de trabalho com início em 25/06/2025.*

Fixo em €2.000,00 o valor da presente ação.

Custas a cargo da ré, artigo 527º do CPC.

Notifique e registre.

Comunique à ACT e à Segurança Social (art. 186º-O, n.º 9, do Código de Processo de Trabalho).”

Inconformada, veio a Ré, interpor recurso de apelação, no qual formula as seguintes conclusões que passamos a transcrever:

- “a. A recorrente não pode conformar-se com as decisões proferidas crendo que as mesmas incorrem em erro na interpretação e aplicação do direito.*
- b. Data vénia, não se verificam os requisitos legalmente estabelecidos no artigo 11.º e 12.º do Código do Trabalho, que permitam decidir pela existência de um contrato de trabalho e/ou presunção de laboralidade.*
- c. As referenciadas trabalhadoras não pretendiam estabelecer qualquer vínculo laboral com a recorrente,*
- d. As referidas apenas pretendiam e prestavam serviço a título de “biscate” como se refere na linguagem popular,*
- e. Sendo elas que definiam quando podiam ou não podiam prestar trabalho,*
- f. Que estabeleciam o horário em que o poderiam fazer,*
- g. Existindo por vezes semanas em que não prestavam qualquer atividade.*
- h. Não existindo a subordinação e determinação subjacentes a uma relação*

laboral.

i. Por outro lado, logo após a inspeção do ACT, as mencionadas deixaram de comparecer ao estabelecimento da recorrente.

j. De modo que, a se reconhecer uma relação laboral, deveriam ser igualmente estabelecidos em sentença, não só o início, mas igualmente o fim da relação laboral.”

O Ministério Público respondeu ao recurso, concluindo pela sua improcedência.

O recurso foi admitido como apelação a subir imediatamente em separado e com efeito devolutivo.

Remetidos os autos a este Tribunal da Relação, foi dado cumprimento ao disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo 657.º do Código de Processo Civil, tendo o processo sido submetido à conferência para julgamento.

II OBJECTO DO RECURSO

Delimitado o objeto do recurso pelas conclusões da Recorrente (artigos 635.º, nº 4, 637.º n.º 2 e 639.º, nº 1, do Código de Processo Civil), a única questão que se coloca à apreciação deste Tribunal da Relação é apurar se estamos ou não perante a existência de contratos de trabalho.

III - FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

FACTOS PROVADOS:

1. A Ré tem por objeto social a exploração de café, cafetaria e gelataria, bem como snack-bar.

2) Na sequência de uma acção inspectiva levada a cabo pela ACT do Centro Local do Ave, no dia 15/07/2025, pelas 14h55m, verificou-se que AA, NISS ...04, com residência na Rua ..., ...,, se encontrava no interior do estabelecimento que usa o nome comercial "...", pertencente à Ré, a prestar trabalho,

3) ... concretamente, a executar a tarefa de apoio ao serviço de mesa e bar, ...

4) ... em local determinado/designado pela beneficiária da actividade - estabelecimento da Ré que usa o nome comercial "...";

5) ... utilizando os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à Ré, nomeadamente, utensílios de cozinha, balcão e mesa,

6) ... com a observância de horas de início e termo da prestação determinadas pela Ré, ou seja, das 09h às 15h, com descansos semanais rotativos;

7) ... preparando alimentos e bebidas e dando apoio à actividade de mesa;

- 8) ... recebendo, com periodicidade mensal, uma quantia certa no valor de € 870,00, como contrapartida da actividade prestada;
- 9) A trabalhadora AA exercia esta actividade, sob as ordens, direcção e fiscalização da Ré, desde o dia .././2025.
- 10) Igualmente durante esta acção inspectiva, nas mesmas circunstâncias de tempo e lugar, a ACT verificou ainda que BB, NISS ...74, com residência na Rua ...,, se encontrava no interior do estabelecimento a prestar trabalho, concretamente, a fazer o atendimento de clientes quer à mesa, quer ao balcão, como se de uma empregada de balcão tratasse, ...
- 11) em local determinado/designado pela beneficiária da actividade - estabelecimento da Ré que usa o nome comercial "...";
- 12) ... utilizando os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à Ré, nomeadamente, bandeja, máquina de café e caixa registradora,
- 13) ... com a observância de horas de início e termo da prestação determinadas pela Ré, ou seja, das 11h às 17h, com descansos semanais rotativos;
- 14) ... atendendo os clientes e servindo à mesa;
- 15) ... recebendo, com periodicidade mensal, uma quantia certa no valor de € 870,00, como contrapartida da actividade prestada;
- 16) A trabalhadora BB exercia esta actividade, sob as ordens, direcção e fiscalização da Ré, desde .././2025.

FACTOS NÃO PROVADOS

Não há factos não provados com relevo para a decisão da causa.

IV - APRECIAÇÃO DO RECURSO

Da existência do contrato de trabalho

Defende a Recorrente que as trabalhadoras em questão não pretendiam estabelecer qualquer vínculo laboral, já que apenas pretendiam e prestavam serviço a título de “biscate”, sendo elas quem definiam quando podiam ou não podiam prestar trabalho, e que estabeleciam o horário em que o poderiam fazer, existindo por vezes semanas em que não prestavam qualquer actividade. Importa desde já referir que não tendo sido impugnada a matéria de facto apurada, nem se vislumbrando razão para proceder à sua alteração, a base factual a atender, para a aplicação do direito, é aquela que foi considerada na sentença. Acresce, desde já referir que os factos ora alegados pela recorrente não constam dos factos provados.

Com efeito, não constando da factualidade apurada qualquer facto que nos

permita concluir no sentido pretendido pela recorrente, ou seja, que as trabalhadoras em questão não pretendiam estabelecer qualquer vínculo laboral, já que apenas prestavam o seu serviço quando bem entendiam e nos horários por elas definidos, desde já diremos que a sua alegação a este propósito, não tem qualquer acolhimento.

Ora, não resultando da factualidade provada os factos que sustentam a pretensão da Recorrente relativamente à inexistência do vínculo laboral, improcedem as conclusões c) a i) da alegação do recurso.

Importa agora averiguar se foi cometido pelo tribunal *a quo* qualquer erro de julgamento, designadamente porque os factos apurados se revelam de insuficientes para se poder concluir pela existência de contrato de trabalho. A sentença recorrida partindo do pressuposto de que à relação estabelecida entre as partes é aplicável o Código do Trabalho de 2009 (doravante CT), concluiu que ficou demonstrada a natureza laboral dos contratos em causa, dizendo em síntese que, verificadas quatro das circunstâncias do artigo 12.º do CT, concretamente as alíneas a), b), c) e d) se presume a existência de contrato de trabalho.

Vejamos:

A presente ação especial é uma ação de simples apreciação positiva destinada à apreciação da existência ou não, do contrato de trabalho, ou seja, duma relação jurídica de natureza laboral estabelecida entre duas partes.

Como refere no Ac. do STJ, proc. 17082/17.9T8LSB.L1.S1^[1], *“a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de cariz publicista que resulta da atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho, 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 art.º 186.º-O do Código de Processo do Trabalho” sendo que apenas “caso a ação venha a ser julgada procedente, por se ter concluído que existe um contrato de trabalho, é que será oportuno discutir uma série de questões que poderão ser suscitadas, como por exemplo a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador”*

Importa não esquecer que esta ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho surgiu com o objetivo de instituir um mecanismo de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços. Tem natureza urgente e oficiosa, e inicia-se sem qualquer intervenção do trabalhador ou do empregador, pois para o efeito basta uma participação da Autoridade para as Condições do Trabalho, que a desencadeia.

No caso, o Ministério Público peticiona o reconhecimento de natureza laboral da relação jurídica encetada entre a apelante e as colaboradoras AA e BB já que, no desenrolar da relação jurídica se verificava a existência de vários dos traços caracterizadores do vínculo laboral.

Como é sobejamente sabido a definição do contrato de trabalho, consta no art.º 11.º, do Código do Trabalho (doravante CT), o qual estabelece o seguinte: *«contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas»*.

Como traços caraterísticos e relevantes deste tipo de contrato temos a sua natureza necessariamente onerosa, a preponderância da prestação sobre o seu resultado e a inserção do trabalhador em determinada organização, sujeito à autoridade da pessoa ou pessoas a quem presta a sua atividade. Atentas as dificuldades de prova dos elementos que preenchem a noção de contrato de trabalho, sendo este muitas vezes subsumido noutras figuras contratuais afins do contrato de trabalho, nomeadamente a prestação de serviço, com o código do trabalho de 2003 foi introduzido o modelo presuntivo, que se veio a consolidar com atual redação do art.º 12.º do CT, que alterou as regras probatórias, obviando, às suas dificuldades e facilitando a tarefa de qualificação jurídica de relações em que a par dos elementos típicos do contrato de trabalho, surgiam outros com traços de autonomia.

Assim, do mencionado regime presuntivo que consta do art.º 12.º, n.º 1, do CT, o autor fica dispensado de provar outros elementos, de índole factual, que integram a noção de contrato de trabalho, tais como os abrangidos pelo conceito de subordinação jurídica – cfr. arts. 349.º e 350.º, n.º 1, do Código Civil -, passando a incumbir ao réu a prova dos factos dos quais decorra que não terem as partes celebrado um contrato de trabalho – cfr. art. 350.º, n.º 2, do Código Civil -, ou seja, os factos destinados a ilidir da presunção de laboralidade.

Daqui resulta que a finalidade da presunção de laboralidade será a de facilitar a prova dos elementos que preenchem a noção de contrato de trabalho, esta é aligeirada, de forma a permitir que o trabalhador, não tenha de provar a presença de tais elementos, mas de outros factos cuja prova se apresenta mais acessível.

Como refere, Maria do Rosário Palma Ramalho^[2], *“o tratamento desta matéria no actual Código do Trabalho apresenta três grandes diferenças em relação ao regime anterior: a primeira diferença tem a ver com o tipo de indícios de subordinação indicados pelo legislador, que são agora indícios em sentido próprio, porque não se confundem com os elementos essenciais do contrato de trabalho, antes apontam para tais elementos, designadamente*

para o elemento da subordinação do trabalhador; a segunda diferença tem a ver com a natureza do enunciado legal destes indícios, que passou a ser exemplificativa, bastando assim teoricamente que apenas dois desses indícios ocorram para que possa ser presumida a existência do um contrato de trabalho”.

Com efeito, prescreve o citado art.º 12.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que:

«1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

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

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

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

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

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa».

Da presunção que consta do n.º 1 do art.º 12.º do CT resulta inequívoco que caso se demonstre a existência de alguns dos índices discriminados nas suas várias alíneas (pelo menos dois), na relação entre a pessoa que presta a atividade e a outra ou outras que dela beneficiam, presume-se a existência de contrato de trabalho, que, tratando-se de uma presunção *iuris tantum*, permite à parte contra quem é a mesma oposta ilidi-la, mediante a prova em contrário, o que no caso não se verifica, uma vez que a Ré/Recorrente não contestou a presente ação.

O Tribunal *a quo* veio a concluir que, no caso, a relação jurídica estabelecida entre a apelante e as suas colaboradoras se reconduzia a um vínculo jus-laboral, com início com início em 14/07/2025 quanto à trabalhadora AA e, com início em 25/06/2025 quanto à trabalhadora BB. Para tal lançou mão da presunção do n.º 1 do art.º 12.º, do CT, por considerar estarem reunidos quatro dos factos base presuntivos ali previstos, sendo consabido que para operar a presunção basta a verificação de, pelo menos, dois deles.

Ora, tendo presente a factualidade provada, dela resultando que a AA e a BB executavam a tarefa de apoio ao serviço de mesa e bar, no estabelecimento da Ré que usa o nome comercial “...”, utilizando os equipamentos e instrumentos

de trabalho pertencentes à Ré, nomeadamente, utensílios de cozinha, balcão e mesa. Mais se apurando que a AA e a BB observavam as horas de início e termo da prestação determinadas pela Ré, ou seja, das 09h às 15h e das 11h às 17h, respetivamente, com descansos semanais rotativos; preparavam alimentos e bebidas e dando apoio à atividade de mesa e recebiam, com periodicidade mensal, uma quantia certa no valor de € 870,00, como contrapartida da atividade prestada, não temos dúvidas em afirmar, que se mostram preenchidas as alíneas a) a d) do .º 1 do art.º 12.º do CT e tanto basta para fazer funcionar a presunção da existência de contrato de trabalho. Não foi assim cometido pelo Tribunal *a quo* qualquer erro de julgamento, devendo por isso ser confirmada a decisão recorrida, com a consequente improcedência do recurso.

Por último, apenas uma nota para dizer que, para além de não resultar da factualidade provada que as trabalhadoras deixaram, entretanto, de prestar a sua atividade, por conta da Ré, o certo é que se tal situação tivesse ocorrido, ainda assim, tal facto não teria qualquer relevo no desfecho da ação, pois tal como acima se deixou consignado, este tipo de ação especial destina-se apenas a apreciar a existência ou não de um contrato de trabalho e a fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do art.º 186.º-O do CPT, as demais vicissitudes resultantes de tal relação contratual, designadamente a sua cessação terão de ser apreciadas numa outra sede.

Improcede o recurso, sendo de manter a decisão recorrida.

V - DECISÃO

Nestes termos, acordam os juízes que integram a Secção Social deste Tribunal da Relação em negar provimento ao recurso de apelação apresentado por EMP01..., LDA. e consequentemente confirma-se a sentença recorrida.

Custas a cargo da Apelante.

Notifique.

Guimarães 5 de março de 2026

Vera Maria Sottomayor (relatora)

Maria Leonor Barroso

Francisco Sousa Pereira

[1] disponível em www.dgsi.pt,

[2] in “Direito do Trabalho”, Parte II, 3ª ed., pág. 52