

UM OLHAR SOBRE A LEI N.º 63/2013, DE 27 DE AGOSTO - AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO¹

Sandra Graça²

Resumo: O presente texto procura analisar a aplicação da Lei nº 63/2013, de 27/09 na perspetiva da efetivação do Direito e do Acesso à Justiça.

A partir do estudo dos mecanismos instituídos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, consagrados nesta Lei, procuram-se as razões do seu surgimento, encontrando aí, um fenómeno legislativo pouco comum, por resultar dum projeto nascido dum movimento social, traduzido por milhares de cidadãos.

Da assunção do conflito social emergente, é feita uma breve análise às decisões judiciais (conhecidas à data deste estudo), revelando as contradições entre as decisões de primeira instância, imbuídas dum perspectiva mais civilista da relação de trabalho e do processo laboral e os Acórdãos conhecidos de 2º instância, que a par com o Tribunal Constitucional oferecem um outro olhar, sobre a natureza social e o interesse público desta Lei.

Da controvérsia gerada em torno *nova ação judicial*, questiona-se a amplitude e o âmbito da sua aplicação no mapa da precariedade das relações de trabalho, tendo em conta a qualificação que lhe tem sido atribuída de combate aos “falsos recibos verdes”, interpretação que nos parece, dever encontrar na letra da Lei uma maior abrangência, desde logo, pelo direito à igualdade de tratamento no acesso ao Direito e à Justiça, nos termos inovadores que mesma consagra.

Palavras-chave: Vínculo laboral, precariedade, ação reconhecimento contrato de trabalho, qualificação.

¹ Este artigo é uma versão revista de um ensaio elaborado, no ano letivo de 2014/15, no âmbito da disciplina de “Direitos Humanos e Acesso ao Direito e à Justiça” do Programa de Doutoramento em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo.

² Inspectora do trabalho e estudante do Doutoramento em Sociologia – *Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo* (FEUC/CES).

Abstract: This essay analyzes the application of Law N.º. 63/2013, of 27/09, from the perspective of the effectiveness of the law and access to justice.

From an examination of the mechanisms in place through this law that aim to prevent the misuse of independent service provision contracts in employer-employee relations, we search the reasons for its emergence, which points to an unusual legislative phenomenon due to it resulting from citizen-led mobilization.

Starting from the assumption of an emerging social conflict, judicial decisions (to the date of this study) are briefly analyzed. They reveal the contradictions between first instance decisions that are imbued with a civic perspective on labour relations and processes, and the renowned settlements in second instance, which along with the Constitutional Court, offer a different view about the social nature and the public interest of this law.

From the controversy created around the new law, we question the breadth and the scope of its application to the reality of precarious labour relations, taking into account the role it has been given in combating “fake” independent work contracts. We feel this interpretation should be defined more broadly by the law, namely to secure the right to equal treatment in accessing the law and the innovative terms that it enshrines.

Keywords: labour relations, precarity, acknowledgment of work contracts, qualifications

I- Breve resumo introdutório à Lei 63/2013, de 27/09

A Lei nº 63/2013 de 27 de Agosto veio, instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.³ Para o efeito criou um mecanismo legal, que se pode subdividir em duas partes:

³ Procedeu assim à alteração do artigo 2º da Lei 107/2009, de 14 de setembro e do Código de Processo de trabalho alterando o artigos 26º e aditando o capítulo VIII ao Título VI do Livro I com a criação da “ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho” nos novos os artigos 186-K a 186-R.

Um Procedimento “inspetivo” da ACT (Autoridade das Condições de Trabalho):

- cuja competência cabe ao Inspetor do Trabalho;
- caso este verifique a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, nos termos descritos no artigo 12º do Código do Trabalho;
- situação em que lavra um auto⁴ e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

Caso o empregador regularize a situação do trabalhador reportado à data do início da relação laboral e faça prova dessa regularização (ou mediante contrato de trabalho escrito ou outro documento comprovativo), o procedimento é imediatamente arquivado.

Caso o empregador não regularize a situação dentro do prazo, a ACT remete, em cinco dias uma Participação dos factos ao Ministério Público, acompanhada de todos os elementos de prova, para instauração da Ação Reconhecimento de Contrato Trabalho (que suspende o procedimento contraordenacional ou a execução com ela relacionada).

Comentário: A propósito deste procedimento importa assinalar que o inspetor do trabalho, enquanto interlocutor privilegiado no terreno das relações laborais, ocupa um lugar de sobeja importância enquanto primeira “porta de acesso” à justiça laboral, na integração e subsunção dos factos ao direito através da ação inspetiva. Anteriormente a esta Lei competia já ao inspetor do trabalho adotar os procedimentos inspetivos conducentes à regularização de situações trabalho irregulares, cabendo-lhe determinar a capacidade e a força dos indícios recolhidos para qualificar essa relação de trabalho como subordinada. A Lei inova por descrever um concreto procedimento, a advertência, ao qual o inspetor do trabalho fica agora vinculado a observar, nestes casos.

Inova também, caso não se verifique a regularização da situação detetada pelo Inspetor do Trabalho, porquanto a questão da “solução” do litígio decorrente da qualificação da relação em presença, tem agora uma nova esfera de tratamento

⁴ Presume-se (obrigatoriamente) de advertência, apesar da gravidade da infração.

judicial, nos termos e com as vantagens que a seguir daremos conta, não ficando portanto, essa questão pendente da tradicional ação de processo comum.

Uma nova Ação judicial no processo laboral intitulada: “Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho” adiante designada ARECT.

Não cabe nesta reflexão um aprofundamento de todas as questões processuais colocadas pela sua inserção no Código de Processo de Trabalho, mas importa destacar alguns pontos desta ação judicial.

Desde logo, trata-se dum processo de natureza urgente e oficioso⁵, o que implica a utilização de mecanismos processuais que privilegiam a celeridade, não dependendo a interposição desta ação da vontade do trabalhador, sendo assumida (peticionada) pelo Ministério Público, que é “parte” no processo em defesa do interesse público do esclarecimento do pleito⁶.

O trabalhador não necessita, portanto, de constituir mandatário ou assumir o pagamento de despesas judiciais, nomeadamente custas processuais.

A querela judicial assume um cariz processual urgente e visa obter uma decisão judicial célere, vinculativa da qualificação da relação de trabalho em questão.

A “nova” ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho inova no quadro jurisdicional, pela criação dum “instrumento” simultaneamente substantivo e adjetivo cujo propósito é o esclarecimento da qualificação da relação de trabalho em presença, sem a necessidade de intervenção do próprio trabalhador.

II- A questão de como surgiu esta Lei? Breves considerações de ordem sociojurídica.

À data da sua publicação, Agosto de 2013, em plena vigência do regime de austeridade, o surgimento da ARECT surpreende pela contradição com a restante produção normativa laboral. Efetivamente não se tratou dum ato legislativo comum. O

⁵ Por força da sua inclusão no nº 1 Artigo 26º do Código de Processo de Trabalho.

⁶ O trabalhador pode, se assim entender, durante o processo juntar um articulado próprio e constituir mandatário (caso em que assume de certa forma o interesse na lide processual e por isso, poderá ser responsabilizado pelo pagamento de custas se houver decaimento).

Projeto de Lei Nº 142/XII intitulado “Lei contra a Precariedade” de Julho de 2012⁷, surge por força do exercício do direito de iniciativa legislativa de cidadãos, previsto no nº 1 do artigo 6º da Lei nº 17/2003, de 4 de Junho, subscritos por um mínimo de 35000 cidadãos eleitores e pretendia introduzir mecanismos legais de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, incidindo sobre três vetores fundamentais da degradação das relações laborais com prejuízo claro para o lado do trabalhador: os falsos recibos verdes, a contratação a prazo e a trabalho temporário.»

Foi portanto na sequência desta movimentação social que surgiu a ARECT⁸, fazendo lembrar as palavras de Bourdieu “*O Direito é ele próprio resultado da sociedade*” e que, nos parece conferir neste caso, em particular, uma *moldura especial* ao seu quadro legal.

A cidadania ativa obteve do “Direito” uma resposta normativa com a criação de “novas regras” numa origem que podemos designar de imposição social “empirista”.

Foi a promoção de uma causa por um grupo de cidadãos que projetou no espaço público um problema social que transformou, uma das suas reivindicações, num enquadramento jurídico, transposto na atual Lei nº 63/2013. Esta foi na história legislativa do nosso País a 2ª vez que as intenções de um conjunto de cidadãos deram origem a um processo legislativo.

Touraine questionou da seguinte forma a existência de um conflito central em cada tipo de sociedade: “*Enquanto a maior parte das ideologias políticas afirma que só a ação política pode dar uma amplitude geral a reivindicações sempre particulares, a*

⁷ Época em que ocorreram por todo o País várias manifestações sociais contra a precariedade, podendo ler-se na exposição de motivos do referido Projeto de Lei nº 142/XII: “Nos desempregados, “quinhentoseuristas” e outros mal remunerados, escravos disfarçados, subcontratados, contratados a prazo, falsos trabalhadores independentes, trabalhadores intermitentes, estagiários, bolseiros, trabalhadores-estudantes, estudantes, mães, pais e filhos de Portugal»: assim começava o manifesto que convocou a maior mobilização social dos últimos anos, que levou centenas de milhares pessoas às ruas de várias cidades do País e do estrangeiro. Esta mobilização é um sinal inequívoco que reclama uma mudança e um combate efetivo à precariedade. A precariedade atinge hoje cerca de 2 milhões de trabalhadores em Portugal e o seu crescimento ameaça todos os outros. Com a situação atual, defrauda-se o presente, insulta-se o passado e hipoteca-se o futuro. Desperdiçam-se as aspirações de toda uma geração de novos trabalhadores, que não pode prosperar. Desperdiçam-se décadas de esforço, investimento e dedicação das gerações anteriores, também elas cada vez mais afetadas pelo desemprego e pela precariedade. Desperdiçam-se os recursos e competências, retiram-se esperanças e direitos e, portanto, uma perspetiva de futuro. É necessário desencadear uma mudança qualitativa do País. É urgente terminar com a situação precária para a qual estão a ser arrastados os trabalhadores, que legitimamente aspiram a um futuro digno, com direitos em todas as áreas da vida.”

⁸ Após baixar à Comissão de Segurança Social e Trabalho, sem votação, por um prazo de 30 dias, o referido Projeto de Lei n.º 142/XII deu origem a um novo texto de substituição que, após aprovação, deu origem à Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

ideia de movimento social procura demonstrar a existência, no centro de cada tipo de sociedade, de um conflito central. Este opõe a nação e o príncipe e depois os trabalhadores e os empregadores. Existe hoje tal conflito?” (Touraine, 1998 p. 127)

Assistimos, no caso presente, a um conflito social laboral que fez emergir um movimento que pôs em curso a um processo de respostas a problemas complexos, impostos pela necessidade de uma maior justiça social.

A produção desta Lei remete-nos para as palavras de Marilena Chauí quando sugere a *“possibilidade de colocar no social novos sujeitos autónomos que, se dão a si próprios, novos direitos”* citada por Geraldo Sousa Júnior, num texto em que este Autor questiona *“É possível uma sociedade democrática com um sistema judiciário conservador? Incapaz, portanto, de assimilar, reinventando-se, formas democráticas e participativas de mediação para os conflitos e para o reconhecimento dos direitos novos, instituídos permanentemente na experiência democrática?”* (Junior, 2003).

A propósito desta inspiradora Lei, expressou-se assim, Albertina Aveiro Pereira⁹: “a sociedade em que vivemos exige, cada vez mais, modelos diversificados, expeditos, flexíveis e justos para resolver os seus problemas” (Pereira, Junho 2014).

O sistema judiciário reinventou-se na procura do reconhecimento de direitos, por força daquilo a que Commaille chama “ação pública” por provir duma pluralidade de atores, provenientes da sociedade civil. (Commaille, 2009).

É certo que o combate às relações de trabalho encobertas não nasceu com a ARECT, já existindo antes mecanismos e procedimentos inspetivos e judiciais, para sancionar e regularizar situações de fraude à lei. O que não existia e a ARECT inovou foi a tal “reinvenção” no sistema judicial dum mecanismo processual célere, de articulação e de decisão rápida e oficiosa, ou seja, sem necessidade de qualquer interferência do trabalhador ou pagamento por este de qualquer quantia, para garantir, assim, o acesso à discussão em Tribunal sobre se seu contrato é, ou não é, um contrato de trabalho e, se o é, desde quando.¹⁰ A ARECT tem como propósito efetivar o direito dos trabalhadores no acesso à justiça, visto dum novo prisma que envolve três particularidades: a iniciativa, o tempo e os custos desse acesso.

⁹ Docente do CEJ e Juíza Desembargadora.

¹⁰ A ARECT consubstancia uma ação de simples apreciação positiva: declaração pelo Tribunal da existência ou não de um contrato de trabalho e da data do seu início.

III- Análise da jurisprudência

Das Decisões em 1ª Instância

A aplicação da presente Lei nº 63/2013, de 27/09 não tem sido pacífica e resulta de questões que põem a descoberto muito daquilo que hoje se discute em termos da dogmática do direito do trabalho e das perspetivas e sensibilidades que o mundo do trabalho comporta.

Da análise da jurisprudência resultam dados interessantes, que procuraremos fazer uma breve e sucinta análise.

Das decisões em 1ª instância, em **Abril de 2015**, contabilizavam-se pelos dados conhecidos através da intranet da ACT (através dos “carregamentos” de jurisprudência efetuados pelos serviços desconcentrados, e portanto, dados meramente indicativos e sem rigor estatístico) cerca de 81 absolvições e 18 condenações, nas ações judiciais “de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”.¹¹

Das absolvições em 1ª instância¹², um grande número de ações terminou na sequência da fase processual prevista no artigo nº 186-O nº 1 do Código do Processo de Trabalho (que consagra uma audiência de partes e tentativa de conciliação) pela homologação dos acordos de transação alcançados entre os réus (empregadores) e os “trabalhadores visados”, fundamentando a sentença, em traços gerais, que os trabalhadores expressa e livremente declaram a sua vontade de que efetivamente celebraram um contrato de prestação de serviços e não um contrato de trabalho, não podendo portanto esse contrato ser posto em crise naquela ação, por força da

¹¹ À data de hoje, outubro de 2015, constata-se uma alteração dos números contabilizando-se na mesma fonte, cerca de 90 condenações e 60 absolvições. Poderá explicar o facto de ter existido em 2014 um grande número de intervenções inspetivas em dois setores, a educação e a saúde, ou seja, os docentes das instituições privadas e os enfermeiros da linha saúde 24 foram em grande escala abrangidos pela ação da ACT, assumido um relevo numérico de destaque. Hoje as ações refletem já um maior número de sectores económicos.

¹² A título exemplificativo: Proc. Nº 437/14. 8 TTUFR- Comarca Aveiro; Proc. Nº 153/14.0 TUUFR Comarca de Aveiro; Proc. 148/14.4 TUUFR Comarca Aveiro; Proc. Nº 289/14.8T8PNF Comarca do Porto; Proc. Nº 519/14.6 TUGMR Comarca de Braga; Proc. 939/14.6 TTPRT Comarca do Porto; Proc. Nº 558/14.7 TUGMR Comarca de Braga; Proc. 520/14.0 TUGMR Comarca de Braga; Proc. Proc. Nº 416/14.5 T8UNF Comarca de Braga; Proc. Nº 278/14.2 TTPRT Tribunal trabalho do Porto, Proc. Nº 321/14.5 T8PNF Comarca do porto Este. Proc. Nº 939/14.6 TTPRT Comarca do Porto; Proc. Nº 939/14.6TTPRT Comarca do Porto; Proc. Nº 324/14.0 TTLR Comarca de Leiria; Proc. 1323/14.JTTLNB; Proc. Nº 353/14.3 T4AVR Comarca de Aveiro; Proc. Nº 162/14.OTTVRF Trib. Trab. Porto; Proc. Nº 1084/14.3 TTPNF Comarca do Porto; Proc. 74.14.7 T8TMR Comarca de santarém; Proc. Nº 1082.14.3 Comarca do porto; Proc. 624/14.9 TTVNG Comarca do porto; Proc. Nº 469/14.6 TTLRS Comarca de lisboa Norte

liberdade individual negocial das partes na configuração e na celebração de negócios jurídicos de natureza privada e em matéria de direitos disponíveis.

Acresce, em outras sentenças de 1ª instância, a absolvição resultante da argumentação da falta de interesse processual em agir e na utilidade do processo face ao direito objetivo do caso concreto, nas situações em que o trabalhador enquanto titular desse interesse processual e no âmbito da sua liberdade contratual manifesta a sua vontade em manter o contrato de “prestação de serviços”.

Encontramos também decisões de absolvição de 1º Instância, por exceção dilatória inominada consistente na alegada inconstitucionalidade da ARECT, nomeadamente, e a título de exemplo, o processo nº 2206/14TTLSB e o processo nº 1410/14.1TTLSB ambos da Comarca de Lisboa, (cuja argumentação que remete, aliás, para o anterior), o julgamento da inconstitucionalidade e da não aplicação dos artigos 26º, nº 1 al i) e nº 6, 186º-K e 186-R do Código de Processo de trabalho por violação dos princípios do Estado de direito democrático, na vertente do princípio da segurança jurídica e da confiança, da liberdade de escolha do género e da Igualdade.

*Em termos resumidos, as alegações de inconstitucionalidade reconduzem-se à argumentação de que: o legislador alterou normas de natureza processual, adjetivas (meramente instrumentais à solução dos conflitos de interesses em litígio) cuja resolução, em termos materiais ou substantivos é dada pelo direito civil “ (no caso, será o direito material laboral que terá de fornecer a substância normativa da decisão)” (...) “esta nova ação especial (AECT) tem que visar a efetivação de um concreto direito material/substantivo, ou seja, tem que pretender solucionar um concreto conflito/litígio, até porque qualquer ação pressupõe um conflito de interesses (...) “**visando-se a declaração da existência de um contrato de trabalho, há que ter presente a efetiva e concreta natureza deste tipo contratual**” (sublinhado nosso) pelo que expõe a douta sentença:“ (...) O contrato de trabalho é um contrato de direito privado, com expressa consagração no Código Civil, artigo 1152º, embora sujeito a legislação especial (artigo 1153º), sendo que, até ao presente, esta sua natureza não sofreu qualquer alteração legislativa. (...)Quer ao nível do C. Civil, ou da respetiva legislação especial, nunca existiu qualquer referência no sentido de este tipo contratual estar sujeito, limitado ou condicionado algum tipo de interesse público, tal como nunca o mesmo integrou o núcleo dos direitos indisponíveis, tratando-se sim e efetivamente de “um produto da autonomia privada, resultando do encontro de uma proposta e uma aceitação. Inserindo-se a sua disciplina legal no direito privado, com as suas componentes da autonomia da vontade e da autonomia contratual, como expressão do princípio da liberdade. (...)Não existindo qualquer preceito legal de carácter substantivo que conferisse ao Estado o direito, de através de tais entidades, intervir e intrometer-se*

*no campo da liberdade contratual e da autonomia privada de modo a colocar dois titulares de uma concreta relação jurídica em litígio judicial forçado e de modo a sujeitá-los à qualificação jurídica dessa relação sem os próprios revelarem tal vontade ou tal necessidade, pelo que não é a introdução de uma mera nova forma de ação (como é o caso da ARECT) que pode, constitucional e legalmente, conferir tal poder ao estado (...) **termos em que inequivocamente concluir esta nova ação especial ARECT não corresponde à efetivação de qualquer concreto direito material/substantivo, designadamente, direito de interesse e ordem pública, e mais temos que inequivocamente concluir que a ARECT consubstancia sim e efetivamente uma intervenção e intromissão do Estado numa relação jurídica estabelecida entre duas pessoas ao abrigo dos princípios legais da liberdade contratual e da autonomia privada (art.º 405º do C. Civil) relação jurídica de natureza absolutamente privada, não com vista a solucionar um qualquer litígio existente entre as mesmas, mas sim e apenas com vista a sujeitá-las a uma declaração judicial da qualificação do contrato que tal relação consubstancia, obrigando-as a um litígio judicial que as mesmas não querem e que efetivamente não é por elas suscitado e podendo mesmo obriga-las à modificação da relação jurídica que constituíram entre si.** (Nota: o sublinhado e o bold não é nosso)*

Em resumo, defende-se nesta sentença, de forma acérrima, a natureza privada do contrato de trabalho, e por isso a impossibilidade de ingerência da ACT e do MP através da ARECT na esfera privada, por força liberdade negocial das partes e da escolha do género do trabalho que, não pode ser feita valer numa esfera meramente processual, como foi.

O Ministério Público tem em regra manifestado a sua oposição às decisões de absolvição por transação, alegando (em traços gerais) a natureza e o interesse público da Lei nº 63/2013, de 27 de Agosto, assente na legalidade democrática e na imposição Constitucional do reconhecimento das relações de trabalho como subordinadas quando o sejam, e como tal não sejam reconhecidas e tratadas pelas partes intervenientes.

Considerando ainda que o interesse próprio do trabalhador deve ser encarado num plano secundário face ao interesse coletivo do combate à precariedade e repressão dos “falsos recibos verdes” não sendo, portanto, o trabalhador parte legítima na ação (podendo ser assistente) e como tal não podendo dispor do objeto do processo, transigindo nesta, contra a posição do Ministério Público, este sim, autor na referida ação. Foram em inúmeros processos de absolvição interpostos recursos pelo Ministério Público para os Tribunais da Relação, e da invocação de

inconstitucionalidade das normas, remetidos os processos para apreciação do Tribunal Constitucional.

Das decisões em 2ª instância

Dos recursos interpostos pelo Ministério Público para os Tribunais da Relação sobre a questão da legalidade da homologação do acordo celebrado entre o réu e o trabalhador na qualificação do contrato como sendo de prestação de serviço, sem o acordo do Ministério Público, verifica-se em 2ª instância uma inversão da tendência de absolvição, existindo em Abril de 2015 cerca de 7 decisões dos Tribunais da Relação¹³ cujas decisões julgaram a procedência dos recursos do MP e a revogação da decisão recorrida, ordenado a sua substituição por outra que determine o prosseguimento dos autos, com a devolução dos processos à 1ª instância.

É absolutamente interessante a motivação que a Relação invoca se analisarmos por exemplo a frase que antecede toda a fundamentação do Acórdão 309/14.6TTGDM:P1 do Tribunal da Relação do Porto, que se transcreve: **“A solução desta questão depende da forma como interpretamos as normas e a finalidade consagrada na Lei nº 63/2013 de 27 de Agosto”**.

Parece-me que esta frase é de facto muito interessante, no entanto por questões de ordem sistemática e coerência do texto, deixo para o capítulo seguinte uma melhor análise.

Nesta decisão os juízes desembargadores colocaram a tónica na finalidade primordial da Lei ao **“instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado”** utilização indevida de contrato que mina as relações laborais e vem contribuído para a precaridade e o estabelecimento de desigualdades sociais, considerando serem um flagelo social cujo combate reveste interesse público e por isso além de proteger a situação do trabalhador, está a proteger essencialmente um interesse público, um interesse social em ver-se consagrada uma sociedade justa e em que o cumprimento

¹³ Proc. Nº 321/14.5T8PNF.P1 Tribunal da Relação do Porto,; secção social; Proc. Nº 309/14.6TTGDM.P1 Tribunal da Relação do Porto,; secção social; Proc. Nº 172/14.7TTPNF.P1 Tribunal da Relação do Porto,; secção social; Proc. Nº 172/14 TTPNF.P1 Tribunal da Relação do Porto,; secção social; Proc. 160/14.3TLRA.C1 Tribunal da Relação de Coimbra, secção social; Proc. Nº 363/14.0TTLRA.C1 Tribunal da Relação de Coimbra, secção social; Porc. Nº 1340/14.7TTLB.L1 Tribunal da relação de Lisboa

da lei faz com que não tenhamos de ser todos penalizados pelo incumprimento de alguns. Combate-se na essência a fraude à lei plasmada na ocultação de contratos de trabalho, demovendo a precaridade. A Lei nº 63/2013, de 27 de Agosto consagra, assim, no seu âmago uma política de combate ao trabalho dissimulado e à precaridade na sua veste de falsos recibos verdes. Combate esse de interesse público e geral.

O trabalhador assume um duplo papel de testemunha e “parte de facto”, porque não tendo a verdadeira “veste” de parte, tem um interesse particular no desfecho da causa, no entanto o interesse primordialmente tutelado com esta ação não é o interesse do trabalhador (tanto que por isso não pode nela discutir questões conexas, como peticionar créditos) mas (...) “o interesse público assente, assim, no reconhecimento por parte do Estado de uma sociedade justa e equilibrada. Mais do que um interesse do Estado, do trabalhador, está o interesse geral da comunidade, ou seja, o interesse público relevante. (...)”¹⁴

O que justifica o entendimento de que, o trabalhador não tem, à revelia do Ministério Público, legitimidade para desistir do pedido ou acordar com o empregador que a relação estabelecida entre eles constituiu um contrato de prestação de serviços e não um contrato de trabalho. Esgotando-se a liberdade do trabalhador e do empregador negociarem na livre qualificação do contrato celebrado.

¹⁴ Pode ler-se ainda: “(...)Se o empregador e o trabalhador são livres de negociar à luz do artigo 405º, nº 1 do Código Civil, espelhando-se essa liberdade na escolha da forma e modo de prestação da «atividade laboral», a mesma (liberdade) esgota-se na livre qualificação do contrato celebrado. O que queremos dizer com isso é que, se, dentro dos limites da lei, as partes são livres de negociar, na qualificação jurídica desse negócio, não podem impor ao mundo jurídico uma qualificação que não está de acordo com os parâmetros reais e legais. Assim, não é pelo facto de ambas as partes dizerem que o contrato é um contrato de prestação de serviços que faz com que o mesmo na realidade o seja. Se a realidade concreta, ou seja, se a atividade desenvolvida pelo trabalhador, apreciada à luz de estritos critérios legais, corresponde a um contrato de trabalho e não ao que as partes dizem corresponder, não se pode à luz da liberdade contratual ou do princípio da autonomia privada, aceitar essa qualificação das partes. Passar-se-ia por cima da legalidade e da defesa do interesse público, que está além do mero interesse privado.

Não está aqui em causa qualquer atropelo ou limite à liberdade contratual, ao princípio da autonomia privada, mas somente um acerto jurídico da qualificação das partes que não correspondem à realidade dos factos. As partes são livres de escolher o modelo contratual regulador da sua relação profissional, mas não podem é adulterar as normas legais e pretender que, independentemente da realidade fáctica, essa regulação corresponda a um determinado contrato, que na realidade o não é. As partes foram e são livres de contratar, têm é de se submeter às regras legais. A liberdade contratual e a autonomia privada não podem estar à margem do ordenamento jurídico, já que é este que as reconhece e protege.

É no ordenamento jurídico que o contrato se vai refletir e ter repercussões. Este é um dos limites à liberdade contratual e à autonomia privada.”

Na sua fundamentação¹⁵ o acórdão (Acórdão 309/14.6TTGDM:P1 do Tribunal da Relação do Porto) salienta¹⁶: *a aplicação, hoje, de novos princípios chamados “princípios sociais contratuais” assente na função social do contrato, da boa-fé objetiva e da justiça contratual) com o propósito de adequar os contratos aos valores ético-jurídicos vigentes, com a “chamada socialização do direito civil” afastando assim a conceção tradicional da teoria contratual fundada apenas nos princípios liberais (autonomia privada, força obrigatória, relatividade dos efeitos). A teoria contratual contemporânea deixa de conceber o contrato pelo primado individualista da utilidade para os contraentes, mas perspetiva no contexto social vinculante o seu sentido de utilidade para a comunidade, com implicações não apenas para quanto à conformação do objeto negocial, mas também quanto à sua interpretação/integração, servindo ainda de parâmetro para o controlo judicial.”*

Das Decisões do Tribunal Constitucional

Chamado a pronunciar-se sobre a constitucionalidade das normas atrás referidas, o Tribunal Constitucional apreciou a questão no Acórdão N.º 94/15 de 03/02/2015¹⁷.

Feito o enquadramento o Tribunal realça neste acórdão não apenas a vertente laboral do problema, mas também a configuração contributiva inerente aos “falsos independentes” ou “falsos recibos verdes” com prejuízo para a “sustentabilidade do sistema 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, para além de implicar uma concorrência desleal entre as empresas (...) Por outro lado, embora o trabalhador seja, por regra, o principal interessado na qualificação dessa relação jurídica como contrato de trabalho (por ser essa a qualificação que, tendencialmente, lhe confere uma menor tutela), a sua dependência económica em face da entidade empregadora faz com que se sinta normalmente inibido de acionar judicialmente esta última entidade no sentido de ser reconhecida a natureza laboral da referida relação, o que torna ainda mais difícil

¹⁵ Note-se de carácter meramente civilista ou seja, não referindo matéria e natureza juslaboralista.

¹⁶ Referindo e salientando o Acórdão da Relação de Coimbra de 11/12/2014 – proc. 1198/12.OTTBCLV.CL (que não versava sobre esta matéria da ARECT) in www.dgsi.pt

¹⁷ E ainda por decisão sumária nos processos n.º 99/2015 e n.º 158/2015 que remetem ambos a fundamentação para o Acórdão n.º 94/2015 em referência.

a prova dos elementos característicos de um contrato de trabalho, designadamente, da existência de uma relação de subordinação.”

Quanto à violação do princípio de Estado de direito democrático, na vertente do princípio da segurança jurídica ou da proteção da confiança relativo à confiança e à previsibilidade das soluções legais na ordem jurídica, cuja desconformidade com a Constituição a decisão recorrida assentava no facto de o legislador introduzir uma nova forma de processo, sem qualquer alteração de direito substantivo privado, nomeadamente no que respeita aos princípios da liberdade contratual e da autonomia privada, concretizados na livre escolha do tipo contratual em que querem que a sua relação jurídica se desenvolva. Sobre esta matéria o TC considerou que a aplicação do regime adjetivo introduzido pela ARECT não constitui uma circunstância capaz de justificar a existência de uma expectativa jurídica, que à luz do princípio da proteção da confiança, que torne inconstitucional a aplicação das normas em causa a relações jurídicas já celebradas e entendidas pelos contraentes como contratos de prestação de serviços, por várias ordens de razões, desde logo não estarem reunidos os quatro requisitos, sendo o primeiro não se verificar que o Estado tenha adotado comportamentos capazes de criar nos privados a expectativa de continuidade de um determinado regime legal.

*“No caso concreto, e no que respeita ao primeiro dos aludidos requisitos, não se poderá afirmar que o Estado tenha tido comportamentos donde se possa inferir a criação, nos privados, de «expectativas» de continuidade de um determinado regime legal. **Com efeito, como se viu, tem havido sempre a preocupação por parte do Estado, no âmbito do direito do trabalho, de desincentivar as situações jurídico-laborais que, sendo equiparáveis a verdadeiros contratos de trabalho, desprotegessem em maior medida o trabalhador, bem como de combater as situações em que, por detrás de uma outra roupagem contratual, se constituem verdadeiras relações de trabalho subordinado.**” (sublinhado nosso).*

Acrescenta ainda o TC a argumentação de que as expectativas dos visados não são legítimas, justificadas e fundadas em boas razões, realçando o facto de no âmbito do direito do trabalho o princípio da autonomia privada não tem a mesma amplitude que no direito civil.

Citando Monteiro Fernandes e Maria do Rosário Palma Ramalho, o Acórdão realça na dogmática do Direito do Trabalho, o Direito do trabalho como um ramo do direito que sob o signo da proteção do trabalhador apresenta um conjunto de limitações à autonomia privada individual. Pode ler-se: «É, pois, traço de carácter do Direito do Trabalho a desvalorização da estipulação individual das condições de trabalho – a chamada “individualização” do conteúdo da relação de trabalho. Se a liberdade formal do candidato ao emprego é pressuposto do contrato, como meio de acesso ao trabalho livre – com exclusão do trabalho forçado, servil ou compelido –, a verdade é que a liberdade de estipulação está, pelo lado do trabalhador, originariamente condicionada. As condições do contrato, na medida em que se encontram na disponibilidade dos contraentes, são, em regra, ditadas pelo empregador, a quem cabe, também, a iniciativa do processo negocial e, depois, já na fase de execução do contrato, a determinação concreta da posição funcional do trabalhador. A atuação do Direito do Trabalho visa enquadrar, através de um sistema de limitações imperativas, o protagonismo do empregador na definição dos termos em que a relação de trabalho se vai desenvolver.»

Análise das decisões

Da leitura do que antecede torna-se evidente a dualidade de pontos de vista com que se pode olhar a mesma “paisagem” jurídica, revelam-se assim as tradicionais dicotomias típicas do próprio Direito do Trabalho. Vejamos a sentença de 1ª instância (processo nº 2206/14TTLSB) quando considera que **“visando-se a declaração da existência de um contrato de trabalho, há que ter presente a efetiva e concreta natureza deste tipo contratual”** pelo que, expõe a dita sentença:“(…) O contrato de trabalho é um contrato de direito privado, com expressa consagração no Código Civil”. É a partir desta premissa que desenvolve toda a sua posterior argumentação, já atrás explanada e que reconduz uma forma civilista de encarar o Direito do Trabalho, deixando as sensibilidades próprias do reconhecimento do desequilíbrio das posições que as partes assumem nesse contrato, numa espécie de “silêncio” que faz imediatamente lembrar “as sociologias das ausências” do Professor Boaventura Sousa Santos.

A Discussão entre a aproximação Direito do Trabalho ao Direito Civil ou ao Direito das coisas (obrigações) marca a conflitualidade de entendimentos em relação ao valor ético-jurídico do Trabalho, com ensina o Professor Casimiro Ferreira **“O indicador sociológico desta disputa busca-se na especificidade do contrato, a qual, no dizer de Alain Supiot é marcado pela dicotomia status e contrato. Trata-se de dois elementos**

antagónicos, por marcarem elementos diferentes da sociedade, direitos e indivíduos que matizam historicamente a regulação jurídica do mundo do trabalho.” (Ferreira, 2012 pp. 89-92)

Esse conflito social parece não ter sido imediatamente apreendido nas decisões de absolvição da 1ª instância registadas em abril de 2014, já os Tribunais da Relação invertem esta tendência (juntamente com o Tribunal Constitucional) na frase atrás transcrita e remetida para melhor análise: **“A solução desta questão depende da forma como interpretamos as normas e a finalidade consagrada na Lei nº 63/2013 de 27 de Agosto”** (Acórdão 309/14.6TTGDM:P1 do Tribunal da Relação do Porto). O Tribunal Constitucional no Acórdão nº 94/15 utiliza esta expressão: “Contestados estes pressupostos ideológicos”. É certo que tudo está no início de uma longa viagem, mas a dúvida sobre sensibilidade social dos primeiros julgadores deverá dar lugar a melhores esclarecimentos e entendimentos sobre os fundamentos e argumentos que os tribunais superiores expuseram de forma tão clara nos doutos Acórdãos atrás referidos.

Por fim, e a propósito das dezenas de homologações dos acordos obtidos na 1ª instância e que resultaram nas absolvições dos respetivos processos, nos termos atrás expostos sublinhamos o atrás anotado em nota de rodapé nº 11, **uma vez que à presente data em que este texto é reescrito, outubro de 2015**, o número de condenações subiu face às absolvições, facto que poderá ser explicado pelas decisões dos Tribunais superiores, bem como ainda pela circunstância de a ação inspetiva ter agora uma maior expressão nos variados sectores económicos onde foram realizadas intervenções inspetivas.

Consideramos que os dois setores abrangidos pelas primeiras ações inspetivas, docência e enfermagem (entendidos como de grande necessidade de regulação em matéria de falsos trabalhadores independentes) fizeram sobressair à luz do sistema, várias fragilidades espelhadas nas diferenças de entendimento que atrás expusemos, e que consideramos extremamente benéfico terem surgido, **desde logo pela oportunidade em terem trazido para o debate, a dupla visão com que o direito do trabalho pode ser olhado, e a diferença de tratamento que essas visões importam para os trabalhadores.** A aclaração pelos tribunais superiores, nomeadamente pelo Constitucional esclareceu e impôs de certa forma a importância de atender ao carácter

social deste ramo do Direito na discussão dos pleitos e no que concerne à ARECT de caracterizar como de interesse público a discussão da matéria em face dos pressupostos para que foi criada.

A análise destas decisões judiciais fazem, curiosamente, lembrar os “velhos” ensinamentos de Durkheim, rememorado por Casimiro Ferreira ao dizer: *“uma das concepções sociológicas que colocam em estrita e íntima relação o direito e a sociedade é a lição de Durkheim de que “todo o direito é privado no sentido em que são sempre, e por todo o lado, os indivíduos que se encontram em presença e que agem; mas, principalmente, todo o direito é público, no sentido em que ele é uma função social e que todos os indivíduos são, embora a diversos títulos, funcionários da sociedade.”* (Durkheim, 1997 [1898]:84-85) *apud* (Ferreira, 2014 p. 304) *apud* (Ferreira, 2014 p. 379).

E ainda Casimiro Ferreira citando Durkheim a propósito da desconstrução da lógica contratual, escreve: *“Durkheim afirma que nem tudo é contratual no contrato, isto é «ele está submetido a uma regulamentação que é obra da sociedade e não dos particulares, e que se torna sempre mais volumosa e mais complexa»* (Durkheim, 1977:243). *Trata-se de uma fixação de direitos e deveres não só com vista à situação, no momento em que se celebra o contrato, mas na previsão das circunstâncias que podem influenciar as relações sociais. É uma regulamentação da sociedade, que nos conforma as normas, que não sendo sancionadas nem direta nem indiretamente por nenhum código, não são por isso, menos imperativas, são obrigações morais (cfr. Durkheim, 1977:246-247) A regulamentação social a que o contrato está sujeito atribui à sociedade o papel de determinar em que condições são celebradas e executadas e, se for caso disso, de o reconduzir à sua forma normal. Logo, o «acordo das partes não pode tornar justa uma cláusula que por si mesma, não o é, e há normas de justiça cuja violação a justiça social deve prevenir, mesmo se for consentida pelos interessados»* ” (Durkheim, 1977:248) *apud* (Ferreira, 2014 p. 380) (destacado nosso).

IV- Mas questiona-se: qual o alcance desta lei? Qual é efetivamente o seu âmbito de aplicação no mapa da precariedade das relações de trabalho?

O problema da aplicação desta Lei numa perspetiva de “realismo jurídico” coloca questões de qualificação da categoria jurídica da realidade que pretende integrar.

É entendido genericamente que esta Lei foi pensada para as situações classificadas na gíria como de “trabalho dissimulado” ou “falsos recibos verdes”, restringindo o âmbito de aplicação somente a essas situações e deixando de fora os casos do chamado também na gíria “clandestino” ou “trabalho não declarado”.

Assumindo que foi propósito do acordo estabelecido entre o governo e os parceiros sociais o combate à utilização abusiva dos “falsos recibos verdes” que esteve na origem da aprovação desta Lei¹⁸ é certo que a ARECT nasceu do Projeto de Lei n.º 142/XII, resultante de iniciativa legislativa de cidadãos, onde se lê: *“Assim, a presente “Lei Contra a Precariedade” introduz mecanismos legais de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, incidindo sobre três vetores fundamentais da degradação das relações laborais com prejuízo claro para o lado do trabalhador: os falsos recibos verdes, a contratação a prazo e a trabalho temporário”* ou seja, o Projeto de Lei indica um leque mais abrangente das situações carentes de regulação, das quais sublinhamos *“a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho”*.

Neste enquadramento digamos histórico-legislativo questionamos a interpretação da letra da Lei no sentido de restringir a sua aplicação e o seu âmbito tão só e apenas às situações comumente designadas “falsos recibos verdes” face à perspetiva de acesso ao direito à justiça em condições de igualdade material e formal.

Senão vejamos, o conceito de “prestação de serviços” engloba um conjunto diversificado de figuras e modos de prestação de trabalho, que se caracteriza no essencial pelo resultado final obtido, mas cuja diferenciação face ao contrato de trabalho está longe de ser matéria pacífica.

Encontramos a “Noção de prestação de serviços”, desde logo no Código Civil, artigo 1154º do C. Civil que estipula: *“Contrato de prestação de serviços é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.”*

¹⁸ conforme explanado no douto Acórdão do Tribunal Constitucional nº 94/15: *“ao propósito subjacente à aprovação da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro¹⁸, onde consta, além do mais, ter sido acordado entre o XVII Governo Constitucional e os parceiros com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) « [...] que o novo regime processual de contraordenações deveria prever a atribuição de competências à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e aos serviços do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.) para qualquer um deles poder intervir na identificação de situações de dissimulação de contrato de trabalho, de forma a prevenir e a desincentivar o incumprimento dos deveres sociais e contributivos das empresas e a garantir o direito dos trabalhadores à proteção conferida pelo sistema de segurança social», acrescentando-se ainda que «tal desiderato só será alcançável se forem criados os mecanismos e as condições que permitam aos serviços envolvidos dispor dos instrumentos legais que os habilitem, designadamente, a exercer uma ação fiscalizadora, simultaneamente eficaz e preventiva, no combate à utilização abusiva dos “falsos recibos verdes”».*

Entramos numa dimensão em que as zonas cinzentas e os inúmeros tipos contratuais com que pode ser desenvolvida a atividade, torna muitas vezes difícil qualificar ou desqualificar a relação em presença como de trabalho ou de “mera” prestação de serviços. A questão da abrangência e especialmente da não abrangência desta Lei é, em nossa opinião, de sobejada gravidade, e prende-se, nas palavras de Leal Amado, com a efetividade do direito do trabalho, quando diz: “Como é sabido, as questões ligadas à qualificação do contrato em causa, designadamente no tocante à prova da existência de uma relação de trabalho subordinado, assumem uma importância decisiva em matéria de efetividade do Direito do Trabalho. (Amado, 2009).

Perante tal dificuldade, coloca-se a questão:

Qual o tratamento jurídico em presença de uma falsa prestação de serviços “clandestina”?

Nada existe declarado, o trabalho desenvolve-se entre as partes fora da regulação jurídica, tanto fiscal como contributiva, ou seja, na gíria chamado “*trabalho não declarado*” ou “*trabalho clandestino*”.

Nestas situações, não menos frequentes, e de todo, não menos graves, perante o entendimento acima referido não é permitido o recurso à adoção dos mecanismos previstos na Lei nº 63/2013 de 27 de Agosto, por não se considerarem situações de prestação de serviços (com utilização indevida).

Efetivamente nestes casos poder-se-á argumentar que a relação de trabalho é claramente subordinada e logo não aparentemente autónoma, mas a pergunta que colocamos é: não será essa uma apreciação necessariamente subjetiva? A análise duma situação ser claramente autónoma ou aparentemente subordinada, não será sempre resultante do entendimento que Inspetor do Trabalho faz naquele momento e daquelas circunstâncias mediante o seu discernimento e juízo de valor?

O argumento parece-nos demasiado falível para afastar do âmbito da Lei um tão vasto leque de potenciais situações carentes da sua utilização.

Assim, não sendo a qualificação do contrato de trabalho uma tarefa fácil, como dar um tratamento distinto a estas situações? Parece-nos que não decorre de nenhuma

definição legal que a prestação de serviços deixe de o ser, pelo facto do trabalhador/prestador ter efetuado descontos ou de qualquer forma “legalizado” essa (pretensa) prestação de serviços, ou não. Assim, para configurar juridicamente uma determinada situação de trabalho, com a qual o inspetor se depare, nos termos e para os efeitos do artigo 15º-A da lei 107/2009 alterada pela Lei 63/20013 aqui em referência) ela terá que ser enquadrada ou, numa figura, ou noutra. Ou será um contrato de trabalho ou será, necessariamente, uma prestação de serviços. O trabalho irregular não deixa, na nossa opinião, de ser uma prestação de serviço pelo simples facto do prestador da atividade não assumir e regularizar as suas obrigações fiscais e contributivas.

E o Inspetor do Trabalho apenas pode determinar na hora, o que é aparentemente autónomo ou claramente subordinado, para a sua própria convicção e recolher indícios desses factos. O trabalho de reconhecer, com efeitos vinculativos para os outros, e determinar se é ou não trabalho autónomo ou subordinado, sempre coube, a final, ao Tribunal.

A diferença é que nunca antes foi tão rápido e tão simples obter o reconhecimento judicial do contrato de trabalho, desde a data do seu início, com todas as consequências que isso implica, quanto mais não seja de segurança jurídica.

Parece-nos que os mecanismos da ARECT se devem aplicar a todas as situações de “prestação de serviços”, que na verdade constituem ou aparentam constituir verdadeiros contratos de trabalho. A discussão sobre a natureza da relação em presença deve ser submetida nos termos e nos mecanismos previstos pela ARECT à discussão em juízo para ação de reconhecimento.

Doutro modo, perante a situação concreta do trabalhador (apesar do empregador poder ter sido autuado por não regularizar a situação) fica diria, sempre, na eminência de perder o seu trabalho, sem ter tido a oportunidade de o Tribunal ter qualificado a sua relação como de trabalho, e desde o dia em que efetivamente iniciou funções. Restando-lhe a ação declarativa comum, a ser por si interposta, a expensas suas e com todos os timings que os ações judiciais tradicionais levam a desenrolar nos nossos tribunais e com todas as dificuldades de prova que desmotivam a generalidade dos trabalhadores efetivar os seus direitos, como nos demonstra a realidade diária, apenas pela infeliz circunstância de não ser então um “falso recibo verde”.

É esta efetividade na aplicação da Lei (ARECT) consubstanciada no direito de todos os trabalhadores, que possam estar numa situação de erro na qualificação do seu contrato, poderem beneficiar da mesma forma, dos mecanismos nela previstos, quando dos factos resulte existirem indícios suficientes que permitam presumir a existência de um verdadeiro contrato de trabalho, que como tal não é assumido, com as mesmas garantias e prerrogativas legais, independentemente da errada configuração que lhe possam chamar, que defendemos.

Analisando a letra da Lei (ARECT) pode ler-se no artigo 1.º “A presente Lei institui mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado”. E no nº 3 do artigo 2º alterado à Lei 107/2009, de 14 de Setembro: “A ACT é igualmente competente e deve instaurar o procedimento previsto no artigo 15º-A da presente lei, sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no nº 1 do Artigo 12º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro”.

A delimitação da abrangência da presente ação deveria no nosso entender, assentar essencialmente na forma como as partes, após a intervenção do Inspetor do Trabalho numa situação de presunção de existência dum contrato de trabalho por regular, configuram a situação, jurídica presente.

Por exemplo, no caso em que há uma relação que se configura de total clandestinidade, em que não existem “recibos verdes”, existem fortes indícios de subordinação, onde à partida o trabalhador está “claramente” a trabalhar sob ordens e direção de um empregador e as partes, empregador, assume(m) efetivamente a existência de um contrato de trabalho e o reconhece(m) de facto. Não existe qualquer dúvida da configuração jurídico-laboral presente, resta adotar os procedimentos sancionatórios previstos na Lei e decorrentes da clandestinidade (porquanto não se colocam questões sobre a configuração dessa relação jurídico-laboral).

No entanto, a mesma situação de clandestinidade, em que as partes, no caso o empregador, não assume ter celebrado com aquele trabalhador um contrato de trabalho, verificando-se existirem indícios suficientes para presumir que de um contrato de trabalho se trata, o Inspetor fica colocado perante uma situação que qualifica como contrato de trabalho, mas que não é como tal assumido.

Neste caso, colocam-se questões de configuração da situação jurídica presente, que entendermos ser laboral, logo deve ser enquadrada como “uma situação de prestação de atividade aparentemente autónoma em condições análogas ao contrato de trabalho” nos termos definido no nº 1 do artigo 15º-A da ARECT **por não deixar de configurar na prática um falso contrato de prestação de serviços.**

Ou seja, a abrangência da Lei nº 63/2013 pode abarcar, em nosso entender, as situações de prestação de atividade aparentemente autónoma, conceptualmente enquadradas como prestações de serviço, como sendo todas aquelas em que as partes, e concretamente o empregador, não assume a existência de um contrato de trabalho, sendo certo que para efeitos da Lei interessam os casos em que decorre da apreciação factual a presença dos indícios duma verdadeira relação laboral, não assumida como tal, logo uma “falsa” prestação de serviço”, mesmo não se tratando de um falso trabalhador independente ou falso recibo verde.

De outro modo, estar-se-ia a criar situações de desigualdade no acesso à justiça, no uso dos mecanismos previstos na ARECT, que como atrás foi referido constitui uma inovação pela positiva, ao não depender da iniciativa do trabalhador, não ter qualquer custo económico e ser um processo urgente, que clarifica para todos os efeitos a natureza daquela relação através duma sentença de reconhecimento, desde a data do seu início.¹⁹

Conclusão

A questão relativa à capacidade da ARECT proporcionar uma efetiva mudança sobre as relações de trabalho precário, implicou uma reflexão sobre vários tópicos que o presente estudo se propôs contribuir. Será que a “precariedade” a partir da mobilização social e da ARECT encontrou uma nova “esfera de justiça”?

O futuro desta Lei prosseguirá, esperemos no desenvolvimento do seu intento, na instauração de ações de apreciação, em todos os casos em que essa apreciação se

¹⁹ Ora, como se pode ler no Proc. Nº 299/14.5T8PNF- Comarca do Porto Este: “È que para a ação comum exige-se que o trabalhador ganhe a coragem de intentar uma ação contra a sua entidade patronal, não obstante ser muitas vezes a parte mais frágil da relação, correndo, muitas vezes imensos riscos. Na presente ação, contudo, não se exige que o pretense trabalhador diga ou faça alguma coisa, sendo certo que nessa situação, como acima dissemos, a ação prosseguirá.”

torne necessária ou útil, para que a efetividade do direito do trabalho e, o combate à precaridade cumpra os desígnios da petição que lhe deu origem.

Em conclusão, a ARECT refresca e contrasta no “universo judicial” pela sua natureza, celeridade e rapidez na tomada de decisão, pela sua gratuitidade, e oficiosidade, pelo respeito ao “silêncio do trabalhador enquanto “vítima” dum presumível erro de enquadramento legal da sua situação de trabalho, o que constitui um mecanismo de verdadeiro Acesso ao Direito e à Justiça, no caso laboral.

Bibliografia

Amado, João Leal. 2009. "Presunção de laboralidade: nótula sobre o artigo 12º do Código do trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação". *Prontu.* Jan/Abril de 2009, p. 159 ss.

Commaile, Jacques. 2009. "Sociologia Política do Acesso ao Direito e à Justiça". Coimbra : CES, 2009.

Ferreira, António Casimiro. 2014. "*Política e Sociedade -Teoria Social em tempo de Austeridade*". Porto : Vida Económica, 2014. pp. 304, 380.

—. **2012.** "*Sociedade da Austeridade*" e o direito do trabalho de exceção. Porto : vidaeconómica, 2012. pp. 89-92.

Junior, José Geraldo Sousa. 2003. "O Acesso ao Direito e à Justiça, os Direitos Humanos e o Pluralismo Jurídico". Coimbra : International Conference on Law and Justice in the 21st century, 2003.

Pereira, Albertina Aveiro. Junho 2014. "O Novo Processo Civil- Impactos do novo CPC no Processo de Trabalho". *Caderno IV - Centro Estudos Judiciários. 2ªedição, Junho 2014.*

Touraine, Alain. 1998. "*Iguais e diferentes, poderemos viver juntos?*". Lisboa : Instituto Piaget, 1998. p. 127.