



SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

# COLÓQUIOS

DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

**XIII COLÓQUIO DE DIREITO DO TRABALHO**  
**AGENDA DO TRABALHO DIGNO**

**19 OUTUBRO 2023**



SUPREMO  
TRIBUNAL  
DE JUSTIÇA



Associação  
Portuguesa de  
Direito do Trabalho

## COLEÇÃO LIVROS DIGITAIS DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

*Esta coleção tem como objectivo principal coligir, de forma sistemática, os textos que resultem das comunicações levadas a efeito no Ciclo de Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, atividade sistémica inserida no Plano de Atividades da atual presidência do Supremo Tribunal de Justiça. Tem por escopo disponibilizar, a toda a comunidade jurídica, o acesso livre e gratuito dos conteúdos dos colóquios, de uma forma universal, potenciada pelo modo de divulgação/disponibilização digital.*

**Presidente do Supremo Tribunal de Justiça**  
Juiz Conselheiro Henrique Araújo

**Chefe do Gabinete do Presidente do Supremo Tribunal de Justiça**  
Juíza Desembargadora Gabriela Cunha Rodrigues

### Ficha Técnica

**Coordenação Científica**  
Juiz Conselheiro Júlio Gomes  
Presidente da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

**Produção executiva e revisão final**  
Juíza de Direito Sandra dos Reis Luís  
Adjunta do Gabinete do Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

**Coordenação Executiva do Colóquio**  
Gabinete do Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

### Fotografia

Ana Coelho, Técnica especialista do Gabinete do Presidente

**Grafismo**  
Ana Oliveira Pinto, Designer

Esta publicação não adopta o novo Acordo Ortográfico, deixando-se essa opção ao critério dos autores.

Edição Maio de 2024

ISBN  
978-989-35696-0-3

Sempre que desejar voltar ao índice, clique



- 05** Henrique Araújo  
Juiz Conselheiro, Presidente do Supremo Tribunal de Justiça
- 07** DISCURSO DE ABERTURA  
Henrique Araújo  
Juiz Conselheiro, Presidente do Supremo Tribunal de Justiça
- 10** PALAVRA PRÉVIA  
Júlio Gomes  
Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça  
Presidente da Secção Social
- 12** AGENDA DO TRABALHO DIGNO: APRECIACÃO GLOBAL  
Maria do Rosário Ramalho  
Presidente da APODIT
- 14** TRABALHO DOMÉSTICO: Decreto -Lei n.º 235/92, de 24.10, alterado pela Lei n.º 13/2023, de 03.04 (Agenda do Trabalho Digno)  
Paula Leal de Carvalho  
Juíza Desembargadora do Tribunal da Relação do Porto
- 30** O TRABALHO TEMPORÁRIO NA LEI 13/2023, DE 3 DE ABRIL - *LITTERULA*  
Maria Regina Redinha  
Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Do Porto
- 40** A LIBERDADE SINDICAL E A CONTRATAÇÃO COLETIVA NA "AGENDA DO TRABALHO DIGNO"  
Ana Teresa Ribeiro  
Professora Auxiliar na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa  
Investigadora do CEID - Centro de Estudos e Investigação em Direito
- 54** TELETRABALHO - PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSE  
Mário Branco Coelho  
Juiz Desembargador do Tribunal da Relação de Évora
- 64** AGENDA DO TRABALHO DIGNO - ASPETOS PROCEDIMENTAIS E PROCESSUAIS QUANTO À FISCALIZAÇÃO E CONTROLO DE NORMAS LABORAIS  
Duarte Abrunhosa e Sousa  
Doutor em Direito, Investigador Integrado
- 92** O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS  
Estêvão Mallet  
Advogado e Jurisconsulto
- 100** CONTRATO DE TRABALHO A TERMO E A AGENDA DO TRABALHO DIGNO  
Maria Irene Gomes  
Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho
- 114** DISCURSO DE ENCERRAMENTO  
Júlio Gomes  
Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça  
Presidente da Secção Social
- 116** MOMENTO MUSICAL



VIRTUTIBVS  
MAIORVM

VT. SIT. OMNIBVS. DOCUMENTO. P. P. D.



## Henrique Araújo

Juiz Conselheiro, Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

O Supremo Tribunal de Justiça tem realizado várias conferências e colóquios sobre os mais variados temas ligados ao Direito e à prática judiciária, com a participação de prestigiados juristas e de especialistas em matérias que de algum modo se conexas com a vida nos tribunais.

A valia jurídico-científica das comunicações produzidas impõe-nos o dever de encontrar os meios de divulgação mais expeditos e práticos para fazer chegar esses conhecimentos ao maior número possível de beneficiários.

Os livros digitais (e-books) são uma das ferramentas mais eficazes de divulgação de conteúdos, aliando a vantagem da praticidade ao insignificante encargo financeiro de edição, e permitindo ao beneficiário a consulta gratuita dos textos.

Por isso, esta forma de divulgação dos conteúdos das intervenções em conferências e colóquios passará a estar disponível na página oficial do Supremo Tribunal de Justiça, esperando-se que assim se atinja o objetivo de disponibilizar a toda a comunidade jurídica e aos cidadãos em geral a informação mais atualizada e completa sobre as matérias de interesse jurídico e judiciário.



# DISCURSO DE ABERTURA

Henrique Araújo

Juiz Conselheiro, Presidente do Supremo Tribunal de Justiça

Clique para assistir.



Cumprimento todos os que neste dia de intempérie marcam presença neste Salão Nobre e também todos os que à distância assistem ao XIII Colóquio do Direito de Trabalho.

Com início no ano de 2006, este evento tem-se repetido anualmente, com exceção dos anos de 2010, 2011, 2013, 2020 e 2021. Nestes dois últimos pelas circunstâncias excepcionais ditadas pela pandemia.

Na edição especial de “A REVISTA” comemorativa dos 190 anos do Supremo Tribunal de Justiça, o Senhor Juiz Conselheiro Pinto Hespagnol, um dos dinamizadores destes Colóquios, historiou as várias edições.

Por ele ficamos a saber, por exemplo, que, em 21 de maio de 2014, foi celebrado um protocolo entre o Supremo Tribunal de Justiça e a Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT) que levou à realização conjunta do VI Colóquio, tendo-se acordado, nessa altura, que o evento teria regularidade anual.

Este trabalho conjunto tem sido indispensável para o êxito dos Colóquios, que conta sempre com temas da maior atualidade em matéria de direito laboral e com a participação de palestrantes de excelência.

Por isso, ao dar-se início à 13ª edição do Colóquio do Direito de Trabalho, deixo aqui, tal como no passado ano, um agradecimento à Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, na pessoa da Sua Excelentíssima Presidente, Professora Doutora Maria do Rosário Ramalho, desejando que esta parceria se prolongue no tempo para se cumprir o objetivo que a inspirou: o de sensibilizar magistrados, advogados, académicos e juristas para os constantes desafios que a matéria laboral suscita.

Agradecimento que estendo aos distintos oradores convidados, cuja presença muito nos honra.

Dirijo também uma saudação especial ao Senhor Juiz Conselheiro Júlio Gomes e a todos os Senhores Juizes Conselheiros que compõem a Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, que farão a apresentação dos palestrantes e a moderação do debate nos vários painéis.

Excelências:

O tema da presente edição é a “Agenda do Trabalho Digno”.

Tema que se revela de grande atualidade por se reportar a um significativo conjunto de medidas que o Governo decidiu implementar recentemente, impondo algumas alterações ao Código de Trabalho e legislação conexas, designadamente através da transposição para a legislação portuguesa da Diretiva (UE) 2019/1152, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, e da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, respeitante à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

De facto, a Lei 13/2023, de 3 de abril, intervém em vários aspetos da regulamentação da relação laboral, constituindo uma iniciativa legislativa com um considerável campo de abrangência.

Na exposição de Motivos da Proposta de Lei 15/XV sintetizam-se, do modo que segue, as finalidades dessa iniciativa legislativa: combater a precariedade laboral e reforçar a estabilidade do vínculo de trabalho; reforçar a proteção da parentalidade e as medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; promover a transparência das relações de trabalho; promover e reforçar a contratação coletiva; reforçar os poderes inspetivos e alargar a intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho; reforçar a tutela das normas laborais, no plano contraordenacional e até no plano criminal; e modernizar o regime do serviço doméstico.

O conceito de “trabalho digno” foi adotado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 e assenta em quatro pilares: observância dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, criação de mais e melhores empregos, extensão da proteção social e diálogo social.

Será trabalho digno o que for adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho.

Ao falar-se de trabalho digno não pode, por isso, passar-se ao lado de uma das principais componentes da relação laboral: a retribuição como contrapartida do trabalho prestado.

Retribuição que deverá ser justa e adequada ao trabalho prestado.

Quanto a esta componente há um longo caminho a percorrer, uma vez que os salários praticados no nosso País são manifestamente insuficientes para os trabalhadores poderem ter uma vida digna.

Nesse caminho para a valorização dos salários o papel das empresas e empregadores pode ter algum peso.

Mas o peso maior, a influência mais decisiva, decorrerá da adoção de políticas de estímulo ao investimento na economia, nas empresas e nas estruturas de produção.

É particularmente nesta vertente da retribuição que, ao olhar para a versão portuguesa da agenda do trabalho digno, não posso deixar de notar uma grande dose de eufemismo.

Na verdade, se alguns dos aspetos tratados na recente Lei 13/2023 são inquestionavelmente importantes para a vida e bem estar dos trabalhadores, como por exemplo, as medidas que procuram maior conciliação entre a vida profissional e familiar ou as que se dirigem a categorias de trabalhadores mais vulneráveis, não pode esperar-se que esta lei produza o efeito milagroso de transformar os modelos de trabalho vigentes em trabalho digno porque falha, precisamente, aquilo que é mais importante para o trabalhador: uma retribuição justa e digna.

Será, portanto, necessário muito mais.

O programa desenvolvido pela Organização Internacional de Trabalho denominado “O Trabalho Digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento Sustentável”, que serve de inspiração ao pacote legislativo sob análise neste Colóquio, baseia-se na proposição de medidas mais diversificadas e com mais impacto na economia, nas empresas e na vida dos trabalhadores.

A Lei 13/2023, ao esquecer boa parte dessas medidas, poderá comprometer as finalidades a que se destina.

Neste Colóquio, teremos oportunidade de refletir e debater algumas das matérias inscritas na referida Lei.

Poderemos, depois, melhor formar o nosso juízo:

Será esta lei um efetivo avanço no sentido do trabalho digno?

Ou será afinal um retrocesso, como advoga a Senhora Professora Maria do Rosário Ramalho na recentíssima edição dos Estudos da APODIT?

Votos de um excelente Colóquio!





# PALAVRA PRÉVIA



**Júlio Gomes**

Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça  
Presidente da Secção Social

Como seria de esperar face à novidade e importância da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril o XIII Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça relativo ao Direito do Trabalho incidiu sobre a Agenda do Trabalho Digno. Embora esta última possa ser apreendida tanto da perspectiva de um copo meio cheio (basta pensar em matérias como os acidentes de trabalho que se esperaria legitimamente que fizessem parte da referida Agenda ou dos desafios que a sustentabilidade e a proteção do ambiente colocam ao Direito do Trabalho) como da perspectiva do copo meio cheio (com algumas inovações arrojadas em matérias como as plataformas digitais e a terceirização do trabalho) parece indiscutível que representa um passo na evolução e modernização do direito do trabalho que não pode ser subestimado, apesar das suas opções por exemplo em matéria de direito coletivo se revelarem, por vezes, ousadas mas de difícil concretização prática. Ao mesmo tempo a referida Lei revisitou temas clássicos do direito laboral como o trabalho doméstico e teve também importantes repercussões no domínio contraordenacional. As múltiplas intervenções dos Oradores que intervieram no Colóquio – e a quem aproveitamos o ensejo para reiterar o nosso agradecimento pela excelência das mesmas – puseram em destaque os desafios e as dificuldades na interpretação e aplicação da nova Lei, mas também proporcionaram uma importante partilha de experiências e até de perplexidades. Em nome da Secção Social, o nosso agradecimento, também, à Presidência do Supremo e à equipa de profissionais – do Gabinete da Presidência, às Juízas Assessoras da Secção Social e aos funcionários do Tribunal – sem os quais nada disto seria possível. E, também, uma palavra muito especial de agradecimento à Apodit e à sua Presidente de então, Professora Doutora Maria do Rosário Ramalho, pela colaboração constante e empenhada.

## AGENDA DO TRABALHO DIGNO: APRECIÇÃO GLOBAL



**Maria do Rosário Ramalho**  
Presidente da APODIT

Clique para assistir.





# TRABALHO DOMÉSTICO<sup>1</sup>

Decreto -Lei n.º 235/92, de 24.10, alterado pela Lei n.º 13/2023, de 03.04 (Agenda do Trabalho Digno)



**Paula Leal de Carvalho**  
Juíza Desembargadora do Tribunal da Relação do Porto

Clique para assistir.



**SUMÁRIO:** 1. Breve evolução histórica e aplicação subsidiária do Código do Trabalho. 2. Conceito de trabalho do serviço doméstico. 3. Idade mínima. 4. Contratação a termo, sua forma e renovação. 5. Período experimental. 6. Modalidades do contrato de serviço doméstico. 7. Retribuição. 8. Subsídio de Natal. 9. Duração do trabalho. 10. Direito a férias. 11. Feriados. 12. Cessação do contrato. 13. Cessação do contrato por caducidade. 14. Rescisão com justa causa (consideração geral). 15. Justa causa de rescisão pelo empregador. 16. Consequências do despedimento ilícito. 17. Rescisão com justa causa pelo trabalhador. 18. Rescisão com aviso prévio. 19. Abandono do trabalho. 20. Aditamento do artigo 37.º-A. 21. Notas quanto ao regime penal. 22. Notas sobre o Regime de Segurança Social.

**RESUMO:** A presente apresentação tem por objeto uma breve passagem pelo regime jurídico especial do contrato (de trabalho) do serviço doméstico, as suas recentes alterações introduzidas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, pela Lei 13/2023 de 03.04, e algumas questões que se colocam, designadamente, na sua compatibilização com o regime geral do contrato de trabalho constante do Código do Trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Serviço doméstico; Regime jurídico; Alterações; Lei 13/2023; Código do Trabalho; Compatibilização.

<sup>1</sup> Corresponde à intervenção oral no XIII Colóquio do Direito do Trabalho, *AGENDA DO TRABALHO DIGNO*, sob o tema *Trabalho Doméstico*, que teve lugar no Supremo Tribunal de Justiça aos 19.10.2023.

## 1 | Breve evolução histórica e aplicação subsidiária do Código do Trabalho

O serviço doméstico começou por ser referido no Código Civil de 1867 (Código de Seabra), constando a primeira regulamentação digna desse nome do Decreto-Lei n.º 508/80, de 20.10 e, posteriormente, do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24.10, alterado agora pela Lei 13/2023, de 03.04.

Historicamente e de forma sintética, os diplomas que regiam sobre o contrato de trabalho comum excluía do seu âmbito de aplicação o serviço doméstico e não estava prevista a sua aplicação subsidiária. O Decreto-Lei n.º 235/92 (e já assim o Decreto-Lei n.º 508/80) tiveram a necessidade de criar um corpo completo de normas que o regesse.

Porém, fruto da evolução do Direito do Trabalho, dos seus princípios e da maior consciencialização dos direitos dos trabalhadores, os Códigos do Trabalho de 2003<sup>2</sup> e de 2009<sup>3</sup> passaram a prever a aplicação subsidiária das regras gerais do Código do Trabalho aos contratos com regime especial *que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos*, aí se incluindo o serviço doméstico (de ora em diante, e não existindo outra menção de origem, o Código de Trabalho de 2009 passará a ser designado apenas por CT).

Com a *Agenda do Trabalho Digno*, a Lei n.º 13/2023 trouxe também alterações ao regime do serviço doméstico, pretendendo-se uma maior aproximação dos regimes, ora revogando preceitos cujo regime, porque idêntico ou porque não justificativo de diferente tratamento, o legislador entendeu não ser de manter, ora alterando-os, ora aditando o artigo 37.º-A, no qual se dispõe que *às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime*.

Parece-nos que o legislador, com o artigo 37.º-A, pretendeu enfatizar essa maior proximidade ao regime geral. Não obstante, ao não se salvaguardarem as especificidades próprias do regime especial tal como o faz o artigo 9.º do CT, parece-nos que terá sido dito mais do que aquilo que se pretenderia dizer, carecendo, essa remissão, de uma interpretação cuidadosa e restritiva, tendo em conta o contexto e *ratio* subjacentes quer às normas substantivas constantes do regime geral, quer ao regime do serviço doméstico e suas especificidades que não poderão deixar de ser atendidas.

Assim também M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contrato e Regimes Especiais*, 2.ª ed., Almedina, 2023, revis-

<sup>2</sup> Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27.0.

<sup>3</sup> Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

ta e atualizada, p. 326 e VÍTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril (Agenda do Trabalho Digno)*, Almedina, 2023, pp. 48-49.

## **2 | Sobre o conceito de trabalho do serviço doméstico, o mesmo consta do artigo 2.º, que não sofreu alterações.**

Dada a exiguidade do tempo, apenas indicaremos as suas características essenciais.

São elas:

- a satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros;
- a inserção do trabalhador na organização familiar, de onde resulta a sua inserção na intimidade da vida privada do empregador;
- a pessoalidade, traduzida na confiança pessoal ou fidúcia;
- a regularidade, por contraposição ao caráter acidental, ocasional, o que exclui da figura do contrato de serviço doméstico a prestação de trabalhos domésticos pontuais, “acidentais”.

**3 | Quanto à idade mínima**, ela constava do artigo 4.º, que a fixava nos 16 anos, preceito que foi revogado, passando a aplicar-se o regime do CT previsto nos artigos 66.º a 83.º do CT. Tendo-se mantido, como regra geral, os 16 anos como idade mínima, assinala-se contudo a preocupação do legislador na formação escolar do menor. Passou também a admitir-se a prestação de trabalho por menor a partir dos 14 anos, porém com as limitações previstas no CT.

**4 | Quanto à contratação a termo, sua forma e renovação**, relevam os artigos 3.º, 5.º e 6.º, que não foram alterados.

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º, o contrato de serviço doméstico celebrado a termo (certo ou incerto) está, tal como no regime geral laboral, sujeito à natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.

Existe, contudo, uma especialidade relevante, qual seja a prevista no n.º 2 do citado artigo 5.º, nos termos do qual a contratação a termo pode verificar-se livremente, isto é, sem sujeição a qualquer pressuposto relativo à natureza transitória ou temporária da justificação da contratação desde que as partes assim o convencionem e a duração da contratação, incluindo renovações, não exceda um ano.

Quanto à forma do contrato a termo:

Na situação prevista no n.º 1 do artigo 5.º (contratação a termo justificada por uma necessidade temporária ou transitória), parece decorrer dos n.ºs 3 e 4 que ela não está sujeita à forma escrita ou, pelo menos, que a sua não redução a escrito não determina a sua nulidade/conversão em contrato sem termo.

Porém, se o prazo não tiver sido estipulado por escrito, considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo que determinou a sua celebração (há como que uma conversão do contrato a termo certo em contrato com termo incerto). E, por outro lado, a não verificação dessa justificação determina também a nulidade do termo.

Na situação prevista no n.º 2 (sujeição da contratação a termo apenas por acordo das partes, sem sujeição à necessidade de verificação de justificação de natureza temporária), ela está sujeita à forma escrita, de cuja preterição resulta a nulidade da estipulação do termo, o que equivale a dizer-se que o contrato se tem como celebrado sem termo.

Existe uma questão que se poderá colocar, de que aqui se deixa nota, e que se prende, no que toca à não renovação do contrato a termo, e consequente caducidade, com a de saber se aquela está sujeita ao aviso prévio, previsto no CT (artigo 344.º), da intenção da sua não renovação.

C. ROSA HENRIQUES, “Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação”, *Questões Laborais*, 50, p.105 entende ser necessário tal aviso prévio.

E, também nesse sentido, M. IRENE GOMES, “Contrato de trabalho doméstico e suas alterações à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)”, *Reforma da Legislação Laboral*, APODIT, n.º 11, AAF-DL, pp. 149/150, considerando que as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, ao revogar a alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º (que previa como causa de caducidade a verificação do termo) e ao aditar ao mesmo o n.º 5 (que prevê um aviso prévio para as situações de caducidade referidas nas alíneas c) e d) do n.º 1 do citado artigo 28.º), apontariam nesse sentido.

A questão é, na verdade, duvidosa.

Não obstante, e sem prejuízo de melhor reflexão, temos alguma dificuldade em compatibilizar tal entendimento com a letra do artigo 6.º, que trata expressamente da renovação, que não foi revogado e no qual o mencionado aviso prévio não se encontra previsto.

Com efeito:

Nos termos dos artigos 149.º e 344.º do CT, o contrato a termo certo renova-se, não necessariamente com a manutenção do trabalhador ao serviço

do empregador após o seu termo, mas sim, em momento anterior, com a não comunicação prévia da intenção de o renovar.

Porém, já assim não acontece no n.º 1 do artigo 6.º, em que apenas se diz que a renovação ocorre se o trabalhador se mantiver ao serviço após o seu termo, donde parece ter sido adotada solução diferente da consagrada no CT e da qual resulta não ser exigível essa prévia comunicação.

E, também de harmonia com o n.º 2 do artigo 6.º, se se tratar da última renovação e se o trabalhador se mantiver ao serviço após o decurso do prazo de 15 dias sobre a data do seu termo, o contrato converte-se em sem termo e assim também após o decurso de tal prazo sobre a verificação do evento que, nos termos do n.º 1 do artigo 5.º, haja justificado a sua celebração.

Tal diferente solução legislativa poderá justificar-se perante a especificidade do contrato do serviço doméstico, mormente face à integração do trabalhador no seio do agregado familiar do empregador e na intimidade da sua vida privada e da confiança que se impõe neste tipo contratual.

É certo que, e como se verá, nas situações de caducidade do contrato de serviço doméstico previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 28.º, o n.º 5 do citado preceito, aditado pela Lei n.º 13/2023, previu a necessidade de prévia comunicação da caducidade com a antecedência nele prevista, donde se poderia dizer que a concessão do aviso prévio não é estranha ao serviço doméstico.

Não obstante, tais situações configuram casos em que a caducidade, ao contrário do que ocorre no contrato a termo, assenta em causas objetivas posteriores, não previsíveis à data da sua celebração, sendo compreensível que, aí e mesmo tendo em conta as especificidades do serviço doméstico, tenham, com a antecedência correspondente ao aviso prévio, que ser dadas a conhecer ao trabalhador.

**5 | Quanto ao período experimental** a ele se reporta o artigo 8.º, cujos n.ºs 1, 2 e 4 foram revogados por virtude da aplicabilidade das regras gerais contidas no CT.

No n.º 1, na redação revogada, previa-se o período experimental de 90 dias, que consubstanciava, ao tempo da publicação do Decreto-Lei n.º 235/92, um alargamento do mesmo (que era, então, de 60 dias),

Com a sua revogação, tendo embora ficado resolvida a questão da aplicabilidade, ou não, desse período aos contratos a termo, outra se passou a suscitar que é a de saber qual o período experimental nos contratos de serviço doméstico sem termo: se o de 90 dias previsto para a generalidades

dos trabalhadores (alínea a) do n.º 1 do artigo 111.º], como defende PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Parte IV,...*, p. 339, ou se o de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de confiança (alínea b) ii) do n.º 1 do citado artigo 111.º), dada a relação fiduciária subjacente ao serviço doméstico, como FRAÚSTO DA SILVA entendia, em escrito de 2001, que deveria ser ponderado (“Serviço doméstico, intimidade e despedimento”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 2001, 3/4, p. 275).

Aqui se deixa nota da questão, deixando-se, porém, a solução para melhor ponderação.

**6 | Sobre as modalidades do contrato de serviço doméstico**, rege o artigo 4.º, que não foi alterado, apenas se assinalando, quanto ao alojamento, o Acórdão do STJ de 21.03.2012<sup>4</sup>, em que se decidiu não existir alojamento quando a trabalhadora pernoitava no quarto de senhora idosa para quem prestava assistência *pois o dever de pernoitar na casa onde trabalha está intimamente relacionado com o horário de trabalho que cumpre e não porque ali morava*.

**7 | Em matéria de retribuição** regem os artigos 9.º, 10.º e 11.º, que não foram alterados, salvo o n.º 2 do artigo 10.º que foi revogado dado que a retribuição mínima mensal dos trabalhadores domésticos, em 2004, passou a ser idêntica para todos os trabalhadores (com o Decreto-lei n.º 19/2004, de 20.01; para os trabalhadores rurais tal havia sucedido em 1991, com o Decreto-Lei n.º 14-B/91, de 09.01).

**8 | Quanto ao subsídio de Natal**, o artigo 12.º foi revogado, sendo de assinalar que ele já se encontrava tacitamente revogado pelo Decreto-Lei n.º 88/96, de 03.07.

**9 | Sobre a duração do trabalho** relevam os artigos 13.º, cujos n.ºs 1 e 3 foram alterados, 14.º, também objeto de alterações e o artigo 15.º (não alterado).

Quanto às alterações ao artigo 13.º (Duração do trabalho) o período normal de trabalho semanal foi alterado de 44 horas para 40 horas, alinhando-o com o previsto no regime geral (n.º 1 do artigo 203.º do CT), assim

<sup>4</sup> in CJ, STJ, 2012, I., pp. 266-273.

resolvendo a questão, que anteriormente se colocava, relativa à existência desses dois diferentes regimes<sup>5</sup>.

No n.º 3, que dispunha que 3 - *Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios acrescentou-se **dentro dos limites previstos no Código do Trabalho***, assim deixando expressamente consignado, para que dúvidas não existam, a aplicabilidade dos limites previstos no regime geral.

O n.º 3 remete pois para o regime de adaptabilidade individual previsto no artigo 205.º, podendo o período normal de trabalho diário, em termos médios, ser aumentado até duas horas e o trabalho semanal atingir 50 horas. Por outro lado, o período de referência será, se outro inferior não for acordado, o de quatro meses conforme n.º 1 do artigo 207.º e n.º 1 do artigo 211.º, salvo no caso da alínea a) do n.º 2 do artigo 207.º – trabalhador familiar do empregador –, em que poderá ser de seis meses.

Mais problemático é o n.º 2 do artigo 13.º, que foi mantido – contagem, no caso de trabalhador doméstico alojado, apenas do tempo de trabalho efetivo e não já do tempo que está disponível para o efeito – em que se poderá colocar a questão da sua compatibilidade com a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Diretiva n.º 2003/88/CE, de 04.11 já que, de acordo com estas, o conceito de *tempo de trabalho* deve ser lido no sentido de abranger também o *tempo de disponibilidade* quando essa disponibilidade ocorre no local de trabalho.

A exiguidade de tempo para esta apresentação não permite a abordagem de tal questão, deixando-se contudo nota da sua existência e apreciação, designadamente, por HUGO VENTURA, *O Regime do contrato de Serviço Doméstico...*, pp. 108 a 116, no sentido da desconformidade do preceito com as normas internacionais.

IRENE GOMES, APODIT, n.º 11, pp.143/144, refere que com a manutenção do preceito se pretendeu *assegurar uma maior flexibilidade temporal da prestação de trabalho, sobretudo quando a atividade contratada visa responder a especificidades próprias de um agregado familiar, como, por exemplo, a vigilância e a assistência a crianças, pessoas idosas e doentes. E, no caso, do contrato de trabalho doméstico com alojamento, o local de trabalho é simultaneamente o local onde o trabalhador também vive e reside, sendo, portanto, também aí que ele se dedica aos seus assuntos pessoais, justificando, porventura, este tipo de norma, acrescentando (nota 13), não existir, em todo o caso, obrigatoriedade de permanência no domicílio do empregador “durante os períodos de descanso diário ou semanal ou das férias*

<sup>5</sup> cfr. sobre esta questão o Acórdão da RP de 15.11.2021, processo 280/17.4T8MTS.P3, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*anuais” à luz do artigo 9.º, alínea b), da Convenção n.º 189 da OIT.*

Com relevo cfr., na jurisprudência:

- O Acórdão do STJ de 21.03.2012, CJ (STJ), 2012, I, pp 266-273;
- O Acórdão da RC de 08.09.2011, CJ, 2011, IV, pp. 63 e ss;
- O Acórdão da RP de 15.11.2021, processo 4280/17.4T8MTS.P3, disponível *in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

No que toca ao artigo 14.º (Intervalos para refeições e descanso): Com a alteração do n.º 1, os intervalos para refeições e períodos de descanso passaram a estar previstos não apenas para os trabalhadores alojados, mas também para os não alojados; e, conforme a alteração do n.º 2, o período mínimo de descanso diário (que era de 8 horas) foi aumentado para 11 horas consecutivas em consonância com o CT (artigo 214.º).

De referir que o n.º 2, no que toca ao trabalhador menor, ressalva o período de descanso previsto no CT.

**10 | Em matéria do direito a férias**, regem os artigos 16.º a 22.º e, em matéria de **faltas**, o artigo 23.º, os quais, com exceção do artigo 17.º (sobre retribuição de férias) que se manteve, foram revogados quer por os regimes serem, no essencial similares, quer por não se justificar um regime diferente quanto ao subsídio de férias, passando a aplicar-se o CT.

**11 | Quanto aos feriados**, rege o artigo 24.º, que foi alterado no sentido de incluir, não apenas o trabalhador alojado e a tempo inteiro, mas também os trabalhadores em regime de tempo parcial.

**12 | Quanto à cessação do contrato** (artigos 28.º e ss), o legislador poderia ter aproveitado para adequar a terminologia usada à prevista no CT, substituindo a referência à rescisão pelas constantes do CT, estas as de *despedimento por facto imputável ao trabalhador* (com justa causa), *resolução pelo trabalhador* (com justa causa) e *denúncia* com aviso prévio pelo trabalhador.

**13 | Quanto à cessação do contrato por caducidade**, rege o artigo 28.º, que foi alterado.

As causas de caducidade previstas nas alíneas. a) [*caducidade do contrato a termo com a ocorrência do termo*], b) [*a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber*] e e) [*reforma do trabalhador por velhice ou invalidez*] foram revogadas, decorrendo da desnecessidade da sua indicação, já que resultam do regime geral (artigo 343.º do CT), para o qual o n.º 1 do artigo 28.º remete.

Foi também aditado o n.º 5 impondo, nas situações previstas nas alíneas c) e d) do n.º1, a comunicação ao trabalhador dos motivos em que as causas da caducidade se fundamentam e, bem assim, o aviso prévio com que essa comunicação terá que ser feita.

Essas situações de caducidade [as das alíneas c) e d)], que se mantêm, são específicas do serviço doméstico:

- Assim, na alínea c), *a manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato* (por ex., situação de desemprego do empregador).
- Na alínea d), *a alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*, tendo a Lei n.º 13/2023 acrescentado à mesma, a título exemplificativo, *a cessação da necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado*.

Quanto aos efeitos da caducidade, a situação prevista na alínea d) confere o direito a uma compensação (de um mês de retribuição por cada três anos de serviço, com o limite de cinco anos) – n.º 3 do artigo 28.º, que se manteve.

Suscita-se a questão, que não é pacífica, de saber se a caducidade do contrato a termo ou por morte do empregador confere, tal como no CT, o direito à compensação neste prevista.

Uma vez que o artigo 28.º não a prevê (prevendo-a embora para a situação referida na alínea d), ou seja, a *contrario sensu* e atenta a teleologia e especificidade da relação do serviço doméstico, poder-se-á defender que tal compensação é neste afastada, entendimento que é sufragado por PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho- Parte IV...*, p. 351.

Neste sentido, cfr. também, o Acórdão da RL de 08.02.2006, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

E assim também o Acórdão da RE de 20.05.2005, CJ, 2005, III, pp. 273,274.

Em sentido contrário aponta HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico...*, pp. 200-206, ROSA HENRIQUES, *Ques-*

*tões Laborais, 50, pp.107-109 e assim também IRENE GOMES, APODIT, n.º 11, AAFDL, p.148, ao referir, e citando, que o sentido útil a retirar em face de tais revogações (reporta-se às alíneas a) e b) do n.º 1) é o de entender que o legislador pretende que se proceda à aplicação direta do regime previsto no Código do Trabalho para essas causas de caducidade.*

Ora, a nosso ver, a revogação das alíneas a) e b), à semelhança do que ocorreu com outros preceitos, decorre da desnecessidade das mesmas já que tais causas de caducidade se encontram previstas no CT, não se nos afigurando, salvo melhor opinião, que, daí e necessariamente, seja de se concluir no sentido da aplicabilidade das compensações previstas no CT, especialmente no caso de morte do empregador, sendo certo que, para a situação da al. d) desse n.º 1, o legislador previu uma compensação de montante inferior.

Parece-nos, na verdade, que a questão não ficou resolvida.

Com efeito:

O artigo 28.º, que continua a ser norma especial, não a prevê, antes prevenendo-a, apenas, para a situação da alínea d). Por outro lado, continua a não nos fazer sentido, designadamente para os casos de morte do empregador (em que as compensações poderão atingir valores consideravelmente elevados nos casos, bastante frequentes, de contratos de serviço doméstico que perduram por largos anos), que seja devida compensação superior àquela que o n.º 3 do artigo 28.º prevê para a situação de caducidade da alínea d) do n.º 1, não se vendo que a morte do empregador demande critério ou valor diferente daquele que o legislador teve como adequado para os casos de alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador, incluindo aqueles em que cessou a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado, causa de caducidade esta específica do serviço doméstico e muito similar à de morte do empregador, e em que, certamente, o legislador terá tido em conta a especialidade própria do serviço do doméstico, de natureza não empresarial, e a capacidade financeira do empregador doméstico.

No caso do contrato a termo parece-nos não fazer também muito sentido a disparidade compensatória entre a prevista no n.º 3 do artigo 28.º, em que apenas ao fim de três anos é que a mesma é concedida, e a que resultaria da aplicabilidade do CT.

Pendemos, pois, para a exclusão de tal compensação, mas sem prejuízo de melhor reflexão.

**14 | Quanto à “rescisão com justa causa” /despedimento e resolução com justa causa, rege o artigo 29.º, que não foi alterado.**

É de realçar o menor formalismo exigido, mormente para o despedimento, para o qual não é exigido procedimento disciplinar, mas impondo-se a comunicação escrita com a descrição circunstanciada dos factos que justificam o despedimento, o que visa permitir ao trabalhador saber os concretos motivos que levaram ao seu despedimento e a impugná-lo judicialmente. O mesmo valerá para a comunicação circunstanciada dos motivos da “rescisão” com invocação de justa causa pelo trabalhador.

Suscita-se a questão da exigência, ou não, de prévio parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (doravante designada por CITE) no caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no âmbito do serviço doméstico. PALMA RAMALHO<sup>6</sup>, entende que tal não é exigível. Nesse mesmo sentido, entendeu a CITE no seu Parecer n.º 77/CITE/2007<sup>7</sup>, e podendo-se, em abono, apontar a inexistência de procedimento disciplinar e do direito à reintegração (cfr. n.º 8 do artigo 63.º do CT).

Em sentido contrário se pronuncia HUGO VENTURA<sup>8</sup>, que aprofunda o estudo da questão, defendendo a obrigatoriedade do mesmo.

O Acórdão da RL de 01.10.2008, processo 4551/2008-4<sup>9</sup>, pronunciou-se no sentido de que não é exigível o pedido de parecer.

Sobre esta questão cfr. também o Acórdão do STJ de 09.09.2009, processo 09S0155<sup>10</sup>.

Pese embora a questão seja também duvidosa e não obstante o artigo 37.º-A, pendemos para a não exigência de tal parecer tendo em conta: que o Decreto-Lei n.º 235/92 e as alterações ora introduzidas pela Lei n.º 13/2023 não o vieram a prever; a inexistência de procedimento disciplinar; a especialidade do serviço doméstico que demanda, ou pode ter que demandar, a rápida decisão pelo empregador quanto à rutura do vínculo; a mencionada posição da CITE (desconhecendo-se que, após o seu Parecer de 2007, tenha a posição vindo a ser alterada); e a referida jurisprudência, sendo de salientar que, a essa data, já o CT/2003 era de aplicação subsidiária.

Questão que se poderá colocar, quer no âmbito do despedimento ilícito, quer da resolução, pelo trabalhador, com justa causa no serviço doméstico é a da ressarcibilidade, ou não, dos danos não patrimoniais, pois que nem o artigo 31.º, nem o n.º 2 do artigo 32.º, que versam sobre as consequências do mesmo, o preveem [preveem apenas a indemnização fixa neles referida].

<sup>6</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho- Parte IV...*, p. 357.

<sup>7</sup> Disponível in <https://cite.gov.pt/documents/>.

<sup>8</sup> *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico...*, pp. 176-186.

<sup>9</sup> Disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>10</sup> in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

A este propósito considera HUGO VENTURA<sup>R</sup>, que, quando estão em causa direitos de personalidade, deveria haver lugar a uma tutela indemnizatória plena.

Tendo em conta a aplicação subsidiária do CT e, bem assim, que as especialidades do serviço doméstico não contenderão, ao menos de modo manifesto, com o direito de reparação de tais danos, afigura-se-nos serem os mesmos ressarcíveis nos termos previstos no CT.

**15 | Quanto à justa causa de rescisão por parte do empregador** rege o artigo 30.º, que foi alterado no sentido de se introduzir, no seu corpo, a referência à natureza culposa do comportamento do trabalhador.

À atendibilidade da natureza especial da relação estão subjacentes as componentes da pessoalidade, confiança e de inserção do trabalhador no seio familiar.

Parecendo bastar, na redação anterior, a quebra de confiança (não se exigindo nem a ilicitude, nem a culpa) apontam os Acórdãos do STJ de 09.03.2002<sup>12</sup>, da RL de 01.10.2008 e do STJ de 09.09.2009<sup>13</sup>, todos *in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), acórdãos esses que, contudo, foram tirados ao abrigo da redação anterior à Lei n.º 13/2023 e em que no artigo 30.º não se fazia referência à natureza culposa do comportamento do trabalhador.

**16 | Quanto ao artigo 31.º, relativo às consequências do despedimento ilícito**, não foi alterado.

Entende PALMA RAMALHO<sup>14</sup>, em síntese, que apenas poderão determinar a ilicitude do despedimento motivos de natureza substantiva (inexistência de justa causa), não já motivos de natureza formal (inobservância da forma escrita), a qual, segundo considera, tem natureza *ad probationem* e não *ad substantiam*.

A questão não é, todavia, pacífica.

Assim e no sentido da sua natureza *ad substantiam* pronunciaram-

<sup>11</sup> *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico...*, pp. 224-225

<sup>12</sup> Que se bastou com o sentimento de desconfiança gerado pela suspeição quando a empregadora, após diversas faltas de dinheiro na carteira, viu a trabalhadora a mexer na sua carteira em ocasião criada para o efeito.

<sup>13</sup> Que considerou constituir justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora que, embora não particularmente detalhado, mas que determinou que o filho de 6 anos do empregador, passasse a refletir uma atitude de ostensiva rejeição à trabalhadora quando tal não sucedida anteriormente, comportamento esse que “*não pode deixar de pressupor que a mesma assumiu para com o menor um comportamento diferente do habitual e suficientemente repercutível na alteração da sua estabilidade emocional, o que abala, em definitivo, a relação laboral pela perda de confiança na trabalhadora, no tocante à sua capacidade para continuar a cuidar do menor.*”

<sup>14</sup> *Tratado do Direito do Trabalho - Parte IV...*, p. 360

-se os Acórdãos da RP de 21.02.2011<sup>15</sup>, da RE de 30.08.2012<sup>16</sup> e da RP de 29.02.2016<sup>17</sup>, posição esta com a qual se continua a concordar, salientando-se que: com a exigência da forma escrita visa-se, conforme n.º 3 do artigo 29.º, não apenas a prova do despedimento, mas também dar a conhecer ao trabalhador as razões do mesmo por forma a possibilitar-lhe a sua adequada impugnação judicial, tanto mais que não é exigível prévio procedimento disciplinar; quando a lei exige a forma escrita esta tem, por regra, natureza *ad substantiam* (n.º 1 do artigo 363.º, n.º 1, do Código Civil), a menos que resulte claramente da lei que o documento é exigido apenas para prova da declaração (n.º 2 do artigo 363.º do mesmo), o que não será o caso já que com ele se visa também dar a conhecer ao trabalhador as razões do despedimento como decorre do n.º 3 do artigo 29.º; e, mais não fosse, por aplicação subsidiária do CT. Assim, por aplicação conjugada do n.º 3 do artigo 29.º e do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 235/92 e da alínea d) do n.º 2 do artigo 382.º do CT, afigura-se-nos, salvo melhor opinião, que o despedimento sem observância da forma escrita nos termos previstos no n.º 3 do citado artigo 29.º, será ilícito.

**17 | À rescisão com justa causa pelo trabalhador (resolução)**, reporta-se o artigo 32.º, tendo sido alterados a alínea i) do n.º 1 e o n.º 2.

A alteração da alínea i) teve como escopo a introdução da expressa referência ao assédio, em linha com o reforço da luta contra o mesmo que também se verificou na legislação laboral comum.

Quanto ao n.º 2, a *rescisão/resolução* com base nas alíneas g), h) e i) (*quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador, manifesta falta de urbanidade para com este e violação culposa das suas garantias*), incompreensivelmente, não conferiam ao trabalhador, no âmbito da redação anterior, direito a indemnização, sendo que apenas as alíneas b) a e) a conferiam, situação que foi agora alterada por via da alteração do n.º 2, que passou a conferir também tal direito nas mencionadas situações.

**18 | À rescisão com aviso prévio (denúncia do contrato)**, reporta-se o artigo 33.º, que não foi alterado.

A referência, no n.º 1, à *proposta* de denúncia, não é também a adequa-

<sup>15</sup> Processo 996/08.4TTPRT.P1, in www.dgs.pt.

<sup>16</sup> CJ, 2012, IV, pp. 287-288.

<sup>17</sup> Processo 1206/14.0T8MTS-A.P1, in www.dgsi.pt.

da, pois que não se trata de uma proposta que careça de aceitação, mas sim de uma declaração unilateral do trabalhador de natureza recetícia, que produz os seus efeitos quando chega ao conhecimento do empregador (artigo 224.º do Código Civil).

**19 | Quanto ao abandono do trabalho**, regia o artigo 34.º, que foi revogado e, assim, aplicando-se o regime do CT (artigo 403.º).

**20 | Quanto ao aditamento do artigo 37.º-A**, relativo à aplicação subsidiária do CT, remete-se para o que já foi dito, sendo de acrescentar que:

No que toca ao trabalho suplementar, aplicar-se-á, subsidiariamente, o CT e, o mesmo, se diga quanto ao regime de prescrição do n.º 1 do artigo 337.º, bem como, em matéria probatória, o n.º 2 do mesmo e, ainda, o seu n.º 3, aditado pela Lei n.º 13/2023, relativo à insusceptibilidade de extinção do crédito do trabalhador por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.

Quanto à formação profissional, entendeu-se no Acórdão da RP de 15.11.2021, processo n.º 4280/17.4T8MTS.P3<sup>18</sup>, não ser aplicável o CT (artigo 131.º) por incompatibilidade com a especificidade do contrato de serviço doméstico, com o que se concorda.

## 21 | Notas quanto ao regime penal

Uma das alterações com grande repercussão mediática introduzidas, no âmbito da *Agenda do Trabalho Digno*, pela Lei n.º 13/2023, de 03.04, foi o aditamento do artigo 106.º-A ao Regime Geral das Infrações Tributárias, no qual se determina que: *As entidades empregadoras que não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º*, penas essas que são as de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

Trata-se, pois, da criminalização da omissão de inscrição do trabalhador doméstico na segurança social.

<sup>18</sup> in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Tendo em conta o *princípio da legalidade* (n.º 1 do artigo 1.º do Código Penal), afigura-se-nos que apenas serão passíveis de incorrer no crime ora criado as situações que se verificarem após a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023 (01.05.2023), incorrendo no crime quem, no prazo de seis meses a contar dessa entrada em vigor, não efetue tal comunicação.

## 22 | Notas sobre o Regime de Segurança Social:

Perante a necessidade de integração do trabalhador doméstico no regime de Segurança Social, tal veio a ocorrer com o Decreto-Lei n.º 81/73, de 02.03, mantendo-se no atual Código Contributivo, embora com uma disciplina diferente relativamente à dos trabalhadores em geral (cfr. artigos 116.º e 117.º).

Tais diferenças consubstanciam-se em síntese:

- na forma de comunicação que pode ser efetuada por qualquer meio escrito e não pela plataforma *online* (artigo 29.º), sendo embora o mesmo o formulário (Modelo RV1009/2018), muito embora tenha sido muito recentemente noticiado pela comunicação social que tal comunicação iria passar a ser feita também pela plataforma *online*;
- A base de incidência contributiva no caso de trabalhadores contratados ao mês a tempo completo, corresponde a uma vez o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), sendo a taxa contributiva – de 18,9% para o empregador e de 9,4% para o trabalhador, no total de 28%, inferior à dos trabalhadores em geral, podendo, todavia e por acordo escrito, ser considerada como base incidência a remuneração efetivamente auferida;
- O trabalhador doméstico tem direito à proteção na doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte; a proteção no desemprego apenas ocorre quando a base de incidência contributiva seja a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo, pelo que, como a experiência o demonstra, por regra o trabalhador doméstico não tem direito a subsídio de desemprego. •





## O TRABALHO TEMPORÁRIO NA LEI 13/2023, DE 3 DE ABRIL – *LITTERULA*



**Maria Regina Redinha**  
Professora Associada da Faculdade de Direito  
da Universidade Do Porto

Clique para assistir.



**RESUMO:** A partir da contextualização das alterações pontuais ao regime jurídico do trabalho temporário, pela Lei 13/2023, de 3 de abril, é possível descobrir uma restrição do seu âmbito natural de atuação. Esta conclusão resulta, sobretudo, da perda de vantagem concorrencial para a contratação a termo de fonte bilateral, de uma maior exigência na criação e funcionamento das empresas de trabalho temporário, de um recuo na função social de integração no mercado de emprego e na retração das possibilidades de aplicação a novas formas de prestação laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho temporário; Agenda do trabalho digno

O trabalho temporário é no Direito do Trabalho aquele parente indesejável que com o tempo se vai tornando tolerável para acabar familiarmente acolhido, embora com olhares de soslaio e alguns suspiros de enfado.

Assim, o trabalho temporário, em Portugal como em muitos outros países, teve um passado atribulado marcado numa primeira fase pela receção crítica, a que se seguiu, com a regulamentação positiva, uma aceitação condicionada até à plena legitimidade e afirmação, conferida pela sua inclusão no elenco de modalidades do contrato de trabalho, o que aconteceria já no século XXI.

Dir-se-ia, assim, que os tempos de controvérsia e suspeição social e jurídica estavam definitivamente passados, até porque a evolução tem ditado o aparecimento de figuras que vieram, por comparação, atenuar as preocu-

pações de instabilidade do vínculo laboral e de incerteza das condições de trabalho.

No entanto, o trabalho vive hoje sob ventos cruzados que dificultam o seu rumo e, por consequência, também o seu direito.

Tivemos uma pandemia que deslocizou a prestação laboral do dia para a noite e rarefez o conceito e importância do local de trabalho único e fixo, redesenhando novas formas de teletrabalho e de trabalho presencial.

As plataformas digitais trouxeram para o primeiro plano das relações laborais a emergência da *gig economy*<sup>1</sup> e com isso evidenciaram algumas das principais fragilidades normativas que o Direito do Trabalho ao longo da sua história nunca resolveu definitivamente, como é o caso da qualificação contratual.

O “inverno demográfico”<sup>2</sup> europeu reequaciona quotidianamente os modelos de segurança social, reorganiza funcionalmente serviços e influencia fluxos migratórios que recompõem, qualitativa e quantitativamente, a mão de obra disponível.

A disseminação da inteligência artificial (IA) e da robótica permite o movimento dissentâneo de criação e extinção de empregos a um ritmo de que a história não guarda precedente, sem possibilitar a sua compensação estatística ou técnica. Desaparecem, principalmente, postos de trabalho compostos por tarefas repetitivas e mecânicas, criam-se, sobretudo, postos de trabalho de elevado coeficiente de habilitação científica<sup>3</sup>.

Culturalmente o trabalho deixa em largos setores da população ativa de ter a função central de organização da vida pessoal, profissional ou social. Emergem nos dois lados do Atlântico, tendências como a *Great Resignation*<sup>4</sup> ou *Great Reshuffle, Quiet Quitting*<sup>5</sup>, *Acting your Wage, Job Hopping*<sup>6</sup>, etc. O trabalho para muitos já não é a exclusiva ou mesmo principal fonte de realização pessoal e essa perspectiva influencia em grande medida coordenadas

<sup>1</sup> Da extensa literatura sobre o tema, ADRIÁN TODOLÍ-SIGNES, “The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n.º 2, <https://doi.org/10.1177/102425891770138>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>2</sup> Expressão de GÉRARD-FRANÇOIS DUMOND para descrição do declínio populacional na Europa, cfr. “El envejecimiento de las poblaciones en Europa o el invierno demográfico”, *Debats*, 2007, pp. 15, ss., halsh-00848820. <https://shs.hal.science/halshs-00848820/document>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>3</sup> Por todos, DANIEL SUSSKIND, *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*, Allen Lane, London, 2020, p. 77, ss.

<sup>4</sup> Expressão de ANTHONY KLOTZ, referida aos movimentos de retirada do emprego durante e imediatamente após a crise COVID-19. <https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/transcript-great-resignation-with-molly-m-anderson-anthony-c-klotz-phd-elaine-welteroth/>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>5</sup> SANDRO FORMICA *et al.*, “The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: an overview of current situation and future research directions”, *Journal of Hospitality, Marketing and Management*, vol. 31, n.º 8, 2022, <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>6</sup> XIAONDONG FAN, JED DEVARO, “Job hopping and adverse selection in the labor market”, *The Journal of Law, Economics and Organisation*, vol. 36, n.º 1, 2020, <https://doi.org/10.1093/jleo/ewz201>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

como a conformação contratual ou a modelação do tempo de trabalho.

Vivemos, por conseguinte, uma época de incerteza e, conseqüentemente, o papel do trabalho temporário no mercado de emprego é diferente do que lhe cabia em 1989, quando, pela primeira vez, conheceu entre nós um regime jurídico próprio que, não obstante alguma hesitação conceitual, traçou o recorte que hoje lhe é reconhecido<sup>7</sup>.

Neste conturbado contexto, surgiu pois a Lei 13/2023, de 3 de abril, dita “Agenda do Trabalho Digno”.

Antes do mais uma observação apenas acerca da pertinência da denominação da lei como “agenda do trabalho digno”. Denominação que resulta da importação de um programa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) baseado nos quatro pilares, criação de emprego, proteção social, direitos laborais e diálogo social, que hoje são parte integrante da *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*<sup>8</sup>. Trabalho digno é, pois, um *nomen juris* que, desde o final do século passado, passou a constar do acervo normativo da OIT, com a sua referência na *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*<sup>9</sup>, e que conheceria acabada institucionalização na *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, de 13 de agosto de 2008<sup>10</sup>. Por via destas Declarações,

o conceito, encontra-se, assim, igualmente recebido na ordem jurídica interna, estando Portugal vinculado à prossecução de políticas legislativas que se acolham nos seus vetores<sup>11</sup>.

O legislador português optou, por conseguinte, por designar uma lei através de uma menção que reenvia imediatamente para o nome estabelecido e verificado de um conceito jurídico indeterminado e aberto, o que teria cabal justificação se o conteúdo do diploma versasse, no todo ou na sua maior parte, uma estratégia inequívoca filiada em tal conceito.

Todavia, as previsões da Lei 13/2023, de 3 de abril, não se podem considerar de per si concretizações da noção de trabalho digno, mesmo numa leitura indulgente do ponto de vista sistemático ou regulador. Naturalmente, o reforço de direitos, garantias e, por maioria de razão, o seu estabelecimento são sempre um *apportaxiológico* que contribui para uma maior dignificação do trabalho.

<sup>7</sup> ROMAIN BENDAVID, “*Plus rien ne sera jamais comme avant dans sa vie au travail*”, Fondation Jean Jaurès, 2022, <https://www.jean-jaures.org/publication/plus-rien-ne-sera-jamais-comme-avant-dans-sa-vie-au-travail/>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>8</sup> [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_70\\_1\\_E.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf). Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>9</sup> <https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work/about-declaration/text-declaration-and-its-follow>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>10</sup> <https://www.ilo.org/resource/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>11</sup> Cfr. MARIA REGINA REDINHA, “A dimensão igualitária no trabalho digno”, in LOURDES MELLA MÉNDEZ (dir), *Los Actuales Cambios Sociales y Laborales: Nuevos Retos para el Mundo del Trabajo. II, Cambios Sociales y Nuevos Retos para la Igualdad y la Salud*, p. 175, s.

Não é, porém, este o caso da Lei 13/2023, uma vez que a heterogeneidade das matérias que são objeto de alteração, que se estendem de simples revisões – *e.g.*, artigo 106.º, n.º 3, al. *e*), Código do Trabalho (CT) – a modificações estruturais no âmbito de aplicação do Direito do Trabalho – *e.g.*, artigo 10.º, ss, CT –, e a sua dissemelhante incidência ou substantiva efetividade na proteção dos direitos do trabalho impedem que globalmente possamos colher um saldo qualitativo sensível, relativamente ao direito anterior.

Mas se dúvidas subsistem sobre a justeza da designação da lei como “agenda de trabalho digno”, já mais certezas haverá sobre a sua justificação como verdadeira e própria reforma do ordenamento jurídico-laboral devido à sua amplitude temática.

Trata-se de uma intervenção que recobre, logo a abrir, o “trabalho” economicamente dependente (TED), que, não obstante a indefinição regulamentar

pendente passa a compreender uma dimensão coletiva no seu para-estatuto laboral, nomeadamente os direitos de associação, criação e organização sindical<sup>12</sup>.

Uma outra assinalável mudança diz respeito ao trabalho efetuado com recurso a plataformas digitais, área que irá também proximamente conhecer desenvolvimentos a nível da União Europeia, através de uma Proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais<sup>13</sup>. A lei portuguesa antecipando algumas das soluções aí contidas consagrou, com recurso a alguns índices redundantes, uma presunção privativa de laboralidade para estes trabalhadores e fixou uma noção operativa de plataforma digital. É uma opção metodologicamente arriscada, pois não só habilita um grupo particular de trabalhadores com uma vantagem probatória no acesso à tutela laboral, e, por consequência com um *favor legis*, como pode, pela via jurídica, introduzir uma homogeneidade estatutária numa área dominada por uma grande diversidade de situações, quer ao nível do funcionamento das plataformas digitais em causa, quer ao nível das condições de execução da prestação que através delas se realiza<sup>14</sup>.

De todo modo, com o novo artigo 12.º-A, CT, o método indiciário perde a sua generalidade e abre-se o precedente para que possa no futuro vir a ser

<sup>12</sup> Para mais desenvolvimentos, MARIA REGINA REDINHA, “Trabalho economicamente dependente: *the soft labour approach*”, *Questões Laborais*, n.º 63, 2023, p. 7, ss.

<sup>13</sup> Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>14</sup> Para as implicações da presunção, cfr. JOÃO LEAL AMADO, “As plataformas digitais e o novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando?”, *A Revista do Supremo Tribunal de Justiça*, n.º 3, [https://arevista.stj.pt/?page\\_id=1436#](https://arevista.stj.pt/?page_id=1436#). Último acesso de verificação, 30.04.2024. TERE-SA COELHO MOREIRA, “Luzes e sombras: algumas questões sobre a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, *Questões Laborais*, n.º 63, 2023, p. 18, ss.

especificamente configurado para todos os trabalhadores que, por força das condições de exercício da prestação (desmaterialização, plurilocalização, etc.) ou da sua invisibilidade (trabalhadores não presenciais, por exemplo), tenham uma posição contratual mais evanescente. Ou seja, se bem que com alguma inversão lógica, que leva a tomar como premissa a conclusão, *e.g.*, nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1, do artigo 12.º-A, CT, a qualificação contratual nas plataformas digitais passa agora a ser *tailor-made* e suscita o problema da articulação e coerência desta presunção com a “velha” presunção geral vertida no artigo 12.º, CT. Não verificada a presunção “especial”, há, necessariamente, recurso à presunção “geral”? Ou, inversamente, só há recurso à verificação especial para as plataformas digitais após resultado negativo da presunção geral? Temos entre elas concorrência ou complementaridade?

No quadro das alterações sistémicas, impõe-se, por último, a muito controversa proibição de recurso à aquisição de serviços externos nos doze meses subsequentes a um despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, que passa a integrar o artigo 338.º-A, do CT<sup>15</sup>.

Ora, a primeira nota de análise conduz-nos à indagação da sua constitucionalidade perante a restrição ao direito à livre iniciativa económica privada e à liberdade de empresa – arts. 61.º, 80.º e 86.º, da Constituição da República (CRP) – como, de resto, foi explicitado no respetivo pedido de fiscalização pela Provedoria de Justiça<sup>16</sup>.

Na verdade, esta disposição vem introduzir um período de defeso contratual, o que só por si não transmite à ordem jurídica do trabalho qualquer novidade. Encontramos exemplos de defeso contratual no âmbito das proibições de sucessão de contratos no regime da contratação a termo ou do trabalho temporário, arts. 143.º ou 179.º, CT.

Qual é então a diferença que fundamenta a diferenciação de tratamento jurídico-constitucional?

O *rationale* da proibição.

O artigo 338.º-A limita sem sombra de dúvida a liberdade contratual e a livre organização da empresa. Após um despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho a empresa durante doze meses não pode recorrer à contratação externa de segmentos do processo produtivo mais ou menos relevantes para a cadeia de valor interna. Quer isto dizer, que não pode, por exemplo, exteriorizar a produção de um determinado setor da em-

<sup>15</sup> Para maiores desenvolvimentos e posições contrastantes, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9.ª ed., Almedina, 2023, p. 1083, s.; JOÃO LEAL AMADO, “A proibição de recurso à terceirização de serviços e o despedimento-para-terceirizar: nótula sobre o novo artigo 338.º-A do Código do Trabalho”, Revista de Legislação e Jurisprudência, ano 152, n.º 4040, p. 312, s.

<sup>16</sup> [https://www.provedor-jus.pt/documentos/2023\\_10\\_23\\_Requerimento%20Tribunal%20Constitucional\\_agenda%20trabalho%20digno.pdf](https://www.provedor-jus.pt/documentos/2023_10_23_Requerimento%20Tribunal%20Constitucional_agenda%20trabalho%20digno.pdf). Último acesso de verificação, 30.04.2024.

presa, procedendo ao despedimento coletivo dos respetivos trabalhadores, mesmo que isso se revele vantajoso em termos concorrenciais, conjunturais ou de sanidade empresarial. De acordo com esta proibição a empresa não pode, por hipótese, livremente reorganizar a sua atividade e concentrar o seu objeto, sem paralisar a contratação externa durante doze meses e, como a experiência de confinamento durante a pandemia de COVID-19 demonstrou, doze meses em economia são mais do que suficientes para passar de reestruturação ao encerramento definitivo.

É, portanto, uma compressão à liberdade de organização de empresa e à liberdade contratual que não prossegue qualquer finalidade socialmente útil ou economicamente proveitosa e contraria a própria finalidade do despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.

Estes despedimentos objetivos existem, sobretudo, para permitir reorganizações empresariais que, nos nossos tempos, passam frequentemente pelo recurso a fontes externas, seja pela especialização técnica ou funcional que alcançam, seja pela redução de custos que proporcionam.

O despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho não é mais do que meio para fim, resultando a paralisação do recurso à contratação externa numa sua proibição velada que pode, inclusive, trazer sérios revezes à empresa no que toca à sua capacidade inovadora, à sua posição de mercado ou à sua produtividade.

Este período de defeso contratual não tem, portanto, na sua base um fundamento bastante para o cerceamento da(s) liberdade(s) que produz, ao contrário do que sucede com o defeso contratual no quadro do contrato a termo ou do trabalho temporário, que prossegue uma clara finalidade de preservação da integridade da necessidade temporária legitimante do recurso a estas modalidades contratuais.

É no seio desta lei que nos surgem então modificações pontuais no regime jurídico do trabalho temporário que deixaram, no entanto, intocada a sua fisionomia tipológica ou a sua consideração como modalidade do contrato de trabalho<sup>17</sup>.

A intervenção do legislador incidiu tanto sobre a regulamentação substantiva da figura no CT, que hoje ocupa, no essencial, a subsecção respetiva no quadro das modalidades do contrato de trabalho – arts. 172.º, ss., CT -, como sobre a disciplina administrativa e organizacional das empresas de

---

<sup>17</sup> Apesar das modificações sistémicas referidas, a complexa organização do sistema normativo laboral português não foi alterada pela Lei 13/2023, de 3 de abril. Para uma descrição do mapeamento do sistema, cfr. MARIA REGINA REDINHA, *Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)*, p. 75, s. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/121077/2/341970.pdf>. Último acesso de verificação, 30.04.2024. Para as características do elenco de modalidades do contrato de trabalho no CT, MARIA REGINA REDINHA, “Trabalho temporário: alterações recentes em tom menor”, *Questões Laborais*, n.º 55, 2019, p. 113, s.

trabalho temporário (ETT), objeto do DL 260/2009, de 25 de setembro<sup>18</sup>. Este desdobramento regulamentar, porém, não é de traçado estanque, pois encontramos aspetos substantivos secundários “esquecidos” no DL 260/2009 e, reciprocamente, algumas normas do preceituário das ETT no CT. Permanecem no DL 260/2009, as disposições relativas ao trabalho temporário no estrangeiro ou as definições legais dos sujeitos intervenientes nos arranjos contratuais que suportam a figura, enquanto o CT encerra aspetos sancionatórios da dimensão empresarial, designadamente no que se refere às sanções acessórias de interdição do exercício de atividade – artigo 192.º, CT.

A moldura regulamentar é ainda complementada pela Diretiva 2008/104/CE<sup>19</sup>, de 19 de novembro de 2008, cuja (longa e acidentada) história bem ilustra as dificuldades do percurso de afirmação do trabalho temporário<sup>20</sup>. Esta Diretiva seria em Portugal, como em muitos outros Estados-Membros, praticamente irrelevante, não se desse a circunstância de sua filosofia política subjacente colidir frontalmente com a urdidura do sistema jurídico-laboral português, fundado na pedra angular do artigo 53.º da CRP. Onde a Diretiva constrói uma regra de liberdade no acesso ao trabalho temporário, tornando excecionais as restrições que lhe possam ser dirigidas – artigo 4.º, n.º 1 –, o CT percorre o caminho inverso e só excepcionalmente admite o recurso a esta forma de contratação – artigo 175.º, CT.

Ora, a Lei 13/2023 ocupou-se do trabalho temporário precisamente em áreas que acentuam este desencontro entre a normatividade nacional e a sua macroestrutura europeia.

É o que acontece com a extensão temporal do contrato de trabalho temporário singular, isto é, do contrato de trabalho temporário que tenha a sua duração indexada a um contrato de utilização. Contrato que passa a estar circunscrito à possibilidade de quatro renovações – artigo 182.º, n.º 2, CT. Deste limite continuam a excluir-se os contratos que tenham causa justificativa na substituição de trabalhador ausente por motivo não imputável ao empregador – artigo 182.º, n.º 3, CT. Demais, esta disposição não tem projeção retroativa, aplicando-se apenas aos vínculos contratuais celebrados após a entrada em vigor da lei – artigo 35.º, n.º 6, da Lei 13/2023.

Contas feitas ao passado recente, passamos de um número irrestrito de renovações, para a sua delimitação em seis, na alteração trazida pela Lei 93/2019, de 4 de Setembro, para agora nos quedarmos em quatro, num ób-

<sup>18</sup> Para um comentário sistemático às alterações introduzidas pela Lei 13/2023 ao regime do trabalho temporário, ANA LAMBELHO, “O trabalho temporário e a terceirização à luz da agenda do trabalho digno”, *Questões Laborais*, n.º 63, p. 181, ss.

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

<sup>20</sup> NICOLA COUNTOURIS, RACHEL HORTON, “The temporary agency work Directive: another broken promise?”, *Industrial Law Journal*, vol. 38, n.º 3, 2009, p. 329, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwp015>. Último acesso de verificação, 30.04.2024.

vio propósito de encolhimento da extensão temporal do contrato de trabalho temporário e, por consequência, também de uma aproximação aos preceitos da contratação a termo.

Maior carga inovadora tem, contudo, o aditamento de um limite para a vinculação contratual a uma ETT. Enquanto o limite do artigo 182.º, n.º 2, CT, respeita a cada um dos contratos de trabalho temporários individualmente considerados, passa, igualmente, a existir um marco temporal para o somatório de contratos celebrados com o mesmo empregador, que se cifra em quatro anos – artigo 182.º, n.º 8, CT.

A *ratio legis* resolve-se numa via de influência ou de pressão para a contratação por tempo indeterminado dos trabalhadores temporários pelas ETT ao fim de quatro anos que, desta forma, possa impedir ou reduzir *um precariado*<sup>21</sup> de carreira, embora com risco de esvaziar estas empresas da sua função de placa giratória entre o emprego e o desemprego.

Para efeito do cômputo de quatro anos de vinculação ao empregador, considera-se aqui de forma unitária não apenas a ETT que nominalmente é parte no contrato de trabalho, mas igualmente a sociedade que com ela se encontre em relação de domínio ou grupo, ou sendo ou não sociedade, que com ela partilha estruturas organizativas comuns.

É uma solução compreensiva cada vez mais frequente em Direito do Trabalho que, em favor da consideração da realidade económica, tende a desmontar, finalisticamente, a barreira da personalidade jurídica. Acontece, em paralelo, no âmbito das situações equiparadas – artigo 10.º, n.º 4, CT -, da pluralidade de empregadores – artigo 101.º, n.º 1, CT -, na sucessão de contratos a termo – artigo 143.º, n.º 1, CT -, na duração do contrato a termo – artigo 148.º, n.º 6, CT -, no defeso contratual relativo ao trabalho temporário – artigo 179.º, n.º 1, CT – e nas condições supletivas de admissibilidade da cedência ocasional de trabalhadores – artigo 289.º, n.º 1, b), CT. Ao revestimento da personalidade jurídica, o Direito do Trabalho sobrepõe, cada vez com mais frequência, a existência de elos formais (colaboração entre sociedades) ou informais (estruturas organizativas comuns) entre entidades que entre si compartilham algum resultado, benefício ou vantagem.

A excedência do prazo máximo de duração do somatório de contratos de trabalho temporário desencadeia a conversão *ope legis* num contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, em conformidade com o disposto no artigo 182.º, n.º 9, CT. Conversão esta que se concretiza face ao empregador nominal que titula a relação de trabalho, não obstante a consideração unitária dos vínculos contratuais com entidades distintas per-

<sup>21</sup> Expressão retirada de GUY STANDING, *O Precariado – a Nova Classe Perigosa*, trad. port., Presença, 2014.

tencentas ao círculo daquele para efeitos de contagem do tempo de duração máxima autorizada.

No inventário das alterações com reflexos materiais na disciplina do instituto cabe ainda a redação conferida ao artigo 185.º, n.º 6, CT, que eliminou a referência à proporcionalidade na afirmação e cálculo do direito a férias, subsídio de férias, de Natal e outras prestações.

Esta nova literalidade resulta diretamente da pronúncia do Tribunal de Justiça, que, no aresto “*Luso Temp*”, apreciando a conformidade da norma portuguesa com o princípio da equiparação de tratamento, previsto no artigo 5.º da Diretiva 2008/104/CE, concluiu dever este ser interpretado “*no sentido de que se opõe a uma legislação nacional por força da qual a compensação a que os trabalhadores temporários têm direito, em caso de cessação da sua relação laboral com uma empresa utilizadora, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, é inferior à compensação a que esses trabalhadores teriam direito, na mesma situação e a título semelhante, se tivessem sido recrutados diretamente por essa empresa utilizadora para aí exercer as mesmas funções durante o mesmo período*”.

Por força do princípio da igualdade na sua vertente equiparação de tratamento, que é aliás o eixo normativo do regime jurídico de toda e qualquer modalidade do contrato de trabalho<sup>22</sup>, a contabilização destes direitos de incidência pecuniária não pode pressupor regras e critérios que conduzam a resultados menos vantajosos do que aqueles que possam ser obtidos através da aplicação das regras e critérios comuns. Daí, a adoção desta nova redação que adequa neste ponto o direito interno ao cânone interpretativo do Tribunal de Justiça.

Uma observação adicional para assinalar brevemente o sentido da reformulação do DL 260/2009, que encerra o regime jurídico dual do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das ETT.

Não há mudança assinável na regulação do acesso e ao exercício da atividade, embora se denote também neste domínio uma intervenção que acentua a divergência entre o modo de perspetivar legalmente o trabalho temporário em Portugal e na União Europeia. Com efeito, as alterações havidas dirigem-se a uma maior exigência na verificação dos requisitos tendentes ao licenciamento da ETT, nomeadamente no que respeita à “estrutura organizativa adequada” – artigo 5.º, n.º 1, al. b), DL 260/2009 –, que passará a pressupor uma percentagem mínima de trabalhadores vinculados por

<sup>22</sup> Sobre a equiparação de tratamento, MARIA REGINA REDINHA, *Relações Atípicas de Emprego*, cit. p. 137, ss.

<sup>23</sup> A partir de ALAIN SUPIOT, “Le marché du travail bradé sur le ‘marché des normes’”, *Droit Social*, n.º 12, 2005, p. 7. [https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL3996549164226328299\\_marche\\_normes.pdf](https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL3996549164226328299_marche_normes.pdf). Último acesso de verificação, 30.04.2024.

contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, reportada ao número de trabalhadores temporários dos últimos doze meses de atividade.

Esta maior estabilidade contratual é acompanhada ainda por um substancial aumento da caução destinada a garantir os créditos laborais e uma indexação à dimensão da empresa – artigo 7.º, DL 260/2009.

Se o exame tópico da reforma legislativa não contradiz a ideia de que a “Agenda do Trabalho Digno”, no que ao trabalho temporário diz respeito, não trouxe profunda remodelação, a visão panorâmica conta uma história diferente cuja primeira nota é o estreitamento do âmbito de aplicação natural do instituto.

Aproximado o regime jurídico do trabalho temporário da disciplina da contratação a termo, as duas modalidades contratuais tornam-se concorrentes “no mercado das normas”<sup>23</sup>, tendo a primeira perdido desta feita a sua vantagem competitiva mais consistente, a flexibilidade acrescida da sua duração.

Ao mesmo tempo, as ETT veem adensar-se as suas obrigações administrativas e organizativas e, se bem que o acervo garantístico se reforce, retrai-se o seu potencial de integração no mercado de emprego das categorias mais voláteis da população ativa, trabalhadores migrantes, ocasionais, etc.

Finalmente, talvez aquele que possa ser o maior reparo à Lei 13/2023. Uma alteração legislativa de vocação meramente regimental não propicia a evolução e a capacidade de aproveitamento teórico e funcional para resposta a formas emergentes de prestação de trabalho, tais como certas variantes de *crowdwork*, *voucher-based work*<sup>24</sup>, etc.

Ficamos, portanto, aquém do tempo. •



<sup>24</sup> Para exemplificação, cfr. *New Forms of Employment – Presentation to the European Parliament Committee on Employment and Social Affairs*, 2014, [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/empl/dv/empl20141120\\_new-forms-employment-study/\\_empl20141120\\_new-forms-employment-study\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120_new-forms-employment-study/_empl20141120_new-forms-employment-study_en.pdf). Último acesso de verificação, 30.04.2024.

# A LIBERDADE SINDICAL E A CONTRATAÇÃO COLETIVA NA “AGENDA DO TRABALHO DIGNO”<sup>1</sup>



**Ana Teresa Ribeiro**

Professora Auxiliar na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa  
Investigadora do CEID – Centro de Estudos e Investigação em Direito

Clique para assistir.



**SUMÁRIO:** O presente artigo versa as recentes alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023 (a designada “Agenda do Trabalho Digno”) em matéria de direito sindical e de contratação coletiva, incidindo sobre um conjunto de interrogações suscitadas por esta reforma legislativa. De entre os temas selecionados, serão abordadas questões como o acesso à contratação coletiva por parte de prestadores economicamente dependentes, o exercício da atividade sindical na empresa ou as causas de caducidade das convenções coletivas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Agenda do Trabalho Digno; Contratação Coletiva; Liberdade Sindical; Prestadores Independentes Economicamente Dependentes; Caducidade das Convenções Coletivas.

## Introdução

Com a “Agenda do Trabalho Digno”, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foram introduzidas diversas alterações ao Código do Trabalho, a maioria das quais focadas nas relações individuais. No entanto, ainda que menos numerosas, as alterações no contexto das relações coletivas foram significativas e parecem traduzir, em nossa opinião, uma alteração da visão do legislador em relação ao direito sindical.

No presente artigo iremos debruçar-nos sobre tais mudanças, analisando-as e procurando discernir o seu significado e potencial impacto. Princi-

<sup>1</sup> O presente artigo corresponde, com pequenas alterações e atualizações bibliográficas, ao texto que publicámos na revista *Questões Laborais*, 2023, n.º 63, pp. 269-284, com o título: «As implicações da “Agenda do Trabalho Digno” para a liberdade sindical e para a contratação coletiva – algumas notas».

piaremos pelas alterações verificadas ao nível da liberdade sindical, sendo que, num segundo momento, nos voltaremos para as introduzidas em sede de contratação coletiva<sup>2</sup>.

## 1 | A “Agenda do Trabalho Digno” e a liberdade sindical

No campo da liberdade sindical, as inovações prendem-se com a mudança de paradigma relativamente às funções representativas dos sindicatos (no que aos prestadores economicamente dependentes diz respeito) e com o exercício da atividade sindical na empresa.

Assim, e principiando pela questão dos prestadores economicamente dependentes<sup>3</sup>, o legislador passou a prever de forma expressa, no art. 10.º, n.º 1<sup>4</sup>, que aqueles poderão usufruir dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCTs) negociais, em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico.

Esta possibilidade é, em seguida, desenvolvida nos novos arts. 10.º-A e 10.º-B. Em particular, da primeira destas disposições resulta que tais prestadores terão direito à representação dos seus interesses por associação sindical e por comissão de trabalhadores, bem como à negociação de IRCTs negociais, específicos para a sua realidade, através de associação sindical. Poderão ainda usufruir da aplicação de IRCTs negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, bem como da extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e, ainda, de portarias de condições mínimas<sup>5</sup>.

À primeira vista, poderia parecer daqui resultar que, doravante, os prestadores economicamente dependentes irão, finalmente, passar a ter o direito de constituir e de se filiarem em sindicatos, conforme tem sido, por um lado, reclamado por parte da doutrina<sup>6</sup> e, por outro lado, defendido pelos órgãos de controlo de convenções internacionais que vinculam o Estado português.

Efetivamente, o Comité de Liberdade Sindical da OIT tem vindo a afirmar que o direito de criar e de aderir a sindicatos não deve ser restringido a

<sup>2</sup> Não serão aqui abordadas as alterações introduzidas ao art. 497.º e ao regime da arbitragem.

<sup>3</sup> Para mais desenvolvimentos sobre esta figura, *vd.* REGINA REDINHA, «Trabalho economicamente dependente: *the soft labour approach*», *Questões laborais*, 2023, n.º 63, pp. 7-16.

<sup>4</sup> Todos os artigos mencionados sem referência ao respetivo diploma pertencem ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações.

<sup>5</sup> Cfr. art. 10.º-A, n.º 1, als. a) a d).

<sup>6</sup> *Vd.*, por todos, JOÃO REIS, *O conflito colectivo de trabalho*, Gestlegal, Coimbra, 2017, pp. 296 e ss. Diversamente, considerando que a liberdade sindical é um direito fundamental exclusivo dos trabalhadores subordinados, *cfr.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações laborais colectivas*, 4.ª ed. actualizada, Coimbra, Almedina, 2023, p. 48.

quem tenha um contrato de trabalho. Assim, todos os trabalhadores devem usufruir deste direito, independentemente do tipo de contrato que tenha formalizado a relação laboral e do estatuto que lhes seja conferido, devendo evitar-se que a sua situação precária seja utilizada para os prejudicar. Sendo, de resto, contrário à Convenção n.º 87 da OIT (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical) proibir a criação de sindicatos de trabalhadores que não estejam subordinados a ou dependentes de uma pessoa<sup>7</sup>.

Por seu turno, o Comité Europeu dos Direitos Sociais já reconheceu que, dada a rápida mutação do mundo do trabalho e a proliferação de diferentes figuras contratuais – frequentemente com o propósito de excluir a aplicação do direito do trabalho –, tem aumentado o número de trabalhadores em relação aos quais não se verifica a característica da subordinação jurídica (aqui se incluindo prestadores de serviços que, na verdade, dependem de um ou dois clientes). Assim, e a propósito do direito de contratação coletiva, o Comité entende que a delimitação do seu âmbito subjetivo não pode assentar em diferenciações entre trabalhadores subordinados e trabalhadores independentes. O critério decisivo deve ser antes o da existência de um desequilíbrio de poder entre quem presta o trabalho e quem dele beneficia. Sendo que, quando o primeiro não dispõe de influência substancial na determinação das condições contratuais, a este deve ser conferida a possibilidade de atenuar tal assimetria de poder por intermédio da contratação coletiva. Desta feita, a exclusão de todos os trabalhadores independentes do universo da contratação coletiva seria excessiva, na medida em que poderia pôr em causa o objeto e o propósito do art. 6.º da Carta Social Europeia (revista)<sup>8</sup>.

Por fim, a dar-se tal evolução no contexto do direito pátrio, a mesma estaria alinhada com as tendências mais recentes no quadro da União Europeia.

É certo que a jurisprudência do Tribunal de Justiça (da União Europeia) se expressou no sentido de que a negociação de convenções coletivas dirigidas a prestadores independentes é violadora das normas do direito da concorrência<sup>9</sup>. De facto, sendo aqueles enquadrados como empresas, as convenções que os visassem poriam em causa a proibição contida no art. 101.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)<sup>10</sup>.

Sucedo que, não obstante a sua independência jurídica, estes prestadores estão, muitas vezes, envoltos em cenários de vulnerabilidade e as-

<sup>7</sup> *Vd. ILO, Freedom of association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6.ª ed., 2018, pars. 387 a 389.

<sup>8</sup> Cfr. Decisão de fundo de 12/09/2018, queixa n.º 123/2016, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlanda*, pars. 37 e ss.

<sup>9</sup> Neste sentido, *Ac. FNV Kunsten*, C 413/13. Tais convenções não usufruem, assim, da imunidade, em face das regras da concorrência, que foi reconhecida às convenções coletivas pela jurisprudência inaugurada pelo *Ac. Albany* (proc. C-67/96).

<sup>10</sup> Sobre esta questão, permitimo-nos remeter para JÚLIO GOMES/ANA TERESA RIBEIRO, «Algumas notas sobre a contratação coletiva e o direito da concorrência», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2021, n.os 1-4, pp. 223 e ss.

simetria negocial, tendo dificuldade em influenciar as suas condições de trabalho<sup>11</sup>. Tendo isto presente, a Comissão Europeia veio afirmar que as convenções coletivas que visam trabalhadores independentes individuais que se “encontram numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem” não estão abrangidas pelo art. 101.º TFUE e que “não intervirá contra convenções coletivas de trabalhadores independentes individuais que se encontrem numa situação de desequilíbrio quanto ao seu poder de negociação face à(s) sua(s) contraparte(s)”<sup>12</sup>.

No entanto, e regressando à análise do art. 10.º-A, finda a leitura do n.º 1, e passando, de seguida, para o n.º 2, não podemos afirmar com certeza que o legislador tenha pretendido, efetivamente, reconhecer o acesso à liberdade sindical por parte dos prestadores economicamente dependentes. Com efeito, este preceito refere que o direito à representação coletiva por parte dos prestadores<sup>13</sup> em situação de dependência económica será definido em legislação específica. Sendo que tal legislação deverá:

- assegurar o acompanhamento destes prestadores por comissão de trabalhadores e associação sindical,
- garantir que as convenções coletivas negociadas para prestadores economicamente dependentes respeitam os arts. 476.º e ss. e que requer consulta prévia das associações dos prestadores independentes representativas do setor e, por fim,
- assegurar que a aplicação de IRCTs já existentes, aos prestadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha (aplicando-se o art. 497.º com as devidas adaptações).

Ora, em ponto algum desta disposição se refere de forma conclusiva que o acesso à contratação coletiva e à representação sindical se dará com base na filiação.

Esta questão parecia um pouco mais definida na versão inicial deste artigo, constante da Proposta de Lei n.º 15/XV/1.<sup>a</sup>, dado que aí se mencionava que tais prestadores teriam direito à “representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros”<sup>14</sup>. Com base nesta redação, parecia poder concluir-se que estes prestadores não teriam o direito de se fi-

<sup>11</sup> Considerando 8, Comunicação da Comissão, *Orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais* (2022/C 374/02).

<sup>12</sup> Considerando 9, Comunicação da Comissão, *Orientações sobre a aplicação, cit.*

<sup>13</sup> Embora, neste artigo, o legislador se refira a “trabalhador independente”, por uma questão de coerência terminológica, utilizaremos somente a expressão “prestador”, que já constava da anterior versão do art. 10.º e que nele foi mantida.

<sup>14</sup> Publicada no Diário da Assembleia da República, II.ª série-A, número 37, de 6 de junho de 2022.

liar em sindicatos. Porém, tendo deixado cair aquela menção final, terá o legislador pretendido abrir esta possibilidade? Esta questão apenas se verá esclarecida com a legislação específica a que se refere o art. 10.º-A, n.º 2.

Da nossa parte, antevemos dois panoramas possíveis. Ora se opta por admitir a filiação dos prestadores economicamente dependentes nas associações sindicais (dando seguimento ao que resulta dos instrumentos internacionais que vinculam, nesta sede, o Estado Português)<sup>15</sup>. Ora não se admite tal cenário, permitindo-se, não obstante, que os sindicatos os representem na negociação de IRCTs<sup>16</sup>.

Sendo que, em qualquer dos casos, a lei refere que se devem consultar previamente as associações de prestadores independentes representativas do setor<sup>17</sup>. Esta necessidade de consulta prévia, faz-nos supor que o caminho mais provável será o segundo, que admitirá, então, a celebração de convenções coletivas, por parte de sindicatos que, todavia, não representam (nem poderão, pelo menos formalmente) tais prestadores. Caso contrário, o que justificaria esta necessidade de consulta (que não ocorre quanto a outras categorias de trabalhadores e que poderia, até, ser equacionada como uma forma de ingerência na atividade sindical)?

Caso este venha a ser o caminho trilhado pelo legislador ordinário, tal implicará uma alteração na função representativa tradicionalmente conferida aos sindicatos (em contexto nacional). De facto, quando negociam convenções coletivas, os sindicatos representam, tipicamente (e no âmbito do setor privado), os trabalhadores que neles estão filiados, que contribuem para a sua base e cujos dirigentes podem eleger. Até porque, e não obstante os seus diversos desvios, a regra basilar da aplicação das convenções coletivas permanece o princípio da filiação, constante do art. 496.º

No entanto, e neste caso, qual será a motivação para que os sindicatos devam os seus recursos a negociar convenções coletivas em representação destes prestadores? Sabendo, de resto, que nem são, nem poderão vir a ser,

<sup>15</sup> Reconhecendo que, apesar de não se encontrar expressamente referida pela lei, esta solução poderá ser equacionada, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 49. Por seu turno, MONTEIRO FERNANDES (*Direito do trabalho*, 22.ª ed., 2023, Coimbra, Almedina, p. 788) considera que a “lei não é, de modo nenhum, clara quanto ao verdadeiro alcance prático destas hipóteses”. Não obstante, “a leitura dos textos sugere que que não se trata, propriamente, da consagração da liberdade de constituição de sindicatos próprios por esses trabalhadores autónomos, mas de funcionalidades novas atribuídas aos existentes sindicatos de subordinados”. Já ROMANO MARTINEZ (*Direito do trabalho*, 11.ª ed., Coimbra, Almedina, p. 354) não parece admitir que a norma abra a sindicalização a trabalhadores sem subordinação jurídica.

<sup>16</sup> Para MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO (*ob. cit.*, p. 50), qualquer uma destas opções levanta problemas de compatibilidade constitucional. De facto, a Autora considera que, por um lado, o direito fundamental de constituição de associações sindicais apenas assiste aos trabalhadores subordinados (pelo que, no caso dos prestadores em situação de dependência económica apenas poderão ser criadas associações que não possuam tal natureza) e, ainda, por outro lado, as associações sindicais, por imperativo constitucional, estão vocacionadas para a defesa dos interesses de trabalhadores subordinados, dificilmente se concebendo o alargamento da sua competência para a esfera dos interesses de tais prestadores.

<sup>17</sup> Supomos que a legislação específica acima referida também clarificará em que moldes se determinarão quais as associações que, de entre as várias potencialmente existentes neste contexto, serão tidas como representativas para este efeito.

formalmente, seus membros...<sup>18</sup>

A ausência de elementos definitivos quanto a esta questão impede-nos, por ora, de tecer mais considerações a este respeito, sendo que teremos de aguardar pelos próximos desenvolvimentos legislativos nesta sede.

Ainda no contexto da liberdade sindical, cabe também aludir à nova redação conferida ao art. 460.<sup>o19</sup>. Nos termos do novo n.º 2 deste preceito, o “disposto nos artigos 461.<sup>o</sup>, 464.<sup>o</sup> e 465.<sup>o</sup> aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com as necessárias adaptações”.

O alcance desta alteração não se afigura, numa primeira leitura, totalmente claro<sup>20</sup>. Para ROMANO MARTINEZ e GONÇALVES DA SILVA, daqui retira-se que sindicatos, que não representam trabalhadores filiados na empresa, poderão, não obstante, nela convocar reuniões, tendo, ainda, direito a usufruir de um espaço no interior desta, bem como a afixar e a distribuir informação sindical<sup>21</sup>. Possibilidades estas que, em seu entender, suscitam dúvidas de constitucionalidade, por comprimirem a liberdade de iniciativa económica privada e o direito de propriedade privada (arts. 61.<sup>o</sup> e 62.<sup>o</sup> CRP). Em particular, o alargamento do direito a instalações, atentos os custos associados, “custos esses que não são delimitáveis, ficando dependentes do número de sindicatos existentes em cada momento e da consequente solicitação de instalações (...), afeta indelevelmente a liberdade de iniciativa económica e a propriedade privada”<sup>22</sup>. E ainda que se possa argumentar que tal compressão ocorre por força da liberdade sindical, consideram que a mesma é inconstitucional, por afetar desproporcionalmente estes outros direitos fundamentais<sup>23</sup>.

Da nossa parte, afigura-se-nos possível interpretar este preceito de forma distinta e que permite a sua compatibilização com o parâmetro constitucional.

Em primeiro lugar, cumpre salientar que a proposta inicial desta dis-

<sup>18</sup> Questionando também os contornos desta opção, JÚLIO GOMES, «A Lei n.º 13/2023 de 3 de abril: uma mudança de paradigma em matéria de direito sindical?», in *Reforma da legislação laboral – Trabalho digno, conciliação entre a vida profissional e familiar*, coord.: Maria do Rosário Ramalho, Catarina de Oliveira Carvalho, Joana Nunes Vicente, Estudos APODIT 11, Lisboa, AAFDL, 2023, pp. 74 e ss.

<sup>19</sup> Aproveitamos ainda para referir que, também no domínio da atividade sindical, foi ainda alterado o art. 466.<sup>o</sup>, tendo-se passado a incluir, no elenco de matérias em relação às quais o delegado sindical tem direito a informação, os “parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional” (n.º 1, al. d)).

<sup>20</sup> Para MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO (ob. cit., p. 82), este preceito parece quebrar a lógica do sistema constitucional nesta matéria ao estender o direito de exercício de atividade sindical às empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados.

<sup>21</sup> Cfr. ROMANO MARTINEZ/GONÇALVES DA SILVA, «Constituição e agenda do trabalho digno», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano III, 2023, n.º 4, p. 325.

<sup>22</sup> *Idem, ibidem*, p. 327.

<sup>23</sup> *Idem, ibidem*, p. 328.

posição continha uma redação diversa. Desde logo, apenas se visava aí o direito de reunião e referia-se, de modo expresso, que tais reuniões poderiam ser marcadas pelos sindicatos<sup>24</sup>. Ora, a sua versão final seguiu um sentido diferente, embora algo enigmático, dizendo simplesmente que as normas contidas nos artigos 461.º (relativo ao direito a reunião), 464.º (direito a instalações) e 465.º (direito de informação e afixação sindical) podem ser exercidos, com as devidas adaptações, mesmo em empresas onde não haja trabalhadores filiados em sindicatos.

Como será, nestes casos, exercido, ainda que com as devidas adaptações, o direito a instalações? Não nos parece razoável admitir que tais instalações sejam requeridas por entidades alheias à empresa. Serão os trabalhadores da empresa (todos, a maioria, um terço ou 50?) quem as pode requerer? Parece-nos que sim<sup>25</sup>, embora tenhamos dúvidas quanto ao propósito subjacente ao reconhecimento de um direito com tais contornos ou quanto à forma como deverá ser operacionalizado. E tais instalações, a serem cedidas, terão de o ser com carácter de permanência, quando os limiares mínimos para tal se verificarem<sup>26</sup>?

No que respeita à remissão para o art. 465.º, também não nos parece muito ajustado que o empregador tenha de ceder espaços a entidades externas à empresa, ou que tenha de permitir a entrada destas nas suas instalações (ou, ainda, conceder-lhes acesso ao portal interno da empresa), para que possam aí proceder à afixação e distribuição de informação. Parece-nos também aqui mais adequado que sejam os trabalhadores da empresa quem solicita tal espaço, para proceder à divulgação de informação de interesse para os colegas, e quem poderá, ainda, distribuir tais elementos<sup>27</sup>. No entanto, reconhecemos a reduzida probabilidade de que trabalhadores, que não exercem funções representativas nem usufruem, nessa medida da protecção que a lei reserva ao exercício de tais cargos, se apresentem perante o empregador, exigindo instalações, espaços para a publicação de informação, ou que andem a distribuir panfletos entre os colegas...

Já quanto ao direito de reunião<sup>28</sup>, atenta a diferença de redação entre a

<sup>24</sup> Mais concretamente: “a) As ações devem ser marcadas preferencialmente fora do horário de trabalho ou, sendo marcadas no decurso do horário de trabalho, ficam sujeitas ao limite máximo de 15 horas por ano, por cada associação sindical promotora”.

<sup>25</sup> Propugnando, também, tal entendimento, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 90.

<sup>26</sup> JÚLIO GOMES («A Lei n.º 13/2023...», *cit.*, p. 83) atribui escasso sentido prático a esta remissão, considerando que talvez possa ser interpretada no sentido de conceder um acesso à empresa ou “à sua proximidade” pelos sindicalistas, mesmo quando não existem trabalhadores filiados em qualquer associação sindical.

<sup>27</sup> Em sentido similar, *cfr.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 90.

<sup>28</sup> Ainda quanto ao direito de reunião, note-se que o art. 461.º passou a prever a possibilidade de o delegado sindical convocar reuniões em contexto da empresa (dentro e fora do horário de trabalho), quando houver menos de 50 trabalhadores sindicalizados. Para uma análise da evolução legislativa deste direito e do posicionamento da doutrina quanto à possibilidade de o delegado único convocar reuniões, *vd.* CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 522 e ss. (em particular, pp. 529-531).

proposta e a versão final do art. 460.º, n.º 2, cremos que tais reuniões poderão (apenas) ser convocadas diretamente pelos trabalhadores, os quais, doravante e mesmo sem serem sindicalizados, poderão convidar dirigentes de sindicatos que tenham interesse em aí estar presentes, aplicando-se, assim, com as devidas adaptações, o disposto no art. 461.º, n.º 4<sup>29</sup>.

## 2 | A agenda do trabalho digno e a contratação coletiva

Ao nível da contratação coletiva, as alterações realizadas visaram os arts. 3.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º a 513.º e 515.º a 517.º, tendo-se, ainda, procedido ao aditamento de duas novas disposições, os arts. 498.º-A e 500.º-A.

No presente trabalho não iremos abordar os aspetos relacionados com a “adesão individual” às convenções coletivas, nem com a arbitragem, focando, assim, nos restantes.

Desde logo, no que respeita à relação entre as fontes, o elenco das matérias relativamente imperativas foi enriquecido, com a inclusão da nova alínea o) do art. 3.º, n.º 3, referente ao uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas. Esta inclusão vem no sentido da preocupação transversalmente sentida no âmbito da Agenda do Trabalho Digno de acautelar o impacto da utilização de algoritmos neste contexto<sup>30</sup>.

Por outro lado, e com o intuito de promover a contratação coletiva, o novo n.º 2 do art. 485.º passou a dispor que o Estado enquadrará os “incentivos à contratação coletiva no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal”. Sendo que se considera como recentemente celebrada ou revista a convenção outorgada ou renovada no período até três anos.

São sempre de aplaudir medidas que incentivem o recurso à contratação coletiva (em especial atento o declínio que a afetou no recente período pandémico<sup>31</sup>). Não podemos, porém, deixar de reconhecer que estas medidas

<sup>29</sup> Aventando também tal possibilidade, JÚLIO GOMES, «A Lei n.º 13/2023...», cit., p. 82. Por seu turno, rejeitando também que daqui resulte a possibilidade de as associações sindicais convocarem reuniões em empresas onde não representem quaisquer trabalhadores, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 89.

<sup>30</sup> *Vd.* exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 15/ XV/1.ª e *Livro verde sobre o futuro do trabalho*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2022, pp. 77 e ss.

<sup>31</sup> Com efeito, verificou-se uma quebra no número de novas convenções a partir de 2020, por força da pandemia de COVID-19. Enquanto em 2019 haviam sido publicadas 329 convenções (e 154 portarias de extensão), em 2020 já só foram publicadas 219 convenções (e 84 portarias de extensão) – dados disponibilizados pelo Centro de Relações Laborais, *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – Centro de Relações Laborais, Lisboa, 2023, p. 57.

acabarão por ter como destinatárias, na maioria dos casos, empresas de maior dimensão, graças ao tendencial fenómeno de subcontratação coletiva que se verifica no contexto de empresas mais pequenas<sup>32</sup>.

Foi também expressamente acolhida pelo Código a visão “salomónica”<sup>33</sup> que havia sido veiculada pela jurisprudência mais recente do Supremo Tribunal de Justiça<sup>34</sup>, no sentido de que, possuindo a publicidade do aviso de caducidade valor meramente declarativo, o empregador não poderia, ainda assim, prevalecer-se, na sua ausência, da caducidade da convenção coletiva, sem ter previamente informado os trabalhadores da verificação de tal evento<sup>35</sup>.

Assim, dispõe o atual art. 501.º, n.º 6, que a caducidade da convenção coletiva produz efeitos (a) no dia seguinte à publicação do aviso de caducidade, ou (b) decorridos 90 dias após a comunicação ao Ministério do Trabalho e à outra parte de que as negociações terminaram sem acordo, devendo, neste caso, o empregador publicitar tal circunstância nos termos do art. 480.º e, ainda, informar o Ministério do Trabalho de tal publicitação interna<sup>36</sup>.

Creemos que a inclusão expressa desta previsão na lei é benéfica. Não só confere maior solidez àquela solução jurisprudencial<sup>37</sup>, como reflete um compromisso entre dois valores em tensão – por um lado, a autonomia coletiva das partes e, por outro lado, a natureza normativa das convenções coletivas e o seu papel de fonte de direito (e que requerem, por conseguinte, que seja acautelada a segurança jurídica dos destinatários de tais instrumentos).

<sup>32</sup> Salientando o mesmo aspeto e questionando a constitucionalidade desta medida, à luz do princípio da igualdade, cfr. GONÇALVES DA SILVA, em preleção proferida na conferência “Alterações ao Código do Trabalho”, organizada pelo Conselho Regional de Lisboa – Ordem dos Advogados, realizada a 3 de maio de 2023 e disponível para visualização em [www.youtube.com](http://www.youtube.com) (consultado em 13 de julho de 2023). Este fenómeno de subcontratação coletiva nas empresas de menor porte resulta não apenas de uma maior predisposição individualizadora, preferindo-se a negociação direta entre empregador e trabalhadores, em detrimento da negociação com sindicatos, como também do facto de os sindicatos tendencialmente preferirem canalizar os seus recursos – e a contratação – em domínios onde terão maior impacto – *vd.* CATARINA CARVALHO, *ob. cit.*, pp. 459, 461, 632-633.

<sup>33</sup> Neste sentido, cfr. MONTEIRO FERNANDES, «Despedimento coletivo, aviso de caducidade de uma convenção colectiva... comentários a três acórdãos do mesmo dia», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2020, n.os 1-4, p. 308.

<sup>34</sup> *Vd.* Acs. do STJ de 11/12/2019, relator: JÚLIO GOMES; 11/12/2019, relator: RIBEIRO CARDOSO; 16/12/2020, relator: CHAMBEL MOURISCO. Para uma análise desta linha jurisprudencial, cfr. MONTEIRO FERNANDES, «Despedimento colectivo...», *cit.*, pp. 299 e ss. e NUNES DE CARVALHO, «A recente jurisprudência sobre a publicação do aviso de cessação das convenções coletivas de trabalho», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2020, n.os 1-4, pp. 313-353.

<sup>35</sup> Esta questão vinha dividindo a jurisprudência e a doutrina. Para uma resenha das várias posições, cfr. em particular, Ac. do STJ de 11/12/2019, relator: RIBEIRO CARDOSO. Por seu turno, e ao abrigo do regime atual, MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO (*ob. cit.*, p. 384) considera que a publicação do aviso passou a ter efeitos constitutivos.

<sup>36</sup> Não obstante, e como refere JOÃO REIS («Arbitragem e caducidade da convenção coletiva na “agenda do trabalho digno”», *Questões laborais*, 2023, n.º 63, p. 301), o novo regime tanto se aproxima como se afasta da jurisprudência do STJ nesta sede. Diverge na medida em que a publicitação do aviso de cessação no Boletim do Trabalho e do Emprego passou a ser relevante. E aproxima-se porque, desde que haja aviso, admite-se a produção de efeitos sem que ocorra tal publicitação. Para MONTEIRO FERNANDES (*Direito do Trabalho, cit.*, p. 913) não é feliz a opção do legislador, “que tinha diante de si a simplicidade da solução oferecida pelo STJ”.

<sup>37</sup> Sendo que, conforme denota NUNES DE CARVALHO (*ob. cit.*, p. 322), embora esta leitura já se encontrasse a ser seguida por alguns arestos das Relações, tal não se estava a suceder de maneira uniforme.

Por fim, a lei passou a prever um conjunto de novas causas de caducidade das convenções coletivas<sup>38</sup>. Assim, além de as convenções poderem caducar, como até agora, na sequência do procedimento espoletado pela denúncia ou por extinção (ou perda da qualidade) de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes, tal também poderá suceder:

- quando a caducidade for determinada por decisão judicial, transitada em julgado;
- nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência;
- verificando-se o termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 498.º;
- ou verificando-se ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo (art. 502.º, n.º 1, al. b), *subalíneas iii) a vi)*).

No que respeita ao primeiro dos motivos acima elencados, somos da opinião de que o legislador não se terá expressado com rigor. De facto, não cremos que se tenha pretendido que a caducidade venha a ser determinada (ou seja, constituída) por decisão judicial, mas, simplesmente, reconhecida, isto é declarada, quando ocorrer alguma das demais circunstâncias que compõem o elenco deste preceito e que podem conduzir a tal resultado. Com efeito, não nos parece razoável que se tenha pretendido que, doravante, os tribunais possam, de acordo com critérios casuísticos, determinar a caducidade das convenções coletivas. Não nos encontramos, por isso, com propriedade, perante uma causa autónoma de caducidade, na medida em que a decisão judicial sempre terá de assentar em algum dos demais cenários constantes do art. 502.º, n.º 1, al. b). E, a ser assim, tal inclusão encontra-se desprovida de efeito útil. Até porque os tribunais, neste e noutros contextos, podem conhecer e declarar a caducidade, não se inserindo tal possibilidade no elenco de causas que conduzem a esse desfecho<sup>39</sup>.

Igual falta de precisão é visível mais adiante, quando o legislador associa o decurso do prazo contido no art. 498.º, n.º 1, à caducidade da convenção coletiva. Conforme veremos, não nos encontramos, também aqui, perante uma causa de caducidade da convenção coletiva visada. De facto, o que resulta do art. 498.º, n.º 1, é que, a partir do momento em que decorra

<sup>38</sup> Note-se que as alterações ao art. 502.º não constavam nem da Proposta de Lei n.º 15/XV/1.<sup>a</sup>, nem da primeira proposta disponibilizada ainda em 2021 (disponível em [http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33\\_2021.pdf](http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf), consultado em 14 de julho de 2023), tendo sido inseridas ulteriormente.

<sup>39</sup> Por exemplo, no âmbito das causas de cessação do contrato individual de trabalho, não se mostrou (nem se mostraria) necessário incluir aí a caducidade determinada (*rectius*, reconhecida) por decisão judicial. Referindo também que esta causa de caducidade já decorria dos princípios gerais, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *ob. cit.*, p. 381. Diversamente, MONTEIRO FERNANDES (*Direito do Trabalho, cit.*, p. 909) considera que a cessação da convenção por decisão judicial pode ocorrer no quadro da ação especial de anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho (arts. 183.º e ss. CPT) ou da ação de apreciação da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação (art. 497.º CT).

o prazo contido neste preceito, sem que o adquirente da unidade económica e o sindicato (ou sindicatos) representativo dos trabalhadores cheguem a acordo quanto a um novo IRCT negocial, o instrumento que acompanhou a transmissão deixará de se aplicar – ficando, em todo o caso, salvaguardados os efeitos produzidos pela convenção coletiva nos contratos individuais de trabalho relativamente às matérias previstas no art. 501.º, n.º 8<sup>40</sup>.

Assim, a convenção coletiva não caduca. Simplesmente, deixa de se aplicar no universo específico da unidade económica transmitida. Sendo que continuará a vigorar e a aplicar-se em relação a outros destinatários que dela usufruam. Significa isto que esta nova previsão, constante do art. 502.º, além de induzir em erro, é desnecessária, pois o resultado por si pretendido já era assegurado pelo art. 498.º, encontrando-se desprovida de qualquer utilidade.

O mesmo já não se pode dizer quanto à subalínea que prevê que a caducidade poderá resultar de cláusula convencional expressa nesse sentido. Esta nova previsão parece indicar que o legislador acolheu a figura da caducidade automática das convenções coletivas (e que já era tida como admissível por parte significativa da doutrina<sup>41</sup>). Sendo que, neste caso, contrariamente a outros cenários de caducidade, não deverá haver lugar à manutenção *ope legis* dos efeitos previstos no art. 501.º, n.º 8 (embora nada impeça que as partes outorgantes, no exercício da autonomia coletiva, determinem a “sobrevivência” de parte dos efeitos da convenção em questão).

Finalmente, a última subalínea, relativa à extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo, vem mimetizar, agora no contexto específico dos empregadores, a solução anteriormente consagrada quanto às associações destes últimos. Desta feita, extinguindo-se juridicamente o empregador, desaparecerá a parte empregadora daquele instrumento, devendo, por conseguinte, o mesmo caducar<sup>42</sup>.

Contudo, impõem-se algumas considerações. Desde logo, cabe sublinhar que, no caso do acordo coletivo, haverá outros empregadores que também

<sup>40</sup> Para MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO (ob. cit., p. 381), a recondução desta situação a uma causa de caducidade permite clarificar que, uma vez decorrido este prazo, não é aplicável o regime da sobrevigência, cabendo apenas salvaguardar os efeitos do art. 501.º, n.º 8, nas esferas dos trabalhadores até ao surgimento de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

<sup>41</sup> Neste sentido, BENJAMIM MENDES/NUNO AURELIANO, «Nota sobre os efeitos jurídicos da caducidade das convenções colectivas de trabalho», Revista de direito e estudos sociais, 2007, ano 48, n.os 3-4, p. 42; LOBO XAVIER, «Vigência e sobrevigência das convenções colectivas de trabalho», Revista de direito e estudos sociais, 2008, ano 49, n.os 1-4, p. 46; MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., p. 333; GONÇALVES DA SILVA, Da eficácia da convenção coletiva, vol. II, Imprensa FDUL, Lisboa, 2022, p. 1734. Diversamente, JÚLIO GOMES («O código do trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical», in Novos estudos de direito do trabalho, Coimbra, Wolters Kluwer/Coimbra Editora, 2010, pp. 187 e ss.), embora revelando dúvidas quanto à supletividade do regime da sobrevigência e renovação das convenções, pendia para a exclusão da possibilidade de uma caducidade automática das convenções coletivas.

<sup>42</sup> Neste caso também não se dispõe a manutenção *ope legis* dos efeitos produzidos pela convenção coletiva nos contratos individuais de trabalho relativos às matérias previstas no art. 501.º, n.º 8. Percebe-se que o legislador não tenha feito tal ressalva, dado estar a assumir que vai desaparecer, por completo, o lado empregador da convenção, o que inviabiliza a subsistência de quaisquer efeitos.

outorgaram tal IRCT. Desde que estes se mantenham, a convenção não caducará. Simplesmente, no universo empresarial relativo ao empregador que se extinguiu juridicamente, tal aplicação não mais será possível<sup>43</sup>.

Porém, mesmo nos casos em que desapareça a parte outorgante (do lado empregador), não se deverá partir, de imediato, para o desfecho da caducidade da convenção coletiva. Com efeito, cumpre proceder a uma leitura conjugada desta nova subalínea com o art. 346.º Deste segundo preceito resulta que, em caso de morte de empregador individual ou extinção da pessoa coletiva empregadora, é possível que, ainda assim, se mantenham os contratos individuais de trabalho. No primeiro caso, o sucessor do falecido pode continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado ou pode ocorrer a transmissão da empresa ou estabelecimento. E, no segundo caso, pode também verificar-se a transmissão da empresa ou estabelecimento. Caso ocorram estes cenários, deverá, em lugar de se invocar a caducidade da convenção, proceder-se à aplicação do regime contido no art. 498.º Sendo que, só depois de decorrido o prazo aí previsto, a convenção poderá caducar. Não por força da passagem de tal prazo, sublinhe-se. Mas porque, deixando de subsistir neste contexto, e tendo-se extinguido uma das suas contrapartes, desaparece o campo de aplicação deste instrumento<sup>44</sup>.

Finalmente, ainda neste âmbito, é pertinente tecer algumas observações sobre o recentemente aditado art. 498.º-A, com a epígrafe “Terceirização de serviços”.

Esta previsão visa o *outsourcing*, a externalização de serviços, quando estes consistam em atividades que correspondam ao objeto social da empresa, determinando que, neste caso, o IRCT que nela vigore será aplicável ao prestador do serviço, quando lhe for mais favorável.

Para este efeito, o prestador será tido como a pessoa singular que presta, efetivamente, as atividades objeto do contrato de prestação, quer tenha contratado diretamente com a empresa adquirente, quer o tenha feito com outra pessoa coletiva, por intermédio da qual tais serviços são prestados (e independentemente da natureza do vínculo contratual que mantenha com esta última).

Neste caso, o legislador parece ter ido ainda mais longe do que no âmbito dos arts. 10.º e ss. De facto, enquanto aí apenas se visam os prestadores economicamente dependentes, aqui, e dada a amplitude da letra da norma, cremos que tanto poderão estar em causa trabalhadores (de uma empresa

<sup>43</sup> GONÇALVES DA SILVA (ob. cit., p. 1804) já defendia uma leitura similar para o caso da caducidade decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.

<sup>44</sup> Em sentido similar, *vd.* MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, ob. cit., p. 382. A Autora considera, ainda, que deveria também ter sido acautelada a possibilidade de uma extinção fraudulenta, devendo, assim, rever-se esta solução.

prestadora de serviços), prestadores economicamente dependentes ou, ainda, prestadores independentes *tout court*<sup>45</sup>.

Todavia, a aplicação do IRCT apenas se dará após 60 dias de prestação de atividade, em benefício da empresa adquirente. Sendo que, até lá, o prestador terá somente direito à retribuição mínima prevista em IRCT que vincule o beneficiário da atividade (e que corresponda às suas funções) ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável<sup>46</sup>.

Esta disposição suscita diversas questões. Uma das mais relevantes tem que ver com os moldes em que se procederá à aplicação de uma convenção que foi negociada tendo em vista uma determinada realidade (a dos trabalhadores subordinados) a prestadores independentes e aos quais se poderá revelar, por conseguinte, pouco ajustada.

Depois, e conforme referimos, nos primeiros 60 dias, o prestador do serviço terá direito ora à retribuição prevista em IRCT, ora à praticada na empresa beneficiária. Passados 60 dias, terá direito à aplicação do IRCT. Embora admitamos que este possa não ser o cenário mais comum, daqui poderá resultar uma redução dos montantes que lhe são pagos, caso os salários praticados na empresa sejam superiores aos previstos em IRCT. Terá sido este resultado pretendido pelo legislador?

Seja como for, o objetivo subjacente a esta norma é claro e consiste em evitar que, por força de estratégias de externalização, e dependendo dos casos, as empresas consigam ter acesso aos mesmos bens e serviços com custos laborais mais reduzidos ou, então, que tenhamos pessoas a trabalhar lado a lado, a realizar as mesmas funções, sujeitas a condições laborais distintas.

### 3 | Considerações finais

O balanço que fazemos das várias alterações que aqui foram abordadas não é uniforme. É certo que foram dados passos interessantes no sentido da modernização e reforço do escopo tuitivo do direito do trabalho, ao prever-se o acesso à contratação por parte dos prestadores economicamente dependentes, bem como por parte dos prestadores individuais que sejam contratados para realizar tarefas que se inserem no âmbito do objeto social da empresa. No entanto, como vimos, estes preceitos suscitam diversas dúvidas interpretativas e de aplicação, não se encontrando, de resto, disponíveis todos os instrumentos normativos necessários à sua efetivação.

<sup>45</sup> Chamando à atenção para esta questão, JÚLIO GOMES, «A Lei n.º 13/2023...», cit., p. 80.

<sup>46</sup> Ainda nos termos desta disposição, o contrato de prestação de serviços deverá determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no IRCT que vincula o beneficiário da atividade – art. 498.º-A, n.º 4.

Seja como for, e independentemente dos desenvolvimentos e ajustes que tenham de ser feitos no regime destas figuras, são avanços importantes que colocarão a legislação portuguesa mais alinhada com os ditames internacionais vigentes nesta sede, contribuindo para um cumprimento mais cabal da liberdade sindical, tal como esta tem vindo a ser lida ao nível da OIT e da Carta Social Europeia (revista).

O mesmo já não se pode afirmar em relação ao alargamento do elenco das causas de caducidade, constante do art. 502.º Não apenas pelos problemas de técnica legislativa e que passaram pela inclusão de circunstâncias que, na verdade, não conduzem à caducidade das convenções coletivas (o que apenas servirá para aumentar as dúvidas e dificuldades interpretativas, numa matéria já de si tão delicada). Mas também pelo facto de se ter admitido, de forma expressa, a caducidade automática das convenções coletivas, em contraciclo com a orientação das últimas mudanças registadas nesta sede. De facto, tem-se notado, nas mais recentes alterações legislativas (incluindo a introduzida pela Lei n.º 13/2023), um esforço do legislador no sentido de mitigar os efeitos da caducidade das convenções coletivas e de estimular a negociação entre as partes, com vista a assegurar a revisão ou substituição das convenções. Permitir que as partes se evadam à sobrevivência é, assim, contraditório com esta tendência.

Por fim, embora se trate de um preceito bem-intencionado, o alcance do art. 460.º, n.º 2, suscita também diversas dúvidas interpretativas. E parece-nos que, para se garantir a sua compatibilização com outros preceitos constitucionais, se terá de fazer uma leitura modesta das faculdades que daqui se podem retirar. O que pode levar a que, na prática, o impacto real desta inovação seja reduzido. •



# TELETRABALHO – PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSE



**Mário Branco Coelho**  
Juiz Desembargador  
Tribunal da Relação de Évora

Clique para assistir.



**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. Da prestação de teletrabalho por acordo; 3. Do direito potestativo ao teletrabalho; 4. Da duração e cessação do acordo do teletrabalho.

**RESUMO:** O documento analisa o teletrabalho em Portugal, especialmente após o aumento durante a pandemia. Foca-se em potenciais conflitos de interesse entre empregadores e trabalhadores não abordados explicitamente na lei, explorando a interpretação jurídica necessária para resolver esses problemas. Discute acordos de teletrabalho, o direito potestativo ao teletrabalho em certas situações (como violência doméstica ou responsabilidades parentais), e a duração e cessação desses acordos. O autor aponta lacunas na legislação e propõe soluções interpretativas, considerando a conformidade com diretivas europeias e a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores..

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho, conflitos de interesse, Código do Trabalho, acordo de teletrabalho, direito potestativo, duração do teletrabalho, cessação do teletrabalho, legislação laboral, interpretação jurídica.

**1 |** Após o pico atingido no período pandémico, a prestação de trabalho na modalidade de teletrabalho manteve-se em níveis elevados, revelando o Boletim Mensal de Estatística do INE (de Agosto de 2023), os seguintes dados, relativos ao 2.º trimestre de 2023:

- do total da população empregada, 19,3% (960,0 mil pessoas) indicaram ter trabalhado em casa;
- dessas, 25,9% (248,6 mil) fizeram-no sempre; 34,4% (330,1 mil) fize-

ram-no regularmente, mediante um sistema que concilia trabalho presencial e em casa; 14,8% (142,2 mil) trabalharam em casa pontualmente; e 24,3% (232,9 mil) fizeram-no fora do horário de trabalho;

- do total da população empregada que trabalhou em casa no 2.º trimestre, 94,7% (908,9 mil) estiveram na situação de teletrabalho, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC) para desempenhar as suas funções a partir de casa;
- destes, os empregados num sistema híbrido trabalharam em casa, em média, três dias por semana.

Ciente desta realidade, que envolve mais de 900 mil trabalhadores, entre eles profissionais muito qualificados, aptos a trabalhar com equipamentos, sistemas e programas altamente complexos, procurou o legislador adaptar o regime desta modalidade de trabalho, o que fez através de duas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas com um intervalo, entre elas, de apenas dezasseis meses.

Falamos, em primeiro lugar, da Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro, que se dedicou especificamente à alteração do regime de teletrabalho no Código do Trabalho, aproveitando para definir o conceito de “*local de trabalho*”, para fins de acidente de trabalho, no caso de teletrabalho ou trabalho à distância – “*considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho*”, assim passou a constar da nova alínea c) do n.º 2 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (LAT), redacção esta que, infelizmente, não resolve as situações em que o teletrabalho não resulta de um acordo entre empregador e trabalhador, mas do exercício de um direito potestativo por parte deste, como sucede nos casos previstos no art. 166.º-A do Código do Trabalho.

E, em segundo lugar, da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, que alterou o Código do Trabalho e legislação conexas no âmbito da agenda do trabalho digno, aproveitando para ampliar os casos de exercício potestativo de teletrabalho por trabalhadores com responsabilidades parentais, e para regular alguns aspectos relativos a compensações por despesas adicionais incorridas pelo teletrabalhador.

O presente trabalho procurará analisar alguns pontos de potencial conflito de interesse entre empregador e trabalhador, não expressamente tratados na lei e que exigem do intérprete um tarefa de hermenêutica jurídica, utilizando os instrumentos que para o efeito são fornecidos pelo art. 9.º do Código Civil.

Alerta-se que o nosso objectivo é, tão só, identificar alguns problemas

de aplicação prática que o actual regime nos apresenta, e procurar soluções viáveis, que representarão, apenas, a opinião do subscritor.

## 2 | Da prestação de teletrabalho por acordo – art. 166.º do Código do Trabalho

Nesta norma está em causa a prestação de teletrabalho por acordo entre trabalhador e empregador. Acordo este sujeito a forma escrita – “*a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito*”, assim dispõe o n.º 2 deste artigo – que assim se assume como autêntica formalidade *ad substantiam*, tanto mais que, como veremos, o teletrabalho não pode ser imposto pelo empregador contra a vontade do trabalhador (a eventual recusa deste em teletrabalhar nem carece de ser justificada, como resulta do n.º 6), e o empregador dispõe, também, de uma ampla margem de manobra para recusar uma proposta de teletrabalho formulada pelo trabalhador.

Tratando-se de um acordo, pode ocorrer quer no momento de celebração do contrato de trabalho, em que o trabalhador é admitido *ab initio* em regime de teletrabalho – é o chamado teletrabalhador externo – quer na pendência de um contrato de trabalho já existente – e aqui teremos o chamado teletrabalhador interno.

Como se trata de um acordo, sujeita-se à regra geral do art. 232.º do Código Civil: o contrato não fica concluído enquanto as partes não houverem acordado em todas as cláusulas sobre as quais qualquer delas tenha julgado necessário o acordo.

Deste modo, o acordo terá de incidir não apenas sobre todas as matérias previstas no n.º 4 do art. 166.º – que incluem o local de prestação habitual do teletrabalho, o período normal do trabalho diário e semanal, o horário de trabalho, a actividade contratada, a retribuição a que o trabalhador terá direito, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a responsabilidade pela sua instalação e manutenção, e a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais – mas ainda sobre a duração do acordo de teletrabalho – que pode ter duração determinada ou indeterminada (art. 167.º n.º 1) – e sobre o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com o teletrabalho (art. 168.º n.º 3).

Esta chamada de atenção à necessidade de acordo sobre todas estas matérias é importante, porque nenhuma das partes no contrato de trabalho pode impor à outra a modalidade de teletrabalho – com ressalva das situa-

ções em que ocorre um direito potestativo do trabalhador ao teletrabalho, reguladas no art. 166.º-A e que veremos mais adiante.

No que respeita ao trabalhador, a norma do n.º 6 do art. 166.º é impressionante: a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, e a sua recusa não constitui, sequer, causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

Já no que respeita à proposta de teletrabalho formulada pelo trabalhador ao empregador, é diferente a solução que nos é fornecida pelo n.º 7 do art. 166.º.

Em primeiro lugar, a norma exige dois requisitos para o trabalhador formular uma proposta de teletrabalho ao empregador: a actividade contratada com o trabalhador deve ser compatível com o regime de teletrabalho, quer pela forma como se insere no funcionamento da empresa, quer tendo em conta os recursos de que a empresa dispõe.

E mesmo que estes dois requisitos estejam preenchidos, o empregador pode recusar a proposta de teletrabalho, por escrito e com indicação do fundamento de recusa.

A propósito desta norma, cabe-nos fazer as seguintes observações.

Em primeiro lugar, a situação do trabalhador de microempresa, ao qual o art. 166.º-A n.º 7 recusa o direito potestativo de teletrabalho aos trabalhadores com filhos até aos oito anos. Por maioria de razão, se a estes trabalhadores é recusado esse direito potestativo, aos demais trabalhadores de microempresas que não desempenham tais responsabilidades parentais não gozarão de direitos acrescidos nesta matéria. Acresce, de todo o modo, que as microempresas são aquelas que maiores dificuldades terão em organizar uma estrutura com os recursos necessários à prestação de teletrabalho.

Em segundo lugar, a empresa pode recusar a prestação de teletrabalho, não apenas com o fundamento de não estarem reunidos os dois requisitos do art. 166.º n.º 7 – a compatibilidade de funções com o teletrabalho e a existência de recursos para o efeito – mas ainda qualquer outro fundamento relacionado com o exercício do poder de direcção do empregador, a organização do trabalho, a avaliação de desempenho, ou a política de confidencialidade e segurança de informação da empresa.

A lei exige do empregador, pois, um dever de resposta, por escrito e fundamentada<sup>1</sup>.

*Quid iuris*, se o empregador não responder? E pode o trabalhador sindicar uma falta de resposta ou, caso obtenha uma recusa fundamentada,

<sup>1</sup> Exemplos apontados por Joana Nunes Vicente, in “A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho – comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho”, Revista Questões Laborais, n.º 60, pág. 63.

impugnar esse fundamento?

Antes do mais, cabe apontar que não existe qualquer sancionamento como contra-ordenação por eventual incumprimento pelo empregador do dever de recusa fundamentada previsto no art. 166.º n.º 7 do Código do Trabalho. A Subsecção que, nos arts. 165.º a 171.º do Código do Trabalho regula o teletrabalho, prevê em nove normas a tipificação como contra-ordenação grave ou muito grave de diversas infracções praticadas pelo empregador, mas é totalmente omissa quanto ao eventual incumprimento do aludido art. 166.º n.º 7.

Por outro lado, a lei não prevê qualquer regime que permita nestes casos substituir a falta de declaração negocial do empregador. Note-se que a lei prevê, no art. 166.º-A n.º 6, quanto ao exercício do direito potestativo de teletrabalho por parte de trabalhador com o estatuto de cuidador informal não principal, a possibilidade de aplicação do regime previsto no art. 57.º n.ºs 3 a 10 e eventual intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Porém, tal regime não está previsto quanto aos demais trabalhadores que não dispõem de um direito potestativo ao teletrabalho, e certo é que o silêncio não vale aqui como declaração negocial, porque tal valor não está, nesta matéria, atribuído por lei, uso ou convenção (art. 218.º do Código Civil).

Acresce que não se afigura viável uma intervenção judicial que substitua a recusa do empregador à proposta de teletrabalho formulada pelo trabalhador, não apenas porque os fundamentos de tal recusa do empregador são amplos e podem relacionar-se com questões de organização interna da empresa, mas ainda porque, acima de tudo, está em causa a formação de um acordo, que não fica concluído enquanto as partes não acordarem em todas as matérias relevantes, como as exigidas nos arts. 166.º n.º 4, 167.º n.º 1 e 168.º n.º 3, entre elas matérias essenciais como o local de prestação habitual do teletrabalho, a propriedade dos instrumentos de trabalho, a responsabilidade pela sua instalação e manutenção, e a duração – determinada ou indeterminada – do teletrabalho.

Ademais, qualquer intervenção judicial nesta matéria que substituísse a recusa do empregador, que poderia ser abordada a nível de um procedimento cautelar comum, estaria sujeita à possibilidade de denúncia, que o art. 167.º n.º 4 concede a qualquer das partes durante os primeiros 30 dias de execução do teletrabalho.

Apesar disto, a recusa do empregador a uma proposta de teletrabalho formulada pelo trabalhador pode ser analisada no âmbito de outros ins-

titutos jurídicos do direito laboral, desde que reunidos os seus requisitos específicos, como:

- o relativo à proibição de discriminação, caso em que o trabalhador alegará o factor de discriminação e indicará o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação – art. 25.º n.º 5 do Código do Trabalho;
- o relativo à proibição de assédio, caso em que o trabalhador alegará a ocorrência de comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios, a reiteração desses comportamentos e as respectivas consequências – art. 29.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho; e,
- o relativo à resolução do contrato de trabalho por violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, nos termos gerais do art. 394.º n.ºs 1 e 2 al. b) do Código do Trabalho.

Finalmente, teremos a observar que as normas que regulam o teletrabalho têm valor reforçado, pois podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores – art. 3.º n.º 3 al. k) do Código do Trabalho. Deste modo, tais instrumentos podem prever obrigações específicas do empregador nesta matéria, estabelecendo prazos de resposta, atribuir valor negocial ao silêncio e restringir os fundamentos de recusa do empregador.

De resto, o próprio empregador pode definir, por regulamento interno, quais as actividades e as condições em que **poderá** aceitar a adopção do teletrabalho – art. 166.º n.º 9 do Código do Trabalho.

### **3 | Do direito potestativo ao teletrabalho – art. 166.º-A do Código do Trabalho**

São três as situações nas quais a lei reconhece o direito potestativo ao regime de teletrabalho: ao trabalhador vítima de violência doméstica, ao trabalhador com responsabilidades parentais (no limite, com filhos até aos oito anos de idade), e ao trabalhador cuidador informal não principal.

Infelizmente, apenas no último caso a lei cuidou de estabelecer um regime que permite superar uma eventual recusa do empregador, tornando aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do art. 57.º, ou seja, impondo uma obrigação de resposta do empregador e permitindo a intervenção da

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) para apurar da legitimidade dessa recusa, com posterior intervenção dos tribunais em caso de parecer desfavorável ao empregador e a pedido deste.

Nos demais casos, que tudo têm a ver com a missão da CITE – que é prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, como resulta do art. 2.º da sua orgânica, aprovada pelo DL n.º 76/2012, de 26 de Março – o legislador não atentou que também pode ocorrer uma recusa por parte do empregador e que o trabalhador carece de um meio efectivo para verificar a legalidade dessa recusa e impor o regime de teletrabalho, se esse for o caso, fixando igualmente as condições em que este será prestado.

Esta discrepância poderá dever-se à circunstância do direito ao regime de teletrabalho para cada uma daquelas categorias ter sido consagrado em momentos diferentes: para os trabalhadores vítimas de violência doméstica, logo na versão original do Código do Trabalho, para os trabalhadores com responsabilidades parentais com a Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, e para os cuidadores informais apenas com a Lei n.º 83/2021.

Aponta-se, de todo o modo, que a Directiva n.º 2019/1158, de 20 de Junho, que a Lei n.º 13/2023 pretendeu transpor, impôs aos Estados-Membros a obrigação de adoptarem “*as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados*” (art. 9.º n.º 1), entendendo-se como “*Regimes de trabalho flexíveis, a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho*” (art. 3.º n.º 1 al. f) da Directiva).

Ademais, a mesma Directiva impôs aos Estados-Membros a obrigação de garantir que os organismos designados para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento de todas as pessoas, sem discriminação em razão do sexo, seriam competentes nos domínios relacionados com discriminação abrangidos pelo seu âmbito de aplicação (art. 15.º).

Logo, os mesmos fundamentos que impuseram a possibilidade de intervenção da CITE em caso de recusa pelo empregador de teletrabalho a trabalhador cuidador informal, justificam igualmente essa intervenção no

caso dos trabalhadores com filhos até oito anos ou com deficiência, doença crónica ou oncológica, tanto mais que essa é a área clássica de intervenção daquele organismo e a que mais se aproxima da autorização para trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível, reconhecida a trabalhadores com filhos até doze anos de idade, regulada no art. 57.º.

Ocorre, pois, uma lacuna no art. 166.º-A n.º 7 do Código do Trabalho, na parte em que não prevê a aplicação do procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do art. 57.º, também aos trabalhadores com responsabilidades parentais. Lacuna essa a integrar por analogia, nos termos do art. 10.º do Código Civil, que se justifica por razões de coerência normativa e por intervenção do princípio da igualdade, que impõe idêntico tratamento ao que é semelhante.

E igualmente se justifica pela necessidade de interpretar a legislação nacional de modo conforme à Directiva n.º 2019/1158 (teoria da interpretação conforme da Directiva), que o Supremo Tribunal de Justiça teve, até o ensejo de aplicar, no seu Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.º 3/2004, de 25.03.2004, optando por considerar tacitamente revogada uma norma de direito interno (o art. 508.º n.º 1 do Código Civil, na versão então em vigor), por tal ser a interpretação que mais se adequava à Directiva Comunitária que impunha um limite mínimo ao seguro obrigatório automóvel.

#### **4 | Da duração e cessação do acordo de teletrabalho – art. 167.º do Código do Trabalho**

A actual redacção da norma permite a celebração de acordo de teletrabalho com duração determinada ou duração indeterminada, quer pelo trabalhador interno, quer pelo externo, admitido *ab initio* para prestar a sua actividade nesta modalidade.

O acordo de teletrabalho pode cessar por revogação (caso as partes formulem um acordo nesse sentido) ou por caducidade (no caso do acordo de teletrabalho com duração determinada, que pode cessar no seu termo, se tiver sido acordada a não renovação, ou então por oposição de qualquer das partes à renovação, expressa até 15 dias antes do seu término), ou ainda por denúncia com aviso prévio de 60 dias, no caso do acordo de duração indeterminada.

Pode, ainda, qualquer das partes denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução – art. 167.º n.º 5 do Código do Trabalho, consagrando assim uma espécie de período experimental do acordo de teletrabalho.

Em qualquer destes casos, o teletrabalhador interno retoma a actividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas – n.º 5.

*Quid iuris*, quanto ao teletrabalhador externo, que nunca exerceu a actividade em regime presencial na empresa?

Note-se que, no âmbito do regime do teletrabalho, não existe uma norma idêntica à contida no art. 164.º do Código do Trabalho para a cessação da comissão de serviço, que admite a possibilidade do trabalhador resolver o contrato nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, recebendo uma indemnização calculada nos termos do art. 366.º (al. b) do n.º 1 do art. 164.º), ou caso tenha sido admitido para trabalhar em regime de comissão de serviço que cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento imputável ao trabalhador, receber uma indemnização calculada nos mesmos termos (al. c) do mesmo n.º 1).

Assim, não se pode reconhecer ao teletrabalhador externo o direito a fazer o contrato de trabalho e receber uma indemnização quando cessar o acordo de teletrabalho, nos mesmos moldes do trabalhador em comissão de serviço.

Poderá, no entanto, suceder que o teletrabalhador externo tenha sido admitido em empresa sem estruturas físicas para o desempenho presencial para a actividade, pelo que se oferecem, neste caso, as seguintes alternativas: ou a empresa despede o trabalhador com fundamento em extinção do posto de trabalho, pagando a correspondente indemnização, ou o trabalhador resolve o contrato de trabalho com justa causa, invocando a falta de ocupação efectiva, ocorrida após a cessação do acordo de teletrabalho e o fornecimento de condições para o desempenho presencial da prestação laboral (caso em que reclamará a compensação prevista no art. 396.º do Código do Trabalho).

**Concluindo**, o regime do teletrabalho assumiu proporções significativas desde a pandemia, e envolve uma parte significativa da população activa e, provavelmente, os profissionais mais qualificados.

As alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 83/2021 e 13/2023 permitiram resolver parte dos problemas mais significativos desta modalidade de prestação de trabalho, consagrando, inclusive, a possibilidade de recurso a regimes híbridos de teletrabalho, de uso frequente e que obstem ao isolamento do trabalhador.

Subsistem, no entanto, significativos pontos de conflito que o legislador não regulou, e que caberá a nós, intérpretes e aplicadores do Direito, solucionar. •





# AGENDA DO TRABALHO DIGNO – ASPETOS PROCEDIMENTAIS E PROCESSUAIS QUANTO À FISCALIZAÇÃO E CONTROLO DE NORMAS LABORAIS



**Duarte Abrunhosa e Sousa<sup>1</sup>**  
Doutor em Direito  
Investigador Integrado

Clique para assistir.



**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. Alterações introduzidas pela Agenda do Trabalho de Trabalho Digno – Notas gerais; 3. Mudança do paradigma da inspeção laboral; 4. Da interconexão de dados; 5. Procedimento cautelar da suspensão de despedimento; 6. Alteração ao procedimento previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro; 7. Temas avulsos; 8. Conclusões.

**RESUMO:** A Agenda para o Trabalho Digno trouxe um reforço dos poderes da ACT no âmbito das suas competências. Este reforço transformou o papel daquela autoridade para uma dimensão quase jurisdicional quanto a algumas matérias, como no despedimento aparentemente ilícito, no combate à contratação a termo e aos amplamente designados falsos “recibos verdes”. Estas alterações legislativas promoveram ainda o acesso à interconexão de dados com fins de fiscalização do cumprimento. Este aspeto em particular tem trazido igualmente novos desafios a todos os intérpretes de normas laborais. Com o presente artigo, pretende-se explorar os impactos procedimentais e processuais da Agenda do Trabalho Digno quanto à fiscalização de normas laborais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contraordenações laborais; procedimento contraordenacional; ACT; Direito do Trabalho; controlo de normas laborais; procedimento cautelar; ação inspetiva; Processo de trabalho; princípio da transparência; algoritmos.

<sup>1</sup> Doutor em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela (Espanha). Licenciado e mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Investigador integrado e membro do Conselho Científico do Centro de Investigação Interdisciplinar em Justiça da Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Presidente da Secção *Young Scholars* e associado da APODIT (Associação Portuguesa de Direito do Trabalho). Membro do Comité Científico da rede CIELO Laboral. Docente convidado. Advogado.

Este artigo tem por base a comunicação proferida no XIII Colóquio de Direito do Trabalho sobre a Agenda do Trabalho Digno organizada pelo Supremo Tribunal de Justiça em parceria com a APODIT e que teve o seu lugar a 19 de outubro de 2023. O autor gostaria de agradecer ao Ex.mo Senhor Conselheiro Júlio Gomes o amável convite para participar neste Colóquio. O autor agradece igualmente a João Moreira Dias pela revisão do presente artigo.

## 1 | Introdução

O controlo e fiscalização de normas laborais em Portugal depende da Autoridade para as Condições de Trabalho (doravante ACT) enquanto entidade que detém a competência de assegurar o seu cumprimento e promover a melhoria das condições de trabalho<sup>2</sup>. Assim, a natureza da ação da ACT passa não só por garantir uma atividade pedagógica perante trabalhadores, empregadores ou respetivas associações representativas, mas também por promover a componente sancionatória do agente responsável em caso de incumprimento. Para este efeito, P. ROMANO MARTINEZ identifica como principal atribuição da ACT a promoção, controlo e fiscalização do cumprimento de disposições legais, regulamentares e convencionais<sup>3</sup>. Por sua vez, o Livro Verde sobre o Futuro de Trabalho de 2021 determina que a ACT “através das suas competências técnicas, para além de verificarem o cumprimento da legislação nacional, asseguram o aconselhamento a empregadores e trabalhadores sobre os seus direitos e deveres, constituindo-se numa peça fundamental na implementação de políticas e programas laborais e na garantia de aplicação das disposições legais que regulam o trabalho”<sup>4</sup>.

Este papel da ACT tem sido objeto de algumas alterações estratégicas ao longo dos últimos anos. Com efeito, a tradicional visão focada na competência puramente inspetiva tem sido isolada e separada de uma vertente de controlo preventivo. É, portanto, neste contexto, que nasce o reforço de competências da ACT por parte da Agenda do Trabalho Digno, em vigor desde dia 1 de maio de 2023<sup>5</sup>.

Por outro lado, a Agenda do Trabalho Digno trouxe-nos ainda alguma inovação procedimental e processual quanto à atuação dos inspetores do trabalho, apesar do pouco rigor vertido para a letra lei. O novo papel da ACT no controlo de contratos a termos e despedimentos traz uma nova dimensão ao processo inspetivo, mas também suscita diversos problemas de interpretação que vão certamente ocupar os tribunais. Na verdade, parte destes problemas resulta do facto do legislador ter optado por recorrer a normas preexistentes, com finalidades distintas, em vez de criar processos

<sup>2</sup> Cfr. art. 5.º, n.º 1, do Decreto-Lei 102/200, de 2 de junho. A ação da ACT inclui a necessidade de prestar informações, conselhos técnicos ou recomendações sobre normas legais a empregadores, trabalhadores ou respetivas associações representativas.

<sup>3</sup> Cfr. P. ROMANO MARTINEZ, *A autoridade para as condições de trabalho – de regulador administrativo a órgão jurisdicional*, Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano I, 2021, n.º 1, p. 1224.

<sup>4</sup> Cfr. Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho de 2021, Coord. T. COELHO MOREIRA e G. DRAY, disponível em [Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho \(mtsss.gov.pt\)](https://www.mtsss.gov.pt), p. 147.

<sup>5</sup> Referimo-nos à Lei 13/2023, de 4 de abril que alterou o Código do Trabalho e legislação conexa.

<sup>6</sup> Essencialmente com alterações nas regras de comunicação de admissão à Segurança Social, dever de informação, acordos de exclusividade, contratação a termo, trabalho temporário e informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro.

novos. A compatibilidade de regimes parece ser pouco adequada para os objetivos pretendidos, como veremos ao longo da presente análise.

## 2 | Alterações introduzidas pela agenda do trabalho digno – Notas Gerais

A Agenda do Trabalho Digno consistiu numa reforma na legislação aplicável às relações laborais e cujo resultado foi aprovado e materializado através Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Assim, pretendeu-se introduzir um conjunto de medidas ao serviço dos trabalhadores e dos empregadores, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Esta Agenda estava suportada em quatro eixos principais: i) combater a precariedade; ii) valorizar os jovens no mercado de trabalho; iii) promover melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; e iv) dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores.

Para concretizar estas finalidades, foram promovidas alterações em diversos aspetos da legislação laboral. De uma forma estrutural, o legislador introduziu modificações com impactos em grande parte do Código do Trabalho. Na realidade, de uma forma geral, foram integradas novas regras para a contratação<sup>6</sup>, parentalidade<sup>7</sup>, baixas médicas<sup>8</sup>, contratos de estágio<sup>9</sup>, teletrabalho<sup>10</sup>, trabalhadores de plataformas<sup>11</sup>, condições de trabalho<sup>12</sup>, cessação do contrato de trabalho<sup>13</sup> e relações coletivas de trabalho<sup>14</sup>. Por outro lado, foi integrado um novo regime laboral para o trabalhador cuidador informal<sup>15</sup>. Ou seja, a dimensão desta reforma permitiu dar, conforme susten-

<sup>7</sup> Quanto a este aspeto, foram introduzidas alterações à licença parental inicial, licença por adoção e acolhimento familiar, entre outros.

<sup>8</sup> Com a inclusão de uma regra que permite a apresentação da autodeclaração de doença para justificar uma falta ao trabalho.

<sup>9</sup> Os contratos de estágio tiveram um aumento do valor mínimo de estágio e passou a ser obrigatório para a entidade promotora contratar um seguro de acidentes de trabalho que inclua o estagiário. Por outro lado, o estagiário passou a ter o enquadramento como trabalhadores por conta de outrem para efeitos da Segurança Social.

<sup>10</sup> Foram alteradas regras quanto ao tema do pagamento de despesas.

<sup>11</sup> Introdução de regras próprias de presunção de laboralidade.

<sup>12</sup> Através da introdução de uma nova contraordenação relacionada com a alteração de local de trabalho, nova configuração de faltas de luto gestacional e por falecimento de cônjuge, parente ou afim e ligeira modificação no regime de substituição de perda de retribuição por motivo de faltas com dias férias.

<sup>13</sup> Com a integração de uma proibição da remissão abdicativa dos créditos laborais, ainda que no momento da cessação do contrato de trabalho ou posterior.

<sup>14</sup> Relativamente a este tema, entre outros, foi estabelecido que pode haver atividade sindical em empresas que não tenham trabalhadores sindicalizados e a imposição de instrumento de regulamentação coletiva mais favorável no caso de aquisição de serviços externos a empresa terceira cujo objeto social corresponda ao da empresa adquirente.

<sup>15</sup> Para uma análise mais aprofundada sobre este tema, cfr. o nosso *Breve Introdução ao regime laboral do trabalhador cuidador informal*, Estudos APODIT 11, Reforma da Legislação Laboral- Trabalho Digno/Conciliação entre a vida profissional e familiar, Coordenação M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, C. DE OLIVEIRA CARVALHO e J. NUNES VICENTE, AAFDL Editora, pp. 305-323.

tado por M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “a maior amplitude possível aos regimes laborais”<sup>16</sup>.

Estas alterações foram acompanhadas de medidas destinadas a assegurar uma maior eficácia das regras de natureza laboral. Deste modo, foram promovidas modificações diversas respeitantes ao papel da ACT. Assim, foram alterados os seguintes diplomas com relevância para a atividade inspetivas: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro<sup>17</sup>, Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro<sup>18</sup>, Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro<sup>19</sup>, Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro<sup>20</sup>, Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 junho<sup>21</sup> e Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro<sup>22</sup>.

A natureza das normas alteradas pela Agenda do Trabalho Digno pode identificar-se entre (i) aspetos substantivos e (ii) aspetos processuais<sup>23</sup>. Enquanto os aspetos substantivos visaram assegurar um aumento ou reconfiguração das competências da ACT, nos aspetos processuais promoveu-se a agilização da eficácia das normas através de procedimento e processo judicial. Por sua vez, J. VASCONCELOS identifica a “capacidade de atuação” como um propósito desta reforma laboral, muito provavelmente devido ao foco processual introduzido<sup>24</sup>. Assim, é neste contexto que vamos analisar as alterações atualmente em vigor com inerente impacto da atividade da ACT, com o mencionado especial enfoque nos aspetos processuais.

### 3 | Mudança no paradigma da inspeção laboral

As modificações promovidas nos últimos anos no regime contraordenacional laboral e nas competências da ACT não tem sido objeto de relevante interesse geral, pese embora sejam um pilar da efetividade das normas aplicáveis às relações de trabalho. Na verdade, este processo de transformação começou com a publicação da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro. Foi com este

<sup>16</sup> Cfr. *A reforma da legislação laboral introduzida pela L. n.º 13/2023, de 3 de abril: progresso ou retrocesso na dignificação do trabalho e na sua regulamentação*, Estudos APODIT 11, Coordenação M. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, C. DE OLIVEIRA CARVALHO e J. NUNES VICENTE, AAFDL Editora, p. 43.

<sup>17</sup> Código do Trabalho.

<sup>18</sup> Regulamentação do Código do Trabalho.

<sup>19</sup> Código dos Regimes Contributivos.

<sup>20</sup> Código de Processo do Trabalho.

<sup>21</sup> Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho.

<sup>22</sup> Regime Jurídico do exercício de licenciamento de agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

<sup>23</sup> Conforme proposta que fizemos anteriormente (cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 158 e 169). Já B. MESTRE refere-se a dois eixos (i) reforço de competências; e (ii) possibilidade de regularização administrativa pré-contenciosa (cfr. *Os poderes reforçados da ACT na Agenda do Trabalho Digno: breves anotações*, *Questões Laborais*, n.º 63, (julho-dezembro, 2023), p. 323.

<sup>24</sup> Cfr. *Sobre o «reforço» dos poderes da ACT em situação de despedimento com indícios de ilicitude*, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano III, dezembro 2023, n.º 5, p. 220.

diploma que se autonomizou o procedimento de contraordenação no âmbito do controlo de normas de natureza laboral. Pese embora continue ainda hoje em vigor a aplicação supletiva do regime do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, as regras processuais próprias deram uma nova dimensão à atuação da ACT, principalmente através do processo de simplificação. Para além desta simplificação processual, foram ainda reduzidos os processos objeto de recurso para segunda instância e assegurado efeito tendencialmente devolutivo aos recursos. Deste modo, com esta reforma, procurou-se assegurar uma maior eficácia da atuação da ACT sem ir ao encontro daquelas que seriam verdadeiramente a causa das ineficiências que justificaram as alterações legislativas. Por outro lado, a alteração da alçada para efeito de recurso para segunda instância judicial reduziu o potencial de jurisprudência mais abundante em temas menos comuns. Com efeito, o procedimento contraordenacional laboral, quando decidido em segunda instância, tem a vantagem de contribuir para uma maior uniformização da aplicação do Código do Trabalho e legislação conexas. A Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, reduziu esta possibilidade de recurso por ter entendido ser um valor mais importante a celeridade processual. Portanto, mais do que se pretender promover alguma coesão interpretativa das normas com recurso a ampla jurisprudência, o procedimento contraordenacional assumiu uma vertente pragmática com vista à aplicação da sanção.

Releva ainda a referência à Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que foi precursora ou exemplificativa desta dimensão pragmática, atribuindo poderes de promoção de ação judicial aos inspetores do trabalho. Assim, ao instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, determinou que a ACT passou a ser competente e que deve instaurar um procedimento especial previsto no artigo 15.º-A, sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, que indicie características de contrato de trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Por conseguinte, de acordo com este procedimento, quando o inspetor do trabalho verificar a existência de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, deve lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente. Haverá lugar a arquivamento no caso em que o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador reportada à data do início da rela-

ção laboral. Apenas findo este prazo sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a ACT deve remeter, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Com a introdução deste novo regime, o inspetor do trabalho foi empoderado com uma nova competência que lhe conferiu um acréscimo de eficácia aos designados “falsos recibos verdes”. Nesta medida, o inspetor passou a poder substituir-se ao trabalhador na promoção processual, sem que tal pudesse afetar a responsabilidade contraordenacional<sup>25</sup>.

O período de pandemia COVID-19 veio trazer mais uma camada ao papel do inspetor do trabalho no âmbito das suas competências. Ainda que de forma temporária, resultou da Lei n.º 14/2020, de 9 de maio<sup>26</sup>, durante a sua vigência, que sempre que um inspetor verifique a existência de indícios de um despedimento em violação dos artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, deveria lavrar um auto e, conseqüentemente, notificar o empregador para regularizar a situação. O efeito pretendido com esta iniciativa legislativa era garantir, até à regularização ou trânsito em julgado da decisão judicial, que os contratos de trabalho não pudessem cessar, mantendo-se o direito do trabalhador à retribuição bem como as obrigações perante a Segurança Social. Esta notificação visava, portanto, suspender os efeitos do despedimento quase como se fosse atribuído ao inspetor o poder de promover a sentença de um procedimento cautelar. Nesta fase pandémica, tal como já defendemos, poderiam ser evitadas decisões abruptas de despedimento com aparência de ilicitude<sup>27</sup>. Isto não quer dizer que não possam ser levantadas dúvidas fundadas sobre uma medida com esta natureza, nomeadamente quanto à sua conformidade constitucional e infraconstitucional. Quanto a este aspeto na dimensão infraconstitucional, P. ROMANO MARTINEZ chamou-nos à atenção que “os artigos 387.º e 388.º do Código do Trabalho vedam perentoriamente o recurso a qualquer meio alternativo à via judicial no que respeita à determinação da regularidade e da licitude do despedimento”<sup>28</sup>. Já quanto à conformidade constitucional, P. ROMANO MARTINEZ é claro quando refere “a inconstitucionalidade material do artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020 não parece suscitar dúvidas”<sup>29</sup>, sem que retire mérito aos motivos que deram ao diploma e contexto pandémico.

---

<sup>25</sup> De acordo com o artigo 15.º-A, n.º 4, da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, o processo judicial promovido pelo inspetor do trabalho anterior suspende até ao trânsito em julgado da decisão o procedimento contraordenacional ou a execução com ela relacionada.

<sup>26</sup> Este diploma apenas foi expressamente revogado através da Lei n.º 31/2023, de 4 de julho.

<sup>27</sup> Cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 164.

<sup>28</sup> Cfr. *A autoridade para as condições de trabalho...* *ob. cit.*, p. 1239.

Talvez esta crítica à solução encontrada pelo legislador tenha levado a uma reformulação da medida com a Agenda do Trabalho Digno.

Posto isto, todas estas medidas estão integradas num crescimento dos poderes inspetivos que deixam de residir apenas no momento do controlo do cumprimento de normas legais. Ou seja, a inspeção típica mudou necessariamente de paradigma com estas alterações recentes. Permite uma atuação preventiva e, no caso da interconexão de dados, exercer uma função de natureza verdadeiramente inquisitória. Se o procedimento de fiscalização clássico começava com uma denúncia ou visita inspetiva, agora o paradigma pode alterar-se com a introdução da fiscalização por controlo aleatório de dados com fins punitivos. Vejamos, então, as alterações mais significativas e problemas suscitados.

#### 4 | Da interconexão de dados

Uma das normas com mais impacto para a atividade da ACT foi a regularização da interconexão de dados entre diversas entidades com fins inspetivos. De acordo com o artigo 23.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ficou determinada a interconexão de dados entre a ACT, o Instituto da Segurança Social, I. P., a Autoridade Tributária e Aduaneira, o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e o Fundo de Compensação do Trabalho. Entendeu-se que estes seriam os dados necessários para fiscalizar convenientemente as relações de trabalho. Assim, o acesso a informação, incluindo dados pessoais, visa exclusivamente a prossecução das competências legalmente cometidas à ACT, nomeadamente de suporte ao planeamento e à execução da respetiva atividade, designadamente, no âmbito das seguintes matérias: (a) Precariedade; (b) Igualdade e não discriminação; (c) Organização, duração e retribuição de tempos de trabalho; (d) Regularidade das relações laborais; e (e) Segurança e saúde no trabalho. Se tivermos em conta que os temas da precariedade e da regularidade das relações laborais em particular, constatamos que tudo pode motivar o recurso a esta interconexão<sup>30</sup>. Ainda para mais se tivermos em conta a cláusula aberta deixada pelo n.º 8 do mesmo artigo.

Quanto aos efeitos desta interconexão, alguns já são evidentes. Teve algum eco a campanha para a alegada conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo<sup>31</sup>. De acordo com esta iniciativa, foram notificadas

<sup>29</sup> Cfr. *ob. cit.*, p. 1242. Este autor questiona mesmo se não poderá daqui resultar responsabilidade civil pelos danos causados pela medida.

<sup>30</sup> Já apresentamos anteriormente esta crítica (cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 168).

<sup>31</sup> Cfr. notícias de julho de 2019, nomeadamente *ACT notifica 80 mil empresas para integrar 350 mil precários nos quadros (dinheirovivo.pt)*.

80.000 empresas para converter 350.000 trabalhadores precários. No entanto, a informação que deu azo a estas notificações estava apenas suportada num exceder do prazo da sua duração máximo, pelo que mais não foi que um acerto administrativo junto dos serviços da Segurança Social naqueles casos. A maioria do tecido empresarial português consiste em pequenas e médias empresas que provavelmente não atualizaram o vínculo junto da daqueles serviços. Por outro lado, as notificações não tiveram em causa situações excecionais quanto à duração da contratação a termo, como é o caso dos trabalhadores reformados. Nessa medida, após o fim do prazo para os empregadores, naturalmente que o número de situações efetivamente detetadas foi bastante mais reduzido do que aquelas que resultavam das notificações<sup>32</sup>. Ficam dúvidas para os particulares sobre qual a informação a que a ACT tem acesso e qual o algoritmo ou dados recolhidos. A falha no algoritmo ou na qualidade da extração dos dados, pode trazer mais problemas do que soluções.

Em 2024, a ACT promoveu uma nova iniciativa que estava suportada no combate aos falsos recibos verdes<sup>33</sup>. Ao contrário do que seria de esperar, estas notificações não continham mais do que um pressuposto: que o prestador de serviços fosse economicamente dependente através do critério previsto no artigo 150.º do Código Contributivo. Ora, este não é necessariamente um índice de laboralidade face à lei. Determina uma aparente dependência económica que até poderá perfeitamente lícita, principalmente em trabalhadores que se encontrem início de carreira profissional. Daí que a notificação em causa, tal como aquela que disse respeito à contratação a termo, assumem uma presunção de culpa junto das empresas notificadas. O recurso à interconexão não deve estar despedido de responsabilidade por parte da ACT de utilizar convenientemente a informação a que acede. Acompanhamos um pouco a visão de P. ROMANO MARTINEZ no sentido que a ACT “tem uma função de regulador da atividade laboral, sem, contudo, integrar o estatuto de entidade reguladora”<sup>34</sup>. Assim, as notificações enviadas por esta autoridade tal como aconteceu com os temas da contratação a termo e dos “falsos recibos verdes”, ao solicitarem informação ou regularização sobre os factos sem qualquer advertência quanto a potencial infração, podem violar princípio da proibição da autoincriminação nos termos já decididos pelo [Tribunal da Relação de Lisboa](#). De acordo com este acórdão, “quando os poderes de supervisão e de aplicação de coimas estão

---

<sup>32</sup> Cfr. informação divulgada junto da comunicação social: *Precariedade: Ana Mendes Godinho diz que estão identificados 70 mil trabalhadores com contratos a termo irregulares - Expresso*.

<sup>33</sup> Cfr. informação partilhada na comunicação social: *Ação inspetiva a falsos recibos verdes vai abranger 20 mil trabalhadores - ECO (sapo.pt)*.

<sup>34</sup> Cfr. *ob. cit.*, p. 1224.

concentrados na mesma entidade, há que distinguir cada um deles, como forma de assegurar os direitos constitucionalmente garantidos aos arguidos<sup>35</sup>. Estas notificações da ACT podem colocar em causa essa separação de papéis se não for claro para as empresas notificadas a intenção punitiva. A mera indicação da cominação de visita inspetiva ou promoção do previsto no art. 15.º-A da Lei 107/2009, de 14 de setembro é claramente insuficiente, mas cumpre a finalidade de motivar que empregadores, principalmente com menor capacidade económica e de defesa, com receio, tomem decisões quando na realidade se calhar não existia nenhum tipo de infração. Por este motivo, qualquer atuação por parte de um inspetor do trabalho que esteja alicerçada em resposta do empregador sem qualquer indicação das consequências, violará o princípio da proibição da autoincriminação. Em consequência, terá de resultar do processo outro meio de prova que não a resposta do empregador.

Por fim, a informação que chegue ao conhecimento da ACT através da interconexão de dados poderá dar origem a um procedimento especial previsto no artigo 28.º e ss. da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro. Este procedimento especial consistiu numa mera adaptação do legislador de um regime anterior. Com efeito, a versão anterior identificava que esta tramitação se aplicava no caso de o empregador ter praticado uma infração classificada como leve ou muito grave, com o valor mínimo legal inferior ou igual ao valor de 10 UC<sup>36</sup>. No entanto, com a Agenda do Trabalho Digno o processo especial passou a abranger apenas em exclusivo as infrações cuja factualidade seja passível de ser verificada exclusivamente por informação recolhida em base de dados e no pressuposto que não tenha já sido aplicável ao infrator uma sanção sobre a mesma infração<sup>37</sup>. Ou seja, recorreu-se a um processo que visava essencialmente processos simples quanto à sua gravidade, para se adaptar a processos cuja factualidade pode ter qualquer gravidade, desde que o seu conhecimento seja realizado através de recolha de dados. Portanto, este aproveitamento processual parece ser muito pouco feliz, até porque deixou de estar previsto um processo simplificado para infrações de menor gravidade. O legislador parece pressupor, a nosso ver de forma errada, que as infrações detetadas em informação recolhida em base de dados são menos graves ao ponto de justificar uma simplificação processo e redução do montante da coima, para 75% do montante mínimo legal aplicável. Entendemos, contudo, que é precisamente o contrário. Face à simplificação

<sup>35</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17.04.2021, processo n.º 594/11.5TAPDL.L1-5, (Relator: Simões de Carvalho), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>36</sup> Cfr. Versão original do artigo 28.º, n.º 1 da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

<sup>37</sup> Cfr. Versão imposta pela Lei n.º 23/2023, de 3 de abril.

da recolha dos dados, deverá corresponder uma maior garantia de defesa por parte do infrator. Até porque não está, pelo menos para já, identificado qualquer padrão de transparência quanto à forma como a informação foi recolhida, nomeadamente quanto à utilização de algoritmos. Esta transparência evitaria, *a priori*, os problemas que foram evidentes nas notificações massificadas quanto aos temas da contratação a termo e combate aos falsos recibos verdes e seria possível evitar o abalar da credibilidade da ACT em futuras iniciativas desta natureza<sup>38</sup>. O legislador preocupou-se em materializar a conexão de dados e criar um processo especial que serve de escape e de legitimação para o uso das descobertas feitas através desses dados, mas em momento algum pensou nas garantias processuais dos arguidos perante esta nova forma de atuação.

Pode ainda, neste caso, haver uma violação do princípio da igualdade. As infrações podem ser identificadas quer através de cruzamento de informação, quer através de denúncia ou visita inspetiva – empregadores em iguais circunstâncias podem ter uma coima menor só pelo facto de que uma infração foi detetada através de base de dados e outra não. Isto porque a censurabilidade não deve depender da forma como a infração detetada por parte da ACT.

Nesta esteira, a interconexão de dados entre diversas autoridades é destinada a garantir uma maior eficácia do controlo e fiscalização de normas laborais, uma vez que permite uma visão global da informação prestada pelos empregadores em diferentes contextos. No entanto, este acesso mais amplo a dados deverá trazer igualmente uma maior responsabilidade para quem os acede, uma vez que se deverá impor critérios apertados de transparência. Apenas desta forma, os destinatários das notificações poderão ver assegurado o exercício do seu contraditório. Pese embora em Portugal este ainda não seja um tema relevante, tem de começar a ser colocado na agenda de política legislativa, tal como tem sido já identificado não só em Espanha, mas também em França<sup>40</sup> e nos Países Baixos<sup>41</sup>. Com efeito, existe já alguma jurisprudência interessante, em particular em França e nos Países Baixos

<sup>38</sup> Quanto a este tema, o impacto externo da iniciativa de combate aos “falsos recibos verdes” acabou por não ser sempre o desejado do ponto de vista comunicacional, como se pode ver em diversos artigos de opinião: *A ACT não sabe o que são falsos recibos verdes – Observador*; *ACT e recibos verdes: não vale tudo (sapo.pt)*; *A recente ação nacional da ACT combate eficazmente os falsos recibos verdes? | Direito Criativo* ou *A Autoridade para as Condições do Trabalho e os “falsos” recibos verdes – ECO (sapo.pt)*.

<sup>39</sup> Cfr. Real Decreto 138/2000, de 4 de fevereiro (BOE-A\_2000-3088); (BOE-A-2021-5032); Real Decreto 928/1998, de 14 de maio (VOE-A-1998-12816); Ley 19/2013, de 9 de dezembro (BOE-A-2013-12887) e Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana (BOE-A-2022-8187). O autor gostaria de agradecer a Fernando Fita Ortega da Universidade de Valência pela partilha da globalidade do enquadramento legal espanhol sobre esta matéria.

<sup>40</sup> *LOI n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020*, disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039683923>.

<sup>41</sup> *Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen*, disponível em <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013060/2024-01-01>.

que coloca em causa o processo de interconexão de dados e algoritmos por parte de autoridades inspetivas. O Conselho Constitucional francês em decisão de 27.12.2019<sup>42</sup>, examinou a validade de um sistema de utilização de grandes volumes de dados para apoiar a orientação da inspeção fiscal determinado pela Lei de Orçamento de Estado de 2020. Este Tribunal admitiu o uso das funcionalidades propostas como meio de combater a fraude. Assim, aceitou o recurso a ferramentas automatizadas porque o combate à fraude é uma finalidade constitucionalmente protegida e os dados recolhidos apenas podem ser usados por trabalhadores da administração pública sujeitos a segredo profissional e confidencialidade. No entanto, para esta decisão foi importante a segurança no sentido de que os indícios de fraude verificados de forma automatizada através de algoritmos não sirvam de forma exclusiva como de prova a sustentar uma sanção. Para este efeito, o Conselho Constitucional reconheceu que a prova teria de resultar de procedimentos devidamente individualizados e suportados em elementares direitos e garantias de defesa do arguido<sup>43</sup>. Por sua vez, nos Países Baixos existe uma decisão do Tribunal Distrital de Haia que tem uma visão mais firme quanto à necessidade de assegurar o respeito do princípio da transparência<sup>44</sup>. Este tribunal pronunciou-se num processo sobre o *SyRI* – um instrumento jurídico utilizado pelo Governo dos Países Baixos para detetar várias formas de fraude, incluindo fraudes em matéria de prestações sociais, subsídios e impostos. O tribunal decidiu que a legislação que regula a utilização do *SyRI* viola a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH). O *SyRI* constitui a possibilidade de criação de um instrumento informático automatizado que identifica níveis de risco de que uma pessoa possa cometer fraude, mas analisando um conjunto de parâmetros. O Tribunal Distrital de Haia considera o regime jurídico em causa viola o artigo 8.º, n.º 2 da CEDH por impor uma ingerência na vida privada das pessoas e porque o sistema de análise de risco não cumpre o requisito da proporcionalidade. Fica claro na sentença que “o tribunal considera que a legislação relativa à aplicação do *SyRI* não é suficientemente transparente e verificável”<sup>45</sup>. Parece-nos que este enquadramento não deverá ser apenas aplicado quando estejam em causa pessoas singulares, mas também pessoas coletivas, principalmente quando pode estar em causa uma grave afetação do direito de defesa. Por

---

<sup>42</sup> Décision n° 2019-796 DC du 27 décembre 2019, disponível em [Décision n° 2019-796 DC du 27 décembre 2019 | Conseil constitutionnel \(conseil-constitutionnel.fr\)](#).

<sup>43</sup> Cfr. Ponto 90 do mencionado acórdão.

<sup>44</sup> Cfr. Decisão do *Rechtbank Den Haag*, ECLI:NL:RBDHA:2020:865, disponível [aqui](#).

<sup>45</sup> Tradução livre do autor (cfr. Ponto 6.7 da sentença citada).

<sup>46</sup> Vejamos o exemplo da utilização no algoritmo de um parâmetro que consiste na pesquisa online de notícias, publicações e informações relacionadas

outro lado, convém não esquecer que poderá haver responsabilidade individual no caso de pessoas coletivas, ou seja, pode sair daqui afetada a esfera dos sujeitos singulares. Bastará pensar no caso de o algoritmo aplicável estar errado – algo que não parece ser improvável – ou haver uma condição que discrimine de forma injustificada empresas de um determinado sector de atividade<sup>46</sup>. Deste modo, não acompanhamos a crítica de A. TODOLÍ SIGNES no sentido de afastar a fundamentação do Tribunal Distrital de Haia quando aplicada a pessoas coletivas<sup>47</sup>.

Não obstante, este mesmo autor reconhece a importância do recurso ao *Big Data* para assegurar a eficácia da atividade inspetiva, porém, assume que tal prática legal não pode deixar de ter em conta o respeito pela transparência<sup>48</sup>. Parece-nos que este o princípio da transparência na utilização massiva de dados ainda não tem sido devidamente cuidado por parte do nosso legislador. Já o legislador espanhol, tal como já mencionado, tem tido algum cuidado no controlo da sua utilização. A *Ley 15/2022, de 12 de julio*<sup>49</sup> determina regras essenciais para a igualdade de tratamento e não discriminação, tal como o artigo 23.º, n.º 2 quando dispõe que “as administrações públicas, no âmbito das suas competências no domínio dos algoritmos envolvidos nos processos de tomada de decisão, devem dar prioridade à transparência na conceção e aplicação e à interpretação das decisões por elas tomadas”<sup>50</sup>. Nesta medida, algumas empresas já exerceram o seu direito a informação sobre o controlo por algoritmos junto do *Ministerio de Trabajo y Economía Social* com algum sucesso<sup>51</sup>. Em Portugal, existe o Guia para uma Inteligência Artificial Ética, Transparente e Responsável na Adminis-

---

com a empresa. Se a ferramenta não for capaz de fazer uma triagem por forma a excluir *fake news* ou acusações falsas (exemplificando: acusação falsa de que uma empresa usa trabalho infantil e que se espalhou pela internet) essa empresa tem maior probabilidade de aparecer no radar inspetivo.

<sup>47</sup> Cfr. *Retos legales del uso del big data en la selección de sujetos a investigar por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social*, Revista Galega de Administración Pública (REGAP), Núm. 59, 2020, p. 330, disponível em [texto-Integro.pdf \(adriantodoli.com\)](#).

<sup>48</sup> Cfr. *ob. cit.* pp. 329-330. Importa aqui referir que A. TODOLÍ SIGNES tem uma posição no sentido de que a finalidade da prevenção deve prevalecer sobre a transparência, admitindo ainda que pode haver um programa que tenha decisões automatizadas. No entanto, esta decisão seria apenas com vista a identificar a necessidade de procedimento ou de início de investigação. No caso nacional, a ACT recorreu a notificações que continham teor acusatório.

<sup>49</sup> Cfr. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/com>.

<sup>50</sup> Tradução livre do autor.

<sup>51</sup> Referimo-nos à Exp. 6/2022 LGT-SGAT através da qual a empresa solicitou informação sobre o novo procedimento de inspeções de trabalho levada a cabo através de inteligência artificial, nomeadamente (i) nome da inteligência artificial, (ii) programador; (iii) algoritmo e código fonte; (iv) bases de dados públicas com que opera e identificação da administração ou ministérios que as detém; (v) bases de dados privadas com que opera e identificação das empresas ou entidades a que pertencem; (vi) como funcionam as inspeções; e (vii) bases normativas para além da *Resolución* de 28 de novembro de 2021 que rege a inteligência artificial [cfr. [RESOLUCION\\_65400.pdf \(mites.gob.es\)](#)]. Também relevante para este efeito a *Resolución do Consejo de Transparencia y Buen Gobierno AAI* referente à Ex. 129/2022 que, num pedido sobre o código fonte de algoritmo para cálculo de dias quotização para desemprego, instou o Ministerio de Trabajo y Economía Social a enviar para a reclamante num prazo de 20 dias úteis parte da informação solicitada [cfr. *Resoluciones de enero de 2023 - Resoluciones de 2023 - Resoluciones de la Administración General del Estado - Resoluciones - Actividad - Consejo Transparencia y Buen Gobierno (consejodetransparencia.es)*].

<sup>52</sup> Cfr. *Guia para a Inteligência Artificial, Ética, Transparente e Responsável*.

tração Pública publicado pela Agência para a Modernização Administrativa em julho de 2022<sup>52</sup> e o artigo 14.º do Código de Procedimento Administrativo que estabelece os princípios aplicáveis à administração eletrónica, embora não seja exatamente neste âmbito, identificando o princípio da transparência administrativa.

Para além disso, tal como já apontámos, pode haver alguma dificuldade no sentido de perceber qual o verdadeiro valor do auto de notícia neste processo especial<sup>53</sup>. Desde logo, este procedimento dá menos garantias processuais ao arguido. Se compararmos com um processo comum de contraordenação laboral, existem aqui requisitos mais substanciais na elaboração do auto de notícia, na prova e nos factos a mencionar. Por outra banda, falta também um critério objetivo, uma vez que o anterior processo tinha em conta a qualificação da contraordenação – leve, grave ou muito grave. Atualmente não existe esta distinção. Ou seja, podemos ter contraordenações muito graves, passíveis de serem identificadas só com esta informação, sendo reduzidas as garantias do arguido. No fundo, este processo desonera a ACT de ter um auto de notícia mais rigoroso e substancial, até porque se o arguido não pagar o valor da coima, o processo especial transforma-se no processo comum, conforme resulta do n.º 3 do artigo 29.º. Isto demonstra, mais uma vez, uma incúria do legislador na desvalorização do auto de notícia, que é o princípio e primeiro limite ao direito de defesa do arguido, só pelo facto de a infração ter sido detetada atrás de um cruzamento de dados ou de um algoritmo.

Há também ainda que discutir de que forma é que a ACT demonstra o cumprimento do ónus previsto no n.º 1 do art. 28.º, isto é, que a infração podia ser constatada exclusivamente por informação recolhida em base de dados. O arguido, na defesa, se entender que aquela infração carecia ainda de diligências complementares, pode colocar em causa a validade de todo o processo. Resta é saber quais são as consequências. Se a infração não fosse passível de ser verificada deste modo, importa, parece-nos a nulidade do processo. Na realidade, o recurso a algoritmos poderá colocar em causa a verificação mediata ou imediata por parte do Inspetor do Trabalho. Por este motivo, a força probatória especial do auto poderá estar efetivamente “ferida de morte” prejudicando toda a tramitação posterior.

## **5 | Procedimento cautelar de suspensão de despedimento**

---

<sup>53</sup> cfr. *A agenda do trabalho digno...*, ob. cit., p. 168

Tal como vimos anteriormente, no contexto pandémico foi testada uma nova competência do inspetor do trabalho relacionada com o controlo da licitude de despedimento, competência essa já objeto de alguma crítica na doutrina. Na esteira daquela solução, a Agenda do Trabalho Digno introduziu uma alteração ao Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, na parte dos poderes do inspetor no exercício da sua atividade. Deste modo, o inspetor do trabalho passou a ter a competência de poder controlar a licitude de despedimentos, ainda que de forma mais limitada do que aquela que resultava da Lei n.º 14/2020, de 9 de maio<sup>54</sup>. Assim, verificando a existência de indícios de um despedimento em violação de requisitos formais – art. 381.º, al. c), art. 382.º, art. 383.º ou 384.º do Código do Trabalho – ou discriminatórios – art. 381.º, al. a) e d) do Código do Trabalho, o inspetor do trabalho deve lavrar um auto e notificar o empregador para regularizar a situação<sup>55</sup>. Não obstante, o legislador cometeu o erro de não identificar qualquer prazo, pelo que a sua duração dependerá da indicação que venha a ser dada inspetor<sup>56</sup>. A intensidade da intervenção do inspetor é, contudo, menor do que aquela que resultada do contexto pandémico, uma vez que apenas pode intervir no caso de a ilicitude estar enquadrada nas alíneas a)<sup>57</sup>, c) ou d) do artigo 381.º do Código do Trabalho. Está, portanto, afastada a possibilidade da ACT poder promover esta notificação para regularização no caso de existir discordância quando ao fundamento da justa causa.

De acordo com estas alterações, após o decurso do prazo determinado pelo inspetor do trabalho sem que tenha havido regularização, a ACT deve remeter em cinco dias a participação dos factos verificados para o Ministério Público acompanhada pelos elementos de prova recolhidos com vista a ser promovido um procedimento cautelar de suspensão de despedimento<sup>58</sup>. Mas antes de passarmos para a fase seguinte, cumprirá questionar o que poderá ser considerado como “regularização” da situação. Esta intervenção do inspetor do trabalho pode ocorrer em despedimento com justa causa

<sup>54</sup> Neste contexto, J. VASCONCELOS referia-se a um “poder de paralisar a eficácia do despedimento” (cfr. *Sobre o «reforço» dos poderes da ACT em situação de despedimento com indícios de ilicitude*, Revista Internacional de Direito do Trabalho, ano III, dezembro 2023, n.º 5, pp. 220-221).

<sup>55</sup> Cfr. Art. 11.º, n.º 3 do Decreto-Lei 102/2000, de 2 de junho.

<sup>56</sup> Tal como já apontámos (*A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 164).

<sup>57</sup> Entendemos que poderá haver uma necessidade de controlo de uma potencial discricionariedade e um pré-juízo que não deixa de ter uma função jurisdicional, ainda que ilegítima, por parte do inspetor do trabalho. É que o inspetor na realidade tem de “decidir”, já que tem de indicar que indícios considera existir e porque é que podem implicar a ilicitude do despedimento. Isto é particularmente relevante no caso da al. a) já que tem de explicitar porque é que o motivo invocado é falso e provar que há indícios de que se deveu a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos (por exemplo, poderá ser muito pouco consensual quando estão em causa representantes sindicais). Neste conspecto, pode rá questionar-se se o Ministério Público tem legitimidade para não avançar com a ação se considerar que a avaliação do inspetor estava errada. Ora, a ação do Ministério Público está sempre vinculada ao princípio da legalidade, mas o n.º 1 do artigo 33.º-B parece obrigar a instaurar o procedimento, não fazendo referência à verificação dos critérios utilizados pelo Inspetor do Trabalho.

<sup>58</sup> Cfr. Art. 11.º, n.º 4 do Decreto-Lei 102/2000, de 2 de junho.

– quanto a aspetos formais e/ou discriminatórios – e despedimentos por causas objetivas – despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho<sup>59</sup>. Consequentemente, a decisão de despedimento pode ter efeitos extintivos da relação contratual, no primeiro caso, enquanto, no segundo, os efeitos apenas serão produzidos após o cumprimento de aviso prévio. Portanto, esta atuação da ACT pode ocorrer numa fase pós-contratual ou ainda contratual. Quando a notificação solicitar regularização na fase pós-contratual, podemos presumir que está a ser solicitada uma verdadeira reintegração do trabalhador sem que tenha havido qualquer decisão judicial nesse sentido. Estamos, portanto, perante um poder que permite promover a manutenção do contrato de trabalho através de uma ação da ACT. Como veremos, todavia, pode não haver cumprimento por parte do empregador. Por outro lado, quando a notificação ocorre na pendência do contrato de trabalho, estamos perante uma notificação que pretende evitar os efeitos extintivos do contrato de trabalho quando termine o aviso prévio. No fundo, como sustenta J. VASCONCELOS independentemente do momento da atuação da ACT, o que vai ser solicitado ao empregador é a “a revogação (...) do despedimento efetuado, a qual elimina, o ato extintivo (...) antecipando (...) os efeitos da suspensão cautelar do despedimento”<sup>60</sup>. No entanto, regularizando a situação, o empregador ficará numa posição de conformação com ilicitude do despedimento não sendo permitido, como acontece com os despedimentos que carecem de parecer da CITE, promover uma ação judicial de simples apreciação para confirmar a sua licitude<sup>61</sup>. Para além disso, acresce ainda a revogação da decisão de despedimento por parte do empregador que tenha sido regularmente notificada pode não ser totalmente livre por depender de acordo com o trabalhador. Pese embora este tema não seja propriamente consensual, não é incomum encontrar jurisprudência no sentido de que carácter recetício da declaração de despedimento tem como consequência que o empregador não pode revogar unilateralmente o despedimento após a respetiva declaração ter chegado ao conhecimento do trabalhador<sup>62</sup> ou “o despedimento consubstancia-se numa declaração recetícia, que se torna eficaz logo que chega ao poder do seu destinatário, ou é dele conhecida, tornando-se irrevogável a partir desse momento”<sup>63</sup>. Também na

<sup>59</sup> O legislador não incluiu o despedimento por inadaptação no atual artigo 11.º, n.º 3 do Decreto-lei n.º 102/200, de 2 de junho. J. VASCONCELOS sugere que se tratou de um lapso ou proclamação da irrelevância desta modalidade de despedimento (cfr. *Sobre o reforço...*, *ob. cit.*, pp. 227-228). Admitimos que o lapso se deve ao facto de o despedimento por inadaptação ser irrelevante em termos práticos.

<sup>60</sup> Cfr. *Sobre o reforço...*, *ob. cit.*, pp. 232.

<sup>61</sup> Neste sentido, parece apontar também J. VASCONCELOS (cfr. *Sobre o reforço...*, *ob. cit.*, pp. 232-233).

<sup>62</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20.03.2023, processo n.º 7151/21.6T8VNG-A.P1, (Relatora: Teresa Sá Lopes), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

doutrina, P. FURTADO MARTINS sustenta que o empregador não pode revogar a decisão de despedimento de forma unilateral após a sua chegada ao conhecimento do trabalhador<sup>64</sup>. Portanto, a regularização que venha a ser imposta pelo inspetor do trabalho não depende da vontade unilateral do empregador. Consequentemente, poderá resultar daqui um problema relevante quanto à legitimidade ativa da ACT promover um procedimento cautelar junto do Ministério Público quando o trabalhador não aceitou de forma livre a revogação do despedimento. Entendemos aqui que esta legitimidade fica ferida de forma grave. Imagine-se o exemplo do trabalhador que tem já outra solução profissional e, consciente da ilicitude do despedimento, não pretende suspender os seus efeitos porque apenas quer impugnar com fins meramente patrimoniais. Ou, alternativamente, o trabalhador que foi despedido de um empregador onde era objeto de assédio moral e que não aceitou revogar a decisão de despedimento por preferir apenas reclamar judicialmente o valor da indemnização e danos não patrimoniais, porque acha que não praticou a infração imputada. Portanto, a atuação da ACT pode retirar ao trabalhador a possibilidade de decidir sobre as suas opções processuais e impor um regresso ao local de trabalho indesejado pelo próprio<sup>65</sup>. Deste modo, o interesse em agir pode não existir, pelo que entendemos que no caso de não haver aceitação na revogação da decisão por parte do trabalho, cai a competência da ACT promover junto do Ministério Público o procedimento cautelar para suspensão do despedimento.

Mas os problemas causados pela alteração legislativa não ficam por aqui. Na verdade, conforme já identificámos, um dos maiores desafios desta nova competência passa por determinar o prazo centro do qual o inspetor do trabalho pode desencadear a tramitação prevista no art. 11.º do Decreto-Lei 102/2000, de 2 de junho<sup>66</sup>. Quanto a este aspeto, tem sido apontado por alguma doutrina que a ACT apenas pode intervir relativamente a despedimentos que ainda possam ser objeto de impugnação judicial<sup>67</sup>. Ou seja, de acordo com esta posição, o inspetor do trabalho poderia solicitar a regularização do despedimento num prazo de (i) 60 dias para impugnação de despedimentos com justa causa ou por extinção do posto de trabalho; (ii) 6 meses para despedimentos coletivos; e (iii) 1 ano para despedimentos que

<sup>63</sup> Cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Judicial de 29.02.1996, processo n.º 96S136 (Relatora: Carvalho Pinheiro), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>64</sup> Cfr. Cessação do Contrato de Trabalho, 4.ª edição, Principia, 2017, p. 150.

<sup>65</sup> J. VASCONCELOS parece também alinhar neste sentido (cfr. *sobre o reforço...*, *ob. cit.*, p. 234).

<sup>66</sup> Cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 165.

<sup>67</sup> Posição que admitimos anteriormente como possível, pese embora com reservas (Cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 167. Também neste sentido, mas com menos reservas temos J. VASCONCELOS (Cfr. *Sobre o reforço...*, *ob. cit.*, pp. 234-235).

não tenham sido objeto de forma escrita. No entanto, lembre-se, o legislador não determinou qual a data-limite para inspetor verificar a ilicitude do despedimento com vista a promover a notificação. O problema é que a intervenção da ACT não cessa com esta notificação e o seu (in)cumprimento com eventuais consequências contraordenacionais. Com efeito, em caso de incumprimento, o inspetor deve remeter participação para o Ministério Público promover um procedimento cautelar de suspensão de despedimento. É aqui que se questiona qual o prazo de intervenção para esta finalidade. Ora, o legislador determina que a participação deve ser remetida ao Ministério Público no prazo de cinco dias. Adicionalmente, não existe qualquer elemento que permita concluir que a notificação dirigida ao empregador suspende a contagem dos prazos a que a ACT está adstrita no âmbito desta competência. Deste modo, estamos perante um problema de articulação entre as normas aplicáveis a este regime. Parece-nos claro que deveria haver articulação do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 junho, com as outras normas que determinam as condições substantivas e processuais do procedimento cautelar de suspensão de despedimento<sup>68</sup>. Porém, a Agenda do Trabalho Digno apenas o fez parcialmente. Na verdade, o aditamento ao Código do Processo do Trabalho do art. 33.º-B foi, como já defendemos, uma tentativa de promover esta articulação com a determinação de um prazo de vinte dias para o Ministério Público instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento após a receção da participação<sup>69</sup>. Este esforço do legislador ficou a meio porque não resolveu a incompatibilidade que parece resultar com o vertido no artigo 386.º do Código do Trabalho, uma vez que é este artigo que determina o prazo geral relativo à suspensão preventiva de despedimento. De acordo com esta regra geral, o trabalhador pode requerer uma medida cautelar para suspender os efeitos do despedimento no prazo de cinco dias úteis após a sua receção<sup>70</sup>. O artigo 34.º do Código de Processo do Trabalho, alterado pela Agenda do Trabalho Digno, menciona o seguinte: “requerimento inicial no prazo previsto no art. 386.º do Código do Trabalho ou no art. 33.º-B”. Entendemos que daqui resulta que existem dois prazos para promover o requerimento inicial: (i) cinco dias após a entrega da decisão de despedimento quando promovido pelo trabalhador; ou (ii) vinte dias após a receção da participação por parte do Ministério Público. O prazo

<sup>68</sup> Cfr. D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 166.

<sup>69</sup> Cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 166.

<sup>70</sup> Convém chamar a atenção que na Lei da Cessação do Contrato de Trabalho que antecedeu o Código do Trabalho (DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro), o prazo de cinco dias para a requerer a suspensão do despedimento não se contava desde a data da receção da comunicação da decisão, mas sim da data em que o contrato efetivamente cessava (cfr. art. 25.º). Em termos práticos, esta diferença não é muito relevante para o cenário de despedimento com justa causa, todavia, poderá não ser assim quanto a despedimentos por causas objetivas.

previsto no art. 386.º do Código do Trabalho é de caducidade, enquanto o previsto no art. 33.º-B é um prazo processual. Recorrendo ao elemento sistemático, existe no Código de Processual do Trabalho uma norma semelhante que concede ao Ministério Público um prazo de 20 dias para a realização de um impulso processual, em concreto, o artigo 119.º, n.º 1<sup>71</sup>. Pese embora a norma esteja integrada nos processos emergentes de acidente de trabalho, determina que não se tendo realizado o acordo ou não tendo este sido homologado e não se verificando a hipótese prevista no artigo 116.º, o Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, quanto ao dever de recusa, e no artigo 9.º, assume o patrocínio do sinistrado ou dos beneficiários legais, apresentando, no prazo de 20 dias, a petição inicial ou o requerimento a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 117.º<sup>72</sup>. Neste caso, tem sido entendido que o prazo previsto no art. 119.º, n.º 1 do Código de Processo de Trabalho é meramente indicativo, pelo que não gera qualquer caducidade da ação face aos prazos legais<sup>73</sup>.

Isto posto, não existindo qualquer norma excecional que contenha um prazo de caducidade diverso, o inspetor do trabalho está limitado ao vertido no artigo 386.º do Código do Trabalho. Por conseguinte, o inspetor tem apenas um prazo de cinco dias após a comunicação da decisão de despedimento ao trabalhador solicitar a regularização ao empregador e, posteriormente, enviar a participação para o Ministério Público<sup>74</sup>. No seguimento desta interpretação, a norma introduzida pela Agenda do Trabalho Digno terá pouca eficácia porque atribui um prazo relativamente curto para intervenção da ACT. No entanto, ainda que se possa entender que o prazo é curto, temos de ter em conta que este prazo é o mesmo que está na disponibilidade do trabalhador para a mesma promoção processual. Aliás, a própria ACT pode estar já a acompanhar, por exemplo, o procedimento disciplinar. Acresce ainda que não sendo determinado pelo legislador qualquer prazo para o empregador regularizar a situação, o inspetor pode notificar o empregador do auto para atuação em tempo curto. Por outras palavras, a ACT pode solicitar a regularização de forma imediata ou identificar um prazo relativamente curto como 12 ou 24 horas.

A possibilidade de associar o prazo em causa ao da impugnação judicial não tem qualquer suporte na letra da lei. Aliás, corre o risco de permitir que sendo o despedimento coletivo ou realizado de forma oral, o procedimento

<sup>71</sup> Cfr. D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 166.

<sup>72</sup> Cfr. D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 166

<sup>73</sup> Neste sentido, o acórdão do TRP, de 21.09.2015, Proc. 1427/13.3TTVNG.P1 (Relator: António José Ramos), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>74</sup> Posição que defendemos anteriormente (cfr. *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, pp. 166-167).

cautelar de suspensão do despedimento fosse instaurado até seis meses ou 1 ano, respetivamente<sup>75</sup>. Nestes casos, parece-nos claramente que não está sequer verificado o *periculum in mora*. Bem sabemos que o procedimento cautelar de suspensão de despedimento não requer a verificação deste pressuposto. No entanto, tal só não acontece porque o prazo é curto e o legislador entendeu presumir a sua existência. Quando estamos enquadrados em procedimentos cautelares que podem ser apresentados em quase 12 meses, o tema muda a sua dimensão<sup>76</sup>. Vejamos o cenário caricato do trabalhador cuja ilicitude do despedimento oral é verificada por um inspetor do trabalho 11 meses depois da cessação do contrato de trabalho e que, perante a não regularização por parte do empregador, avança com a participação para o Ministério Público promover o procedimento cautelar de suspensão de despedimento. Deste modo, tendo em conta que o propósito do legislador passou por garantir que a ACT pudesse ter intervenção em cenários onde a ilicitude do despedimento fosse evidente, dando a competência ao inspetor para intervir rapidamente, apenas haverá eficácia quando houver um acompanhamento prévio e próximo de um procedimento de despedimento.

Admitimos que seria fundamental o legislador adequar convenientemente esta norma assegurando a sua adaptação ao regime de suspensão do despedimento como um todo até para evitar estas dúvidas interpretativas. Nesta potencial alteração, deverá ser tido em conta a natureza do procedimento cautelar no ordenamento jurídico e não vulgarizar a sua utilidade processual.

Por outro lado, este poder do inspetor do trabalho deveria estar indizado apenas para as situações de ilicitude grave e não para quase todas à grande maioria das ilicitudes previstas no Código do Trabalho. Ainda assim, o legislador salvaguardou a justa causa de despedimento caso contrário estaria a atribuir ao inspetor do trabalho um papel quase jurisdicional. Deste modo, o inspetor do trabalho não poderá lavar o auto caso se limite a discordar da justa causa invocada no procedimento disciplinar ou dos motivos que deram lugar ao despedimento por causas objetivas.

## 6 | Alterações ao procedimento previsto no artigo 15.º-A da

<sup>75</sup> Cfr. D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, ob. cit., p. 167.

<sup>76</sup> Quanto ao tema mencionado, cfr. recente acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 09.02.2023, processo n.º 1684/22.4T8TMR.E1 (Relatora: Emília Ramos Costa), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### **Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro**

O legislador introduziu também um alargamento do escopo previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro com impacto na atividade da ACT. No entanto, por mais uma vez pretendeu-se utilizar um regime com finalidade diversa para concretizar um objetivo identificado na Agenda do Trabalho Digno. Conforme já apontámos, a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto criou um procedimento ágil e eficaz para combater os “falsos recibos verdes”. A Agenda do Trabalho Digno aumentou o campo de atuação deste processo para outras situações que entendeu equiparar para estas finalidades. Na verdade, na sua versão original, o processo previsto no artigo 15.º-A assegurava que caso o inspetor do trabalho verificasse 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 12.º do Código do Trabalho, deveria lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente. A partir do incumprimento da notificação surgiu, à data, uma nova ação judicial por iniciativa do inspetor do trabalho<sup>77</sup>. Por conseguinte, a ACT passou a deter a competência para remeter em 5 dias a participação dos factos para o Ministério Público, devidamente acompanhada de elementos de prova que permita a promoção de uma ação de reconhecimento de contrato de trabalho.

Com a Agenda do Trabalho Digno, o legislador decidiu reaproveitar este regime para integrar duas finalidades diversas da original e, como veremos, podem ter naturezas contraditórias. Aumentou-se, assim, o controlo da ACT através da possibilidade de desencadear este procedimento para novas modalidades de organização do trabalho<sup>78</sup>. Com efeito, este alargamento de competências faz com se inclua a possibilidade da ACT desencadear este procedimento sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, também nos seguintes cenários: (i) Não só nos casos previstos no n.º 1 do artigo 12.º, mas também no n.º 1 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho – referente aos trabalhadores em plataformas – incluindo se o prestador de serviço atuar como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal; (ii) Se houver indício de violação dos artigos 175.º e 180.º do Código do Trabalho, no âmbito do trabalho temporário; e (ii) caso se verifiquem as condições previstas n.ºs 1 e 2 do artigo 147.º do Código do Tra-

<sup>77</sup> Caso contrário, entende-se por cumprimento, à luz do artigo 15.º-A, n.º 2 da Lei 20107/2009, de 14 de setembro, quando o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente, mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral. Neste cenário, o procedimento que viria a desencadear o processo judicial é arquivado, mas não é dispensada a aplicação das contraordenações por violação do n.º 2 do artigo 12.º e no n.º 10 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

<sup>78</sup> D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, ob. cit., pp. 169-171.

balho. Se no primeiro cenário era expectável o alargamento das competências para os novos indícios de laboralidade para trabalhadores de plataformas, a solução parece já não ser muito feliz quanto aos demais pontos. Convém lembrar que este procedimento visava, de forma ágil e eficaz, assegurar um meio de reação da ACT ou dos tribunais corrigirem a inadequação de vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho. Portanto, impõe que seja promovida uma ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. É nesta última ação que reside a verdadeira natureza do procedimento, uma vez que era pretendido transformar uma relação contratual não laboral num contrato de trabalho. Com as alterações determinadas pela Agenda do Trabalho Digno passou a incluir-se a potencial conversão de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário em contratos sem termo. Por outras palavras, o procedimento passa a promover a conversão em contrato de trabalho para quem possa ter, à data, um contrato de trabalho em vigor. Temos, portanto, uma clara contradição, uma vez que permite o acesso à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho a quem já é trabalhador<sup>79</sup>. O legislador deveria ter promovido uma ação própria para esta finalidade. Este reaproveitamento poderá trazer problemas processuais. A própria ação não está direcionada para a conversão de contratos. O artigo 186.º-O do Código de Processo do Trabalho determina no seu n.º 8 “a sentença que reconheça a existência de um contrato de trabalho fixa a data do início da relação laboral”, enquanto o n.º 9 refere “a decisão proferida é comunicada oficiosamente pelo tribunal ao trabalhador, à ACT e ao Instituto da Segurança Social, I. P., com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral fixada nos termos do número anterior”. Ou seja, dúvidas houvesse sobre esta potencial incompatibilidade de processo, com esta leitura global parece-nos que ficam afastadas e podem levar a concluir que escopo da norma é menor do que se poderia imaginar. Na realidade, como já defendemos<sup>80</sup>, tendo em conta a finalidade do processo previsto no artigo 186.º-K e seguintes do Código de Processo do Trabalho, parece-nos possível sustentar que este procedimento apenas pode ser desencadeado no caso de o trabalhador não ter em vigor um contrato de trabalho. Apenas desta forma é possível dar utilidade processual a esta ação. Na pendência do contrato de trabalho existe uma evidente incompatibilidade. Estaria em causa uma atuação em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo ou contrato de trabalho temporário. Mas, se esta ação for promovida após a cessação do contrato de trabalho, a sentença não tem efeito direto relevante salvo

---

<sup>79</sup> D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 170.

<sup>80</sup> *Cfr. ob. cit.*, p. 170.

o mero reconhecimento da natureza do contrato. Tal como já apontámos<sup>81</sup>, o Supremo Tribunal de Justiça pareceu ter defendido este posicionamento quando definiu que caso uma ação desta natureza viesse a ser julgada procedente, por entender que existe um contrato de trabalho, apenas nesse momento seria oportuno discutir uma série de questões que poderiam ser suscitadas, tais como a validade do contrato, a responsabilidade de quem procedeu à contratação e os direitos do trabalhador<sup>82</sup>. Por outro lado, o Tribunal da Relação de Évora<sup>83</sup> parece já ter indicado o caminho no sentido que a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é uma ação de simples apreciação positiva e que pretende pôr fim à situação de incerteza quanto a determinada situação de facto e de direito. Consequentemente, a sentença que daqui resulte apenas deve conter o apuramento dos factos e a consequente qualificação. O empregador não é condenado a adotar um comportamento, uma vez que é apenas destinatário de uma declaração que torna certa uma questão de facto e de direito incerta<sup>84</sup>. Por fim, também o Tribunal da Relação do Porto foi neste sentido quando numa ação comum de impugnação de despedimento em data posterior a uma ação de reconhecimento de contrato de trabalho entendeu que o reconhecimento judicial da existência de contrato de trabalho formava caso julgado na ação comum de impugnação de despedimento intentada pelo trabalhador<sup>85</sup>.

Existem ainda problemas interpretativos adicionais relacionados com esta nova dimensão do art. 15.º-A da Lei 107/2009 de 14 de setembro. Não se percebe pela letra da lei se, tendo sido invocada a caducidade do contrato, pode um trabalhador pedir a intervenção da ACT após o período de um ano, prazo este em que poderia interpor uma ação declarativa comum. Também aqui as regras não estão claras quanto à amplitude do objeto do procedimento e dos seus prazos, mas não se pode retirar a ideia de que o legislador entendeu dar uma “carta branca” em termos de prazo neste caso e no novo procedimento cautelar por iniciativa da ACT<sup>86</sup>.

Outro problema reside na questão da legitimidade processual. Ao contrário do que acontece numa eventual fraude à lei e às obrigações junto da Segurança Social, aqui parece ser mais difícil considerar que o trabalhador não tem qualquer interesse no impulso processual. Imagine-se o caso do trabalhador que, entretanto, celebrou um contrato de trabalho com outro empregador e que não quer ser parte processual numa ação promovida

<sup>81</sup> Cfr. *ob. cit.*, p. 171.

<sup>82</sup> Cfr. Acórdão STJ, de 03.01.2018, Proc. 17240/17.6T8LSB.L1.S1 (Relator: Chambel Mourisco), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>83</sup> Cfr. Acórdão TRE, de 03.08.2018, Proc. 2166/17.1T8STR.E1 (Relator: Moisés Silva), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>84</sup> D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 170.

<sup>85</sup> Cfr. Acórdão TRP, de 07.10.2019, Proc. 11093/17.1T8PRT.P1 (Relator Domingos Morais), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>86</sup> Cfr. *ob. cit.*.

nos termos do artigo 15.º-A<sup>87</sup>. Neste cenário, ao contrário do que resulta da jurisprudência maioritária<sup>88</sup>, entendemos que o trabalhador pode perfeitamente desistir da instância<sup>89</sup>. Mas o trabalhador pode efetivamente não ter interesse na conversão do contrato de trabalho ao ponto de, por exemplo, não aceitar a revogação da caducidade comunicada voluntariamente pelo empregador na pendência do processo. Os argumentos apresentados pelo Supremo Tribunal de Justiça<sup>90</sup> quanto à ação especial de reconhecimento de contrato de trabalho no sentido de impossibilidade de desistência do trabalhador parecem não ser suficientes para este alargamento do escopo processual<sup>91</sup>. Não se vislumbra a necessidade de proteção do sistema de previdência social nos casos em que o procedimento previsto no artigo 15.º-A é utilizado para corrigir potenciais violações às regras de trabalho temporário ou de contratação a termo. O trabalhador e o empregador têm a mesma posição, direitos e obrigações perante a Segurança Social quer se trate de contrato a termo ou de contrato sem termo. Portanto, não havendo interesse processual do trabalhador, não pode ser o processo judicial seguir a sua tramitação. Neste cenário, entendemos que não existe fundamento legal para sustentar a substituição da vontade do trabalhador através da ACT ou Ministério Público.

Por fim, temos ainda uma questão relevante para analisar quanto aos efeitos de sentença transitada em julgada após o procedimento previsto no artigo 15.º-A focado em contratação a termo ou trabalho temporário ilícitos. Se tivermos em conta alguma jurisprudência<sup>92</sup>, pese embora em processos anteriores às alterações promovidas pela Agenda do Trabalho Digno, a sentença limita-se a formar caso julgado na ação comum de impugnação de

---

<sup>87</sup> A interposição de ação contra a vontade do trabalhador e eventual declaração de existência de contrato sem termo pode ter implicações indesejadas não só para o próprio trabalhador, mas também para um futuro novo empregador. Por exemplo, supondo que um determinado trabalhador prestou apenas um mês com contrato a termo certo, e que após a caducidade foi admitido numa outra empresa, com contrato sem termo, mas em que se considerou um período experimental alargado por se tratar de trabalhador à procura de primeiro emprego. A declaração superveniente de que aquele anterior contrato era um contrato sem termo, com a inerente comunicação da alteração do vínculo à Segurança Social, poderá tornar ilícito o período experimental aplicado. Caso o novo empregador tenha conhecimento da situação, poderá isso conduzir à invocação precoce do período experimental em caso de dúvida na manutenção do contrato. Também o eventual acesso a incentivos, benefícios ou enquadramento contributivo por parte desse empregador pode ser colocado em causa por esta declaração judicial.

<sup>88</sup> Cfr. Mencionado acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 03.01.2018, quando refere que atento o cariz publicista da ação, admitir que o prestador da atividade pudesse pôr termo à mesma, desistindo da instância, seria frustrar os objetivos da lei que consistem em combater eficazmente a utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado. Nesta esteira, o Tribunal da Relação de Coimbra sugere-nos que o interesse público no combate aos falsos recibos verdes, que preside à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho instituída pela Lei n.º 63/2013, de 27/08, implica a falta de legitimidade do trabalhador para desistir do pedido formulado na ação proposta pelo MP ou para acordar com o empregador que a relação contratual em causa não é de natureza laboral [Cfr. Acórdão TRC, de 05.07.2015, Proc. 859/14.4T8CTB. C1 (Relator Ramalho Pinto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)].

<sup>89</sup> D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, pp. 170-171.

<sup>90</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03.01.2018, Processo n.º 17240/17.6T8LSB.L1.S1 (Relator: Chambel Mourisco), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>91</sup> Cfr. *ob. cit.*.

<sup>92</sup> Neste sentido, temos o já citado acórdão TRP, de 07.10.2019.

despedimento intentada que possa ser interposta a futuro pelo trabalhador. Com efeito, a sentença estará sempre focada na violação das regras relativas ao contrato a termo, mas não se pode pronunciar sobre uma consequência indireta: ilicitude do despedimento resultante da comunicação da caducidade. Para essa finalidade, o trabalhador terá de promover ação declarativa comum recorrendo ao caso julgado resultante da decisão de direito quanto à natureza do contrato. Caberá depois apreciar a inexistência de justa causa e outras questões de direito. Imagine-se o exemplo do trabalhador que não promove esta ação judicial porque já tem uma nova solução profissional mais vantajosa que, cessando, motiva-o a impugnar o despedimento fora do prazo. Consequentemente, a ação judicial não aprecia a validade do despedimento, porque sendo um processo especial, visa somente promover a declaração da natureza do contrato de trabalho sem termo.

## 7 | Temas avulsos

Em termos processuais, temos ainda duas novidades introduzidas pela Agenda do Trabalho Digno que vão ter impacto prático nos nossos tribunais.

Em primeiro lugar, foram revogadas as normas que asseguravam os efeitos suspensivos no decurso da impugnação da decisão administrativa por parte do arguido<sup>93</sup>. Este é um processo que teve o seu início com a publicação da Lei n.º 107/2009, de 14 setembro. Relembre-se que antes daquele diploma aplicava-se aos processos contraordenacionais laborais o Regime Geral de Contraordenações e Coimas<sup>94</sup>. De acordo com aquele regime, a regra consistia no efeito suspensivo da impugnação da decisão administrativa. Com a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, a regra passou a ser o efeito meramente devolutivo, salvo se o empregador realizasse o depósito do valor da coima ou apresentasse uma garantia bancária “à primeira solicitação”. Com as recentes alterações, o empregador deixou de poder determinar o efeito suspensivo através de depósito ou garantia bancária. Desde logo, como já apontámos<sup>95</sup>, não conseguimos vislumbrar a verdadeira finalidade desta alteração. Se o problema estava na necessidade de garantir o património da ACT face ao risco de falta de solvibilidade do empregador, este era assegurado por depósito ou garantia bancária “à primeira solicitação”. Portanto, o risco era inexistente. Por este motivo, o legislador teve a intenção de voltar a interferir na motivação do empregador quanto à oportunidade

<sup>93</sup> Art. 35.º, n.º 2 e n.º 3 do Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

<sup>94</sup> Cfr. DL n.º 433/82, de 27 de outubro.

<sup>95</sup> D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, ob. cit., pp. 177-178.

de impugnação da decisão administrativa. Se tivermos ainda em conta as alterações às custas processuais previstas no art. 59.º, a Agenda do Trabalho Digno condicionou a decisão do arguido no processo de impugnação de uma sanção contraordenacional face ao aumento do seu grau de dificuldade através de questões meramente patrimoniais. Ora, com a revogação destes efeitos suspensivos, o recurso judicial fica mais oneroso. Em resultado desta alteração ACT poderá impor coercivamente o pagamento do valor da coima junto da Segurança Social logo no momento da impugnação judicial. Impõe-se, então, questionar que valores poderiam ser objeto de cobrança coerciva. Entendemos que a decisão administrativa não pode constituir título de executivo relativamente a qualquer outro valor que não seja o da coima, nos termos do disposto no artigo 26.º da Lei 107/2009, de 14 de setembro, nomeadamente custas judiciais ou créditos salariais que constem do auto de notícia ou decisão administrativa<sup>96</sup>. Por este motivo, os efeitos executivos da decisão da ACT apenas abrangem o valor da coima, pelo que fica evidente que o legislador pretendeu somente assegurar um ágil e eficaz acesso ao valor da coima.

Em segundo lugar, houve lugar à introdução de uma regra de cúmulo material nas sanções aplicadas às contraordenações em concurso<sup>97</sup>, importando dirimir se esta nova regra também diz respeito ao valor das coimas ou não. Assumindo, por hipótese, que sim, então existe verdadeiramente uma transição em relação à regra anterior quanto ao cúmulo jurídico. Digamos, previamente, que esta modificação apenas foi materializada quanto à decisão de condenação em sede administrativa. Ou seja, tal como já defendemos<sup>98</sup>, ao contrário do que acontece com outros processos igualmente contraordenacionais, esta regra diz respeito apenas aos requisitos da decisão condenatória administrativa. Portanto, não está integrada na aplicação da sanção, mas apenas à decisão promovida pela ACT. Quer isto dizer que apenas a ACT está vinculada à sua aplicação. Por este motivo, os tribunais não estão vinculados à regra do cúmulo material, pelo que podem aplicar o cúmulo jurídico<sup>99</sup>. Sem prejuízo de poder concordar com a decisão condenatória, o tribunal pode condenar em coima de montante diferente, sujeito às regras do art. 19.º do RGCO. Este parece ser o resultado de uma errada técnica legislativa. Mas a obstar à interpretação de que o cúmulo material se aplica à coima surge, desde logo, o a letra da norma. Com efeito, à primei-

<sup>96</sup> D. ABRUNHOSA E SOUSA, *A agenda do trabalho digno...*, *ob. cit.*, p. 177.

<sup>97</sup> Cfr. Artigo 25.º do Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

<sup>98</sup> Cfr. *ob. cit.*, p. 177.

<sup>99</sup> Cfr. *ob. cit.*, p. 176.

ra vista poderia resultar da norma uma aplicação de cúmulo material do valor das coimas. No entanto, o legislador refere no n.º 2 do artigo 25.º, que “as sanções aplicadas às contraordenações em concurso são sempre objeto de cúmulo material”. Ora, o n.º 1 do artigo 25.º distingue e autonomiza a coima e as sanções acessórias, sendo que essa distinção se mantém na al. d). Por conseguinte, parece que o cúmulo material apenas se aplica às sanções acessórias e não à coima.

## 8 | Conclusões

Em primeiro lugar, a Agenda do Trabalho Digno reforçou a tendência no sentido demudança no paradigma da inspeção laboral. Na verdade, a visita inspetiva e a denúncia deixaram de ser a principal fonte de controlo de normas laborais. O empoderamento do papel da ACT num contexto de fiscalização, por exemplo, da ilicitude de despedimento ou de contratação a termo veio reforçar este posicionamento. Contudo, a promoção da interconexão de dados com a finalidade de identificar a prática de infrações à legislação laboral trouxe-nos a ação da ACT para uma diferente dimensão. Nesta nova dimensão, a visita inspetiva pode ver reduzido o seu impacto tornando-se esta ação num verdadeiro controlo à distância. As recentes ações relacionadas com o combate à contratação a termo e aos “falsos recibos verdes” demonstram esta mudança de paradigma. Consequentemente, temos novos problemas processuais tais como o valor do autor de notícia no caso do processo especial previsto no artigo 28.º e seguinte da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e a potencial violação do princípio da igualdade quanto ao valor da coima consoante a infração seja detetada por algoritmo ou visita inspetiva. Para além disso, o recurso a estes meios por parte de autoridades inspetivas, tem sido cada vez mais objeto de análise por poder colocar em causa o princípio da transparência. Daí que tem havido já um diálogo entre o legislador e a jurisprudência em países como a Espanha, França ou Países Baixos que se admite que venha a ocorrer igualmente em Portugal em breve.

Em segundo lugar, o procedimento cautelar de suspensão de despedimento integrado no reforço de poderes da ACT parece trazer mais complexidade à atividade inspetiva. Pese embora seja evidente o interesse do legislador permitir que o inspetor possa ter um meio eficaz para corrigir despedimentos ilícitos, na realidade está a atribuir poderes quase jurisdicionais à ACT. Para além disso, todo o procedimento foi criado no sentido

de se presumir que o empregador é livre para revogar a decisão de despedimento de forma unilateral. Adicionalmente, temos ainda o tema do prazo limite para a intervenção do inspetor que não resulta de forma expressa da lei, mas que entendemos que o pedido de intervenção está limitado ao mesmo prazo de cinco dias atribuído ao trabalhador. Isto porque houve uma falta de adequação de regimes.

Em terceiro lugar, parece-nos de duvidosa pertinência a utilização do art. 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro para finalidades diversas do pressuposto original. Com efeito, a Agenda do Trabalho Digno aproveitou um regime processual que visava o reconhecimento da existência de contrato de trabalho para converter de forma ágil contratos de trabalho a termo em contratos sem termo. Não se discute o mérito da medida, mas a sua inadequação processual e novos problemas relativos aos prazos.

Algumas alterações processuais parecem ter apenas o objetivo de condicionar a oportunidade de defesa por parte das empresas, como acontece com o efeito meramente devolutivo de recurso da decisão administrativa. Por outro lado, a modificação do regime de cúmulo material revela uma má técnica legislativa introduzida pela Agenda do Trabalho Digno, uma vez que é configurado como um requisito apenas da decisão administrativa e parece dizer respeito apenas ao cúmulo entre coima e sanção assessoria.

Pese embora o propósito das alterações do regime seja adequado, a má técnica legislativa vai promover maior conflitualidade na interpretação das normas analisadas. Esperava-se que uma Agenda com esta dimensão pudesse promover regimes próprios e não aproveitar de forma quase regime previamente definidos. •





## O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS<sup>1</sup>



**Estêvão Mallet**  
Advogado e Jurisconsulto

Clique para assistir.



**RESUMO:** Neste artigo analisa-se o trabalho em plataformas digitais, destacando a sua novidade e como desafia as leis trabalhistas tradicionais. Embora essa forma de trabalho precise de proteção, não deve ser forçada a enquadrar-se nas definições existentes de contrato de trabalho. Explora-se a questão da subordinação, tanto económica quanto algorítmica, e a “gamificação,” refutando que estes automaticamente impliquem um vínculo empregatício. Sugere-se que uma regulamentação específica, adaptada às particularidades do trabalho em plataformas, seria uma solução mais adequada. Ilustra-se com exemplos do Brasil e fazem-se comparações com outras jurisdições, propondo que as características destas plataformas são inovadoras e não devem ser simplificadas a um tipo específico de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Transformação Digital; Vínculo Trabalhista; Dependência Económica; Fixação de Preços; Subordinação e Controlo; Proteção Específica.

Senhor Conselheiro Doutor Domingos Morais,  
Senhora Professora Doutora Maria Irene Gomes,  
Senhoras e Senhores,

Quero, em primeiro lugar, cumprimentar a todos e quero agradecer o honroso convite que me foi feito pelo Supremo Tribunal de justiça e pela Associação Portuguesa do Direito do Trabalho, pedindo licença para o fazer nominalmente na pessoa do Senhor Conselheiro, Professor Doutor Júlio Gomes,

<sup>1</sup> O texto que se segue corresponde à gravação da palestra apresentada. Conservou-se o estilo oral da comunicação. Corrigiram-se apenas os erros mais graves e formas que, admissíveis em uma comunicação oral, não são adequadas em um texto escrito. Sua publicação somente foi possível graças à gentil e competente transcrição feita pela Excelentíssima Senhora Doutora Sandra dos Reis Luís, a quem o autor expressa os seus mais sinceros e expressivos agradecimentos.

a cuja amabilidade eu penso dever a honra do convite.

Antes de iniciar a minha exposição, gostaria de prestar a informação de que, no Brasil, sou advogado e represento em juízo uma plataforma, talvez uma das mais notórias. Estou aqui hoje, porém, não como advogado, mas como estudioso ou, poderia dizer, como curioso do Direito, já não como professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, que fui durante mais de duas décadas.

Começo invocando um livro muito interessante de Daniel Halévy, um autor francês que, em meados do século passado, escreveu um belo texto a que deu o nome de “A Aceleração da História”<sup>2</sup>. 5 a 10 anos antes Georges Ripert, havia dito mais ou menos a mesma coisa, no seu belo texto sobre “O regime democrático e o Direito Civil moderno”<sup>3</sup>. Os dois textos mostram como se transformava a sociedade, de maneira muito rápida, sem que o direito pudesse acompanhar essa evolução.

O trabalho nas plataformas digitais é uma prova perfeita e acabada do acerto dessas ponderações. Há pouco mais de uma década, não existia, pura e simplesmente, o trabalho em plataformas. Hoje, não só existe, e está disseminado, como ocupa um papel muito relevante na atividade das pessoas e na economia.

O caso mais notório, sem nenhuma dúvida, é o do transporte de coisas e pessoas. Mas tenhamos bem claro que está longe de ser a única hipótese.

Há muitos outros exemplos, como (i) a prestação do serviço doméstico, (ii) pequenos reparos, (iii) aulas, que aqui em Portugal eu creio que se chamam de explicações, e no Brasil chamamos de aulas de reforço, (iv) tratamentos médicos por meio de vídeo consulta. Trago também o exemplo de uma aplicação brasileira em que se pode, de um momento para o outro, fazer uma consulta por telefone com um médico.

No nosso campo, já temos no Brasil – somos um pouco ousados, para não dizer apressados – advogados que oferecem páginas na internet para consulta sobre questões jurídicas.

Quero enfatizar que tudo isso vai muito além da mera prestação de serviços. Não devemos imaginar que as plataformas estão restritas ao trabalho e à prestação de serviços. Ao contrário, estendem-se a muitos outros domínios.

Eu poderia mencionar os arrendamentos de imóveis. Os exemplos são notórios, não preciso indicar nenhum nome em particular.

Temos também o contrato de transporte, por meio do transporte compartilhado. Há uma empresa francesa, não sei se estão ou não a operar em

<sup>2</sup> DANIEL HALÉVY, *Essai sur l'accélération de l'histoire*, Paris, Les Iles D'Or, 1948.

<sup>3</sup> GEORGES RIPERT, *Le régime démocratique et le Droit Civil modern*, 1936, Paris, LGDJ.

Portugal, chamada “Bla bla car”, que nos dá a possibilidade de partilhar o custo de uma viagem, por exemplo, de Lisboa para o Porto e vice-versa.

A compra de bens usados – bens de segunda mão – também já está na internet, com a venda de Sandálias, sapatos, bolsas, vestidos etc.

A criatividade para a utilização da internet não tem limites. Uma empresa francesa já criou a possibilidade de arrendamento de piscinas – apenas da piscina da moradia! – para utilizar num fim de semana ou num dia de calor<sup>4</sup>.

Isto mostra que as possibilidades abertas pela internet vão muito além do trabalho. Envolvem vários outros negócios Jurídicos, para não dizer até mesmo o Direito de Família. Há páginas e aplicações que permitem o estabelecimento de relações entre as pessoas, conhecimentos, namoros.

O que percebemos é que as transformações tecnológicas abriram possibilidades antes inimagináveis. Isso se dá sobretudo por duas razões que são fundamentais.

Em primeiro lugar, com o telemóvel – e nada mais – conseguimos manter contato com um número ilimitado de pessoas. Podemos nos comunicar instantaneamente com quem quer que seja.

Em segundo lugar, podemos fazer isso de maneira muito rápida, instantaneamente. Usei propositadamente a palavra instantaneamente, por que é mesmo uma comunicação muito rápida. Lembremo-nos de nem sempre foi assim. Já na idade contemporânea – nem é preciso recuar tanto –, a notícia de que Napoleão chegou a Moscovo, em 1812, só alcançou Paris mais de uma semana. Para ser preciso, foram precisos 12 dias para essa notícia ser conhecida na capital francesa. Não havia um pequeno aparelho que hoje permite-nos saber o que se passa em qualquer lugar do mundo, instantaneamente.

É verdade que a nós, neste colóquio, não nos interessa a página de relacionamentos, que remete ao Direito da Família, ou a página do arrendamento, que diz respeito ao Direito Civil. Interessa-nos somente o trabalho por plataforma. Há, essencialmente, uma questão sobre a natureza jurídica do vínculo entre o trabalhador e a plataforma, que nos põe frente a um certo dilema, que não nos é dado deixar de lado, porque isso repercute na tomada de decisão. Trata-se do dilema entre, por um lado, assegurar a esses trabalhadores a proteção trabalhista ou, contrariamente, de outro lado, negar-lhes qualquer proteção.

É um problema dos sistemas jurídicos como brasileiro e, pelo que sei, também será o caso português. Não há um meio termo entre o empregado,

---

<sup>4</sup> Cf., por exemplo, as empresas “Swimmy” e “Louermapiscineprivee”.

com direitos, e o trabalhador autônomo, sem direitos.

Quando existe meio termo, o dilema não é tão intenso. Eis a situação que se viu, em alguma medida, num julgamento da Corte Suprema do Reino Unido, que adquiriu grande notoriedade, por ter envolvido uma plataforma. Trata-se do chamado caso “Aslam”, no qual se discutiu, precisamente, a natureza jurídica do trabalho por plataforma<sup>5</sup>. A conclusão a que chegou o tribunal do Reino Unido é a de que o trabalhador, o motorista, não é um *self employed*, ou seja, não é o nosso trabalhador autônomo, mas tão pouco é um *employee*, ou seja, um empregado. Ele é um *worker*, ou seja, ocupa posição intermediária, que lhe garante alguns direitos, mas não todos. Isso resulta claro da fundamentação da decisão. Cuida-se de posição que lhe dá alguma proteção, sem forçosamente o inserir como trabalhador num contrato de trabalho, no âmbito do Direito do Trabalho.

Antes de prosseguir, quero dizer que tenho bem presente a advertência dos romanos: *Sutor ne ultra crepidam*, ou seja “sapateiro não vá além das sandálias”. As minhas sandálias são muito modestas, por isso, vou ficar pelo sistema do Brasil, para, a partir dele, traçar um cenário sobre como o problema tem sido colocado.

Há grande divisão na jurisprudência. Preponderantemente, tem-se entendido que os trabalhadores por plataforma são autônomos. Mas há também decisões que afirmam a natureza empregatícia dessa relação. Essa afirmação dá-se mesmo em situações em que, se estivéssemos fora do mundo das plataformas, se colocássemos o problema abstratamente, muito dificilmente haveria afirmação da natureza empregatícia da relação. Como é que se explica a existência de decisões a dizerem, mesmo assim, que há um contrato de trabalho? Essencialmente, há um rol de argumentos, que vou procurar percorrer rapidamente neste nosso encontro.

Começo com uma afirmação que se encontra bastante presente em várias decisões: “A existência de dependência econômica”. Muitas vezes se diz que o trabalhador depende economicamente do trabalho prestado em plataforma. Primeira observação a fazer sobre esse argumento: pode ser que seja assim, mas não é necessariamente assim. Alguns dependerão; outros, nem tanto.

Mais relevante, todavia, é que dependência econômica – e repito, aqui está o sapateiro que não se aventura em sistemas jurídicos diversos; pode ser uma heresia em Portugal, mas no Brasil não é – dependência econômica e contrato de trabalho não andam sempre juntos. Porquê? Porque pode haver dependência econômica sem contrato de trabalho e contrato trabalho

<sup>5</sup> [2021] UKSC 5.

sem dependência econômica.

Começamos pelo contrato de trabalho sem dependência econômica. O famoso jogador de futebol, no Brasil, é um empregado, sujeita de um contrato especial de trabalho. Ganha, porém, tanto que não tem nenhuma dependência econômica, absolutamente nenhuma. Mas é empregado, sujeito de um contrato especial de trabalho.

O contrário também ocorre: inexistência de contrato de trabalho, mesmo com dependência econômica. Pensemos, por exemplo, no advogado, já não tão famoso, que tem o seu escritório. As suas receitas provêm, em cerca de 80 ou 90%, de um único cliente. Existe dependência econômica. Se esse cliente rescindir o contrato, o advogado ficará numa má situação. Nem por isso aquela relação jurídica transforma-se em contrato de trabalho.

Assim, a dependência econômica não determina a existência ou inexistência de contrato de trabalho.

Segundo argumento que é frequentemente utilizado nos julgados brasileiros que afirmam a existência de um contrato de trabalho envolve o fato de a fixação ou a definição do preço pela ser feita pela plataforma. Outra vez é um dado não decisivo. O preço pode ser fixado pelo tomador de serviço sem que exista contrato de trabalho. Imaginem a empreitada em que o contratante abre uma espécie de concurso e diz “aceitarei propostas até o valor X”. Há fixação do preço do serviço, sem que por isso o tomador se tenha tornado empregador, já que se está no âmbito de um verdadeiro contrato de empreitada.

Pode inclusivamente o preço ser fixado por um terceiro, sem que exista contrato de trabalho. Pensemos, por exemplo, no taxista tradicional. O preço do serviço é fixado – penso eu que assim também se passará em Portugal – pelo Governo, por índices estabelecidos pelo Poder Público, não pelo taxista ou pelo passageiro.

Há um terceiro argumento utilizado: a atividade desenvolvida. Neste particular, adquiriu muita notoriedade, no Brasil, a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia que afirmou exercerem os aplicativos, as plataformas, a atividade de transporte. Consequentemente, o motorista que utiliza o aplicativo de transporte será um empregado. Mais uma vez, penso que é preciso algum cuidado com o argumento. Para ilustrar este cuidado, vou lançar uma pergunta, sobre um tema que poderá causar alguma sensibilidade.

Se eu lhes perguntar se o advogado “A”, que trabalham no escritório “X”, é empregado, o que é que me dirão como resposta? Eu acho que é uma

resposta muito difícil de ser dada. A razão é muito simples: a pergunta está mal formulada. Porque é que está mal formulada? Porque não é pelo facto ser advogado e trabalhar no escritório “X” que eu consigo definir a relação jurídica estabelecida entre advogado e o escritório. Afinal – penso que neste ponto todos concordarão –, esse advogado poderá ser (i) sócio, (ii) poderá ser associado e (iii) poderá ser também empregado do escritório.

O que esse exemplo mostra? Mostra que o contrato de trabalho não se define pela atividade exercida. Define-se, antes ao contrário, pela forma como a atividade é exercida. Dependendo da forma como trabalha no escritório, o advogado será sócio, associado ou empregado. É a forma e não o objeto que define o contrato de trabalho.

Logo, não é pelo facto de se ter entendido que a plataforma exerce atividade de transporte e ser o trabalhador um motorista que, ipso facto, a consequência é a existência de um contrato de trabalho.

Quarto argumento utilizado para afirmar a existência de contrato de trabalho, sendo esse o mais sensível e delicado de todos: a existência de um padrão mínimo para a realização da atividade.

Na plataforma, o carro do motorista tem de observar determinadas condições, o motorista tem que seguir determinadas regras. Daí alguns tiram a existência da subordinação própria do contrato de trabalho. Penso que é preciso algum cuidado, pois todo o contrato cria direitos e obrigações para as partes contratantes, inclusive relativamente a como a atividade será exercida. Isso não implica necessariamente, porém, a existência da subordinação trabalhista.

A subordinação trabalhista vai além disso exige, mais do que determinadas regras. Exige um controlo, uma ingerência e uma coordenação, uma direção muito mais intensa, para que possamos afirmar a existência de um contrato de trabalho.

Em quinto lugar, há aqueles que afirmam a existência de subordinação algorítmica. O trabalhador seria subordinado ao algoritmo da plataforma. Eu penso que temos uma afirmação claramente excessiva. A subordinação é uma relação entre pessoas, jamais entre pessoa e coisa. Posso até admitir que haja uma certa ligação intensa com as coisas. Sirva de exemplo o viciado em jogos electrónicos ou em telemóveis. Há pessoas que não se conseguem desprender desse aparelho. É um vício. Mas eu não chego ao ponto de dizer que essas pessoas são subordinadas, no sentido jurídico da expressão, ao telemóvel.

Finalmente, temos uma outra linha de orientação, que envolve a figura

da “gamificação” jurídica. O que é que vem a ser a “gamificação”? Sirvam as palavras de um acórdão de um Tribunal da Relação brasileiro: um processo de “gamificação” significa estimular o trabalhador a prestar serviços com a oferta de prémios e recompensas<sup>5</sup>. Estes acórdãos utilizam, muitas vezes, a expressão *stick in carrots*. Ou seja, há o cajado para bater, quando é preciso, mas há a cenoura para atrair também, quando é necessário. Isso é que criaria a subordinação.

Vejo as coisas de forma exatamente invertida. Porquê? Se a plataforma precisa de estimular o trabalho é porque não detém o poder directivo que é próprio do empregador. Convenhamos, por mais que as relações de trabalho tenham se transformado ao longo do tempo, o empregador não precisa de estimular o empregado, não precisa de fazer um pedido, em sentido jurídico, porque o empregado é obrigado a prestar o serviço. Quando não existe obrigação e é preciso estimular a prestação de serviço, o vínculo não é de emprego.

Eu creio que já é altura de eu chegar à conclusão.

Vou procurar sintetizar esta exposição com a afirmação de que, em primeiro lugar, estamos diante de uma forma de trabalho que é, claramente, nova. Foge aos padrões da legislação trabalhista. Admito que poderá, em determinados casos, em determinados contextos, haver subordinação. Tudo depende da forma concreta como se dá a prestação de serviço. O que me parece importante é afirmar que não é inerente ao trabalho por plataforma a subordinação que acarreta o contrato de trabalho.

Por outro lado, isso não significa que não haja necessidade de proteção dessa forma de trabalho. Isso me parece líquido e certo: há necessidade de proteção. Mas essa proteção deve ser objeto de norma específica, de regulamentação própria, que há de ter em conta as particularidades e as especificidades dessa forma de prestação de serviço. É algo que cabe ao Poder legislativo. Parece-me que inserir, a fórceps, no âmbito da legislação trabalhista, essa forma de prestação de trabalho não será a melhor solução. Pergunto: se fazemos essa extensão no caso das plataformas que envolvem veículos, não teremos de fazer o mesmo para o meu colega advogado – referido no início – que anuncia na rede mundial de computadores a possibilidade de prestação de serviços jurídicos?

Essas são situações que rigorosamente não se inserem no âmbito de um contrato de trabalho como o conhecemos e como o legislador o definiu.

Termino agradecendo muito a paciência e a atenção com que me ouviram. Espero que as minhas considerações tenham sido de alguma utilidade.

---

<sup>5</sup> [2021] UKSC 5.

<sup>6</sup> TRT – 21ª Reg., RO n. 0000574-84.2023.5.21.0041, julgamento em 29.07.2024.



O que eu posso garantir-lhes é que eu me diverti muito e gostei muito de aqui estar.

Muito obrigado a todos. •



# CONTRATO DE TRABALHO A TERMO E A AGENDA DO TRABALHO DIGNO<sup>1</sup>



**Maria Irene Gomes**  
Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho<sup>2</sup>

Clique para assistir.



**SUMÁRIO:** 1. Notas de abertura. 2. As alterações introduzidas ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. 2.1. Quanto aos requisitos formais e a introdução da referência adicional à “duração previsível do contrato” na alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do Código do Trabalho. 2.2. Quanto ao caso particular do contrato de trabalho de muito curta duração e a introdução do novo n.º 4 do artigo 142.º do Código do Trabalho. 2.3. Quanto à proibição de sucessão de contratos precários e o alargamento da hipótese legal prevista no n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho. 2.4. Quanto ao dever de o empregador comunicar certo tipo de informações relativas a contrato de trabalho a termo e o alargamento à categoria de trabalhador cuidador previsto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho. 5. Quanto ao aumento do critério da compensação previsto no n.º 2 do artigo 344.º e no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho. 3. Notas de encerramento.

**RESUMO:** O presente texto tem por objetivo assinalar as alterações introduzidas ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Agenda do Trabalho Digno corporizada na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contrato de trabalho a termo; Alteração do regime; Agenda do Trabalho Digno.

<sup>1</sup> O presente texto tem por base a conferência proferida, com o mesmo título, no dia 19 de outubro de 2023, no XIII Colóquio de Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça – Agenda do Trabalho Digno, organizado pelo Supremo Tribunal de Justiça e pela APODIT. Ao Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, Senhor Conselheiro Henrique Araújo, e ao Senhor Presidente da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, Senhor Conselheiro Júlio Gomes, agradeço o honroso convite.

<sup>2</sup> Investigadora integrada do E-TEC Estado, Empresa e Tecnologia, grupo do JUSGOV – Centro de Investigação em Justiça e Governação, migomes@direito.uminho.pt Id. <https://orcid.org/0000-0001-9645-7352>.

## 1 | Notas de abertura

I. A título prévio, importa referir, em primeiro lugar, que a matéria do regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo sofreu alterações significativas num passado relativamente recente, com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro<sup>1</sup>, podendo até dizer-se que, neste âmbito, as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, reconduzem-se, na sua maioria, a adaptações e a atualizações necessárias, em virtude da modificação de outros aspetos de regime entretanto ocorridos no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

Acresce sublinhar que as novidades mais relevantes introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, nesta matéria – o alargamento da hipótese legal da proibição de sucessão de contratos precários, com a alteração do n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho, e o aumento do critério da compensação por caducidade por verificação do termo para os 24 dias, previsto atualmente nos artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho – inscrevem-se no movimento de maior restrição à utilização da contratação precária, numa linha de *continuidade* entre a Reforma de 2019 e a Reforma de 2023.

II. Importa ainda destacar, por outro lado, que qualquer juízo crítico sobre as alterações decorrentes, quer da Reforma de 2019, quer da atual Reforma de 2023 não pode deixar de ter como pano de fundo os seguintes três aspetos: a vulnerabilidade do trabalhador contratado a termo, a *vis atrativa* da contratação a termo e a sua, porventura, inevitabilidade.

*Vulnerabilidade do trabalhador contratado a termo*, em face do trabalhador contratado por tempo indeterminado, uma vez que, apesar de se afirmar o princípio da equiparação de regime e da não discriminação a este propósito entre trabalhador com contrato a termo e trabalhador com contrato por tempo indeterminado, nos termos do artigo 146.º, n.º 1, do Código do Trabalho<sup>2</sup>, o certo é que o trabalhador com contrato a termo está sujeito, por exemplo, a uma maior propensão a riscos laborais, a uma maior dificuldade na obtenção de experiência profissional, a um maior afastamento da participação e da ação coletiva, e fica afastado, frequentemente, de complementos salariais associados à permanência na empresa [como prémios por

<sup>1</sup> Sendo que até à Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo previsto no Código de Trabalho de 2009 já tinha sido alterado por quatro vezes, mesmo que em aspetos relativamente circunscritos, e através da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, e, posteriormente, da Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro, foram ainda permitidos dois regimes de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo. Assim: a Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, que consagrou um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, designadamente em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo; a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que introduziu modificações no regime dos contratos a termo de muito curta duração; a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que introduziu ajustes no valor da compensação devida em caso de cessação do contrato de trabalho; e a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que, no reforço dos direitos de maternidade e paternidade, agravou o aparelho sancionatório em caso de violação de deveres de informação por parte do empregador por falta de comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego do motivo da não renovação de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

<sup>2</sup> E em conformidade com um dos dois objetivos principais afirmado no artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE DO CONSELHO, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

antiguidade, de produtividade ou de responsabilidade], e de direitos ligados à promoção e à carreira profissional<sup>3-4</sup>.

Compreende-se, pois, que a contratação por tempo indeterminado esteja implícita ao conceito de Trabalho Digno proclamado pela Organização Internacional do Trabalho<sup>5</sup>, e se afirme, entre nós, como a regra, à luz da segurança no emprego constitucionalmente garantida, mesmo que os números da contratação temporal pareçam, às vezes, indicar tendência contrária<sup>6</sup>.

*Vis atrativa da contratação a termo*, em face de um sistema de cessação de contrato de trabalho tendencialmente restritivo para o empregador, ainda que também pareça inegável contribuir para esta proliferação de precariedade a própria “cultura da temporalidade”, que se enraizou e se cristalizou na mentalidade do empregador, incluindo o próprio empregador público. Este aspeto tem sido assinalado por alguma doutrina vizinha, a propósito do ordenamento espanhol, que, apesar de ter paulatinamente facilitado o regime do despedimento, nem por isso apresentou uma descida significativa do número de contratos de trabalho a termo, parecendo haver alguma indiferença, para este efeito, às sucessivas reformas laborais que flexibilizaram o regime do despedimento e recuperaram o princípio da causalidade temporal<sup>7-8</sup>.

*Inevitabilidade da contratação a termo*, enquanto instrumento de gestão corrente do empregador, em face da exigência de respostas a necessida-

<sup>3</sup> A propósito dos custos sociais desta forma de contratação, alguns dos quais agravados por práticas frequentemente a ela associadas, mantendo a sua plena atualidade dogmática, J. GOMES, “O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?”, in P. ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. IV, Coimbra, Almedina, 2003, pp. 38-41.

<sup>4</sup> Problematizando este tipo de questões, designadamente o conceito de condições de emprego assumido no âmbito do Acordo Quadro como premissa necessária à indagação da comparabilidade para efeitos de garantia de não discriminação entre um trabalhador com contrato a termo e um trabalhador com contrato sem termo e à luz do seu entendimento para o Tribunal de Justiça da União Europeia, J. ZENHA MARTINS, “O princípio da não discriminação dos trabalhadores com contrato de trabalho a termo na jurisprudência do Tribunal de Justiça: algumas notas”, *Questões Laborais*, Ano XXVI, n.º 54, 2019, pp. 49-79, particularmente pp. 56-68.

<sup>5</sup> Doravante OIT. O conceito de *trabalho digno*, desenvolvido pela OIT desde 1999, refere-se: “a oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam um rendimento justo; segurança no trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, para se organizarem e participarem nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens. A Agenda para o Trabalho Digno tem quatro prioridades estratégicas: promover o emprego; desenvolver e reforçar as medidas de proteção social; promover o diálogo social e o tripartismo e respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho” – OIT, *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, 2008.

<sup>6</sup> No âmbito da Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII, que esteve na base da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, refere-se que “o mercado de trabalho português continua a apresentar níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem e a quarta mais elevada entre os jovens. A incidência excessiva de relações laborais precárias fragiliza a estabilidade e a segurança laboral, as perspetivas de progressão na carreira e os rendimentos dos trabalhadores, em especial dos mais jovens, e prejudica igualmente os níveis de competitividade e produtividade de cada empresa e da economia no seu conjunto, com consequências negativas na sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social”.

<sup>7</sup> A este propósito, mantendo interesse dogmático, veja-se F. J. GÓMEZ ABELLEIRA, “La contratación laboral temporal: balance y perspectivas”, in F. J. GÓMEZ ABELLEIRA (coord.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 13-59.

<sup>8</sup> Em todo o caso, importa assinalar que a Reforma introduzida pelo *Real-Decreto 32/2021, de 28 de diciembre*, sobre medidas urgentes para a reforma laboral, a garantia de estabilidade no emprego e a transformação do mercado de trabalho, parece estar a produzir efeitos no sentido da baixa da contratação temporal. Refere-o E. MONREAL BRINGSVAERD, “El contrato a término. Perspectiva Española”, in M. R. PALMA RAMALHO e J. NUNES VICENTE (coord.), *Futuro do Direito do Trabalho: A constante refundação. Diálogos entre Portugal e Espanha*, Estudos APODIT 10, Lisboa, AAFDL Editora, 2023, pp. 24-27.

des meramente temporárias, quer por motivos relacionados com os próprios trabalhadores, e as suas inevitáveis ausências [por doença, por razões de parentalidade, por motivo de gozo de férias, *etc.*], quer por motivos inerentes à própria natureza e dinâmica da atividade por ele desenvolvida [de carácter sazonal, de flutuações do mercado e da procura acentuadas ao longo do ano, *etc.*].

III. Em face do exposto, sendo, então, o contrato de trabalho a termo um instrumento de gestão, porventura, inevitável, dotado de uma força atrativa para o empregador, mas gerador de uma situação de vulnerabilidade para o trabalhador, a sua legitimação e a sua conformidade constitucional sairão seguramente reforçadas se a sua utilização for circunscrita a situações causais, ou seja, se a sua admissibilidade depender da verificação de uma motivação objetivamente transitória e se a sua regulamentação específica for reflexo, precisamente, dessa sua natureza causal ou ontológica despida de juízos de mera oportunidade.

Ora, quer a Reforma de 2023, quer, sobretudo, a anterior Reforma de 2019, tiveram efetivamente, como propósito central, reconduzir o contrato de trabalho a termo ao seu campo natural de contratação marginal, procurando que a sua admissibilidade, duração e renovação fossem ainda mais apertadas e circunscritas às necessidades transitórias, à exceção dos casos objetivos que continuaram e continuam a ser permitidos à luz do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho<sup>10</sup>.

Pense-se, por exemplo, na redução da duração do contrato de trabalho a termo certo de, genericamente, de três para dois anos, e na limitação de que a duração total das suas renovações não possa exceder a do período inicial desse tipo de contrato, e na redução da duração do contrato de trabalho a termo incerto de seis para quatro anos, alterações introduzidas pela Reforma de 2019<sup>11</sup>.

E assinala-se que, também em 2019, se verificou o regresso à natureza imperativa absoluta do regime da contratação a termo, em substituição da natureza convénio-dispositiva adotada pelo pregresso Código de Trabalho de

<sup>9</sup> Para uma visão do impacto da Reforma de 2019 na matéria da contratação a termo, veja-se J. NUNES VICENTE, “A Lei n.º 93/2019, de 4/9 e a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo”, *Questões Laborais*, Ano XXVI, n.º 55, 2019, pp. 105-124.

<sup>10</sup> Casos esses que obedecem a uma lógica distinta, utilizando o contrato de trabalho a termo enquanto instrumento de política económica, quer incentivando o emprego junto a categorias que maior dificuldade têm na sua obtenção, quer fomentando a abertura de novas empresas, novas atividades e novos estabelecimentos, reduzindo, em parte, algum do risco empresarial inerente a tais iniciativas. Refira-se, em todo o caso, que, não obstante a manutenção destes casos objetivos de contratação a termo no n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho, o seu âmbito de aplicação foi objeto de redução pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Assim: no âmbito da alínea *a*) do referido preceito, a contratação a termo certo assente no lançamento de nova atividade, ou de início de funcionamento de empresa ou de estabelecimento foi circunscrito a empresa com menos de 250 trabalhadores; e no âmbito da alínea *b*) do mesmo preceito, a contratação a termo certo ficou circunscrita ao trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

<sup>11</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre estes aspetos em particular, SARA LEITÃO, “Duração, renovação e sucessão de contratos a termo: alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LX (XXIII da 2.ª Série), n.os 1-4, 2019, pp. 201-236.

2003, passando o atual artigo 139.º do Código do Trabalho a estabelecer que “o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º”<sup>12</sup>. É que, entretanto, durante o período convénio dispositivo do regime foi-se assistindo a um afastamento em diversas convenções coletivas de trabalho da contratação a termo da satisfação de necessidades transitórias da empresa, admitindo a sua utilização em termos significativos relativamente ao número global de trabalhadores, independentemente de qualquer motivação a sustentá-la<sup>13</sup>, revelando uma prática negocial coletiva de duvidosa constitucionalidade e obtida à custa do sacrifício dos trabalhadores contratados a termo em prol dos trabalhadores contratados a tempo indeterminado, ou, recorrendo à apelativa e sedutora linguagem anglo-saxónica, dos *insiders* à custa dos *outsiders*<sup>14</sup>. Compreende-se, assim, neste movimento de maior restrição à utilização da contratação a termo<sup>15</sup>, o regresso à natureza imperativa do regime<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> Tratou-se de um propósito assinalado na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII já citada, em que se refere, precisamente, que se prevê o “afastamento da possibilidade de as convenções coletivas alterarem o regime legal de contratação a termo, vedando-se a criação de motivos adicionais para a contratação a termo que não correspondam à satisfação de necessidade temporária da empresa, bem como a modificação da regra que proíbe a sucessão de contratos a termo e de outras normas que asseguram o cumprimento da diretiva comunitária sobre os contratos a termo”.

<sup>13</sup> Assim, por exemplo, Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE [Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32, de 29.08.2018], em cuja cláusula 6.ª, n.º 1, se estabeleceu, que, para além das situações previstas nos números 1, 2, 3 e 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho, “o empregador poderá ainda contratar a termo certo um número de trabalhadores até 20% do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo, ou seja, dos factos ou circunstâncias que o justificam”. Determinando-se, ainda, no n.º 5 da cláusula 6.ª, que “a estes contratos não é aplicável a regulamentação prevista nos números 1, 2, 3 na alínea b) do número 4, 5 e 6 do artigo 140.º, no que respeita ao motivo justificativo, e alínea e) do número 1, 3 e 4 do artigo 141.º, 142.º, 143.º, 144.º, 145.º, 147.º e nos números 2 e 3 do artigo 148.º, no artigo 149.º, apenas no que respeita à indicação do respectivo fundamento legal, ou seja, no que respeita ao motivo justificativo, e far-se-á referência a esta cláusula”. Refira-se que esta possibilidade conferida pela cláusula 6.ª existe desde 2006, aquando da Revisão global do presente Contrato Coletivo publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29.05.2006. E é ainda de salientar que as condições de trabalho previstas neste Contrato Coletivo foram objeto de extensão, quanto ao seu âmbito de aplicação, com a publicação da Portaria de Extensão n.º 331/2019, de 24 de setembro. E há mais exemplos desta “negociação coletiva incapaz de desempenhar o papel racionalizador e garantístico que lhe caberia”...

<sup>14</sup> Importa, em todo o caso, relembrar que certos aspetos do regime da cessação do contrato de trabalho a termo, previstos, por exemplo, nos artigos 344.º, 345.º e 393.º, sempre revestiram natureza imperativa absoluta, por força do artigo 339.º do Código do Trabalho. Por outro lado, há também aspetos do regime legal desta modalidade contratual que podem ser alterados, mas apenas em sentido, em princípio, mais favorável ao trabalhador. É o caso, por exemplo, da duração do período experimental consagrado no artigo 112.º do Código do Trabalho.

<sup>15</sup> Perspetiva restritiva que, na ótica de M. R. PALMA RAMALHO (*Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2.ª edição revista e atualizada à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, Coimbra, Almedina, 2023, p. 76), “não é nem adequada, nem realista”.

<sup>16</sup> Ainda que se admita que a questão mais complexa e que carece de esclarecimentos adicionais gravite, afinal, como assinala NUNES VICENTE, na densificação do próprio conceito de “necessidades temporárias”, previsto no n.º 1 do artigo 140.º do Código do Trabalho, e na clarificação das situações fáticas que traduzem essas “necessidades temporárias”, exemplificadas no elenco do n.º 2 desse mesmo preceito [quer as chamadas causas organizativas internas, onde se incluem as alíneas que permitem o recurso ao contrato a termo para substituição de trabalhadores; quer as causas relacionadas com circunstâncias de produção, como a atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, acrescido excepcional da atividade da empresa, execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro e execução de obra, projeto, ou outra atividade definida e temporária] – J. NUNES VICENTE, “A reforma laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e o problema da causalidade na contratação a termo: diálogo com a experiência jurídica espanhola”, in M. R. PALMA RAMALHO e J. NUNES VICENTE (coord.), *Futuro do Direito do Trabalho: A constante refundação. Diálogos entre Portugal e Espanha*, Estudos APODIT 10, Lisboa, AAFDL Editora, 2023, pp. 35-51 (pp. 40-51).

## 2 | As alterações introduzidas ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

### 2.1. Quanto aos requisitos formais e a introdução da referência adicional à “duração previsível do contrato” na alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do Código do Trabalho

A introdução, na alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do Código do Trabalho, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de setembro, da referência, no conteúdo do acordo escrito, à “duração previsível do contrato”, vem no “sentido de tornar mais explícita a obrigatoriedade de menção expressa da duração previsível do contrato, no caso de termo incerto”<sup>17</sup>.

E vem na linha da Diretiva 2019/1152 do Parlamento e do Conselho, de 20 de julho de 2019, sobre condições transparentes e previsíveis na União Europeia, que, nos diversos elementos a integrar no dever de informação a cargo do empregador, prevê, precisamente, que, no caso de contrato de trabalho a termo, se indique a data do seu termo ou a sua duração previsível, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto, aspeto transposto entre nós na atual redação do artigo 106.º, n.º 3, alínea e), do Código do Trabalho<sup>18</sup>.

Compreende-se, assim, a necessidade de integrar essa referência no âmbito do dever de informação, cuja inobservância é qualificada como contraordenação grave. Mas temos as maiores dúvidas quanto ao acerto da sua inclusão nas exigências formais da redução a escrito do contrato de trabalho a termo incerto<sup>19</sup>.

É que o termo incerto é, por definição, certo quanto à verificação do evento ou facto futuro, mas incerto quanto ao momento da verificação do referido evento ou facto (*certus an incertus quando*), podendo ser, assim, muito difícil indicar, no caso concreto, qualquer “duração previsível do contrato”. Pense-se, por exemplo, na situação de contratação a termo incerto por motivo de doença prolongada do trabalhador substituído. Neste caso, o empregador continua obrigado a justificar a aposição do termo incerto – por exemplo, a referida substituição do trabalhador ausente por motivo de doença<sup>20</sup>, pois não nos parece que a nova redação afaste a tradicional exigência da justificação

<sup>17</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV*, p. 99 (nota 88).

<sup>18</sup> Configurando, precisamente, que a alteração redacional da alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do Código do Trabalho se relacionou com a transposição da Diretiva 2019/1152 do Parlamento e do Conselho, de 20 de julho de 2019, sobre condições transparentes e previsíveis na União Europeia, transposição efetuada no quadro da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, NUNES VICENTE, in J. LEAL AMADO *et al*, *Direito do Trabalho. Relação Individual*, 2.ª edição revista e atualizada, Coimbra, Almedina, 2023, pp. 557-558 (nota 48).

<sup>19</sup> NUNES VICENTE refere, a este propósito, que “a alteração de formulação no art. 141.º do CT era, portanto, desnecessária” – in J. LEAL AMADO *et al*, *Direito do Trabalho*, p. 558 (nota 48).

<sup>20</sup> Devendo ainda ter, em face das exigências legais e da *tradição* jurisprudencial, particular atenção na densificação do motivo justificativo, indicando no contrato escrito, neste tipo de situação, quer o nome do trabalhador ausente, quer o nome do trabalhador que foi contratado para o substituir e a razão da sua necessidade.

do termo, seja este certo ou incerto<sup>21</sup>. Mas, em face da incerteza do momento previsível do regresso do trabalhador ausente, tem o empregador de conjecturar a duração previsível do contrato a termo incerto celebrado com o trabalhador que o substituiu<sup>22</sup>? E se o não fizer, ou se o fizer sem grande acerto, considera-se o contrato de trabalho deste último trabalhador sem termo? Não nos parece, até porque a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao manter inalterada a redação do artigo 147.º do Código do Trabalho não contempla, na sua estatuição, a falta de referência a esse novo elemento e, portanto, não prevê qualquer consequência jurídico civil perante a sua inobservância<sup>23</sup>. Mas a dúvida pode instalar-se (ou até já se instalou)<sup>24</sup>.

## **2.2. Quanto ao caso particular do contrato de trabalho de muito curta duração e a introdução do novo n.º 4 do artigo 142.º do Código do Trabalho**

Importa lembrar que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, permitiu quer um alargamento dos casos particulares de contrato de trabalho a termo de muito curta duração previstos no artigo 142.º do Código do Trabalho, quer um aumento da própria duração deste tipo de contrato.

Assim, por um lado, permitiu-se um período mais extenso dos contratos de muito curta duração, passando dos 15 dias máximos para os 35 dias, mantendo-se o *plafond* de duração máxima acumulada de 70 dias por ano relativamente a contratos a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador. E, caso tais limites sejam ultrapassados, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, “contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos”, nos termos do artigo 142.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Por outro lado, permitiu-se a sua utilização genericamente em todos os sectores, e não apenas no setor agrícola e no setor do turismo como inicialmente estava previsto. Assim, para que a utilização deste tipo de micro contratação temporal seja legítima basta alegar um acréscimo excecional

<sup>21</sup> Acompanhamos a posição de NUNES VICENTE, quando a Autora, assinalando que, em face da nova redação pouco clara da alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do Código do Trabalho poderá, porventura, surgir a interpretação que, no caso do contrato de trabalho a termo incerto, o legislador passou a prescindir da indicação da motivação no contrato escrito, bastando-se com a referência “à duração previsível do contrato”, afasta tal entendimento, considerando antes que o legislador ordinário não quis “abrir mão aqui de um aspeto central do chamado ‘núcleo’ duro do regime jurídico da contratação a termo” – in J. LEAL AMADO *et al*, *Direito do Trabalho*, p. 558 (nota 48).

<sup>22</sup> É que para nós a atual referência à “duração previsível” do contrato a termo incerto poderá, porventura, representar um *plus* de exigência formal introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, não permitindo, todavia, a leitura que a nova redação prescinde da motivação do termo incerto a cargo do empregador e se basta com a indicação da duração previsível deste tipo de contratação.

<sup>23</sup> Não se tratando, pelo menos, de uma formalidade *ad substantiam*.

<sup>24</sup> Em todo o caso, consideramos que a ausência da referência “da duração previsível do contrato”, quando se trate de contrato a termo incerto, tendo-se, todavia, justificado no documento escrito o motivo de o contrato ser a prazo, terá apenas consequência no quadro da inobservância do dever de informação a cargo do empregador, se, porventura, tal informação não tiver sido cumprida por qualquer dos outros meios de informação previstos no artigo 107.º do Código do Trabalho.

e significativo de atividade e a qualificação da empresa enquanto empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou por motivos excepcionais, “nomeadamente em atividade sazonal no sector agrícola ou do turismo”, ampliando-se o leque de casos admitidos<sup>25</sup>.

Acresce assinalar que nestes contratos de trabalho a termo de muito curta duração, o legislador não exige forma escrita, impondo apenas ao empregador o dever de comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da Segurança Social, mediante um determinado formulário eletrónico, nos termos do artigo 142.º, n.º 1, do Código do Trabalho<sup>26-27</sup>.

Ora, com a introdução do novo n.º 4 do artigo 142.º do Código do Trabalho pela Lei n.º 13/2023, de 3 de setembro, a inobservância deste dever de comunicação à Segurança Social, mediante formulário eletrónico, passou, então, a ser qualificada como contraordenação leve sujeita a uma coima.

### **2.3. Quanto à proibição de sucessão de contratos precários e o alargamento da hipótese legal prevista no n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho**

A alteração do n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho, introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no sentido de passar a incluir na sua hipótese legal não apenas os casos de sucessão de contratos precários “no mesmo posto de trabalho”, mas também aqueles em que esteja em causa idêntica “atividade profissional”, amplia o âmbito das situações de sucessão ilícita abrangidas no preceito legal<sup>28</sup>.

Trata-se de uma nova redação que procura, em parte, ultrapassar as dificuldades sentidas, desde muito cedo, em densificar um dos pressupostos da hipótese legal prevista no n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho – a contratação para “o mesmo posto de trabalho” –, pressuposto que foi gerando, aliás, “interpretações jurisprudenciais muito exigentes acerca do juízo

<sup>25</sup> Para NUNES VICENTE (*QL*, p. 118), a admissibilidade da figura do contrato a termo de muito curta duração deixou, com a Lei n.º 93/2019, de “obedecer a uma tipificação taxativa, passando a vigorar um sistema de cláusula geral de conteúdo amplo (acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente)”.

<sup>26</sup> Na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII assinala-se que “a figura do contrato de trabalho de muito curta duração não cria um novo conjunto de motivos para contratação a termo certo, permitindo antes que, em situações pontuais e definidas, a forma do contrato seja simplificada através de uma comunicação ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico com os elementos previstos na lei”. Questionando a bondade desta solução, por afastar o princípio clássico da exigência de forma relativamente a este tipo de contrato temporalmente limitado, gerando, com tal afastamento, uma incerteza acrescida quanto ao tipo de ligação contratual existente entre as partes, pronuncia-se J. LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 4.ª edição, Coimbra, Almedina, 2022, pp. 94-95.

<sup>27</sup> E com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, esta simplificação da forma, exigindo-se tão somente a comunicação à Segurança Social, mediante formulário eletrónico, da celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo foi alargada às situações de estudante em período de férias ou interrupção letiva, nos termos do novo artigo 89.º-A do Código do Trabalho. Mas a não exigência de forma escrita neste caso não impede que a contratação a termo deixe de continuar sujeita aos requisitos de admissibilidade previstos no artigo 140.º e à necessidade de menção concreta dos factos que o integram. Questão diferente é a de saber quais as consequências resultantes da inobservância de tais condições. Problematizando a questão, A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Coimbra, Almedina, 2023, p. 188.

<sup>28</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV*, p. 114 (nota 114).

de identidade de postos de trabalho” e que acabaram “por esvaziar o alcance da norma em questão”<sup>29</sup>.

Ora, para evitar esses “resultados disfuncionais provocados por tal interpretação”, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, passa também a proibir a contratação precária sucessiva para “a mesma atividade profissional”, sendo de equacionar se, à luz da nova redação, certas situações já decididas nos nossos tribunais conheceriam atualmente uma resposta diferente<sup>30-31</sup>.

Veja-se o caso, por exemplo, do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26.05.2015<sup>32</sup>, em cujo sumário pode ler-se que “não estamos perante o preenchimento do mesmo posto de trabalho se o A foi contratado para exercer as funções de carteiro no CDP de ... para substituição de uma trabalhadora a faltar por doença, quando no contrato a termo anterior havia sido contratado para exercer essas funções no CDP de ..., para satisfação de necessidades temporárias de serviço por motivo de substituição de trabalhadores na situação de férias, pois estava integrado numa organização de trabalho diversa, com hierarquias distintas e num local de trabalho também diferente”.

E ainda o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19.03.2018<sup>33</sup>, em que se refere que “a locução ‘mesmo posto de trabalho’ do n.º 1 do art. 143.º do CT tem em vista ‘as concretas tarefas desempenhadas pelo trabalhador a substituir, o que acentua a ideia de individualização do posto de trabalho’. Não basta “o exercício das mesmas funções para que se possa concluir pela existência do mesmo posto de trabalho, pois a ideia de individualização do posto de trabalho (um posto, um homem), liga-o às funções prestadas por um trabalhador num determinado contexto organizativo e numa concreta estrutura hierárquica em que esteja inserido”.

<sup>29</sup> NUNES VICENTE, “A reforma laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno”, pp. 38-39.

<sup>30</sup> Salientando o alargamento do campo de aplicação da regra proibitiva do n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao estender o impedimento de sucessão de contratos precários quer às situações do “mesmo posto de trabalho”, quer às situações de exercício da “mesma atividade”, G. DRAY (*Lições de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2024, p. 542) apresenta o seguinte exemplo: “se um trabalhador de uma central de atendimento telefónico celebrar um novo contrato a termo, depois de esgotada a duração máxima do contrato inicial, para trabalhar noutra ‘posto de trabalho’, ou seja, noutra dependência, sita numa área geográfica distinta e com diferentes colegas de trabalho, mas para continuar a exercer a mesma ‘atividade’ de atendimento telefónico, estaremos no âmbito da regra que proíbe a sucessão de contratos a termo”.

<sup>31</sup> NUNES VICENTE (in J. LEAL AMADO *et al*, *Direito do Trabalho*, p. 576), considerando que a alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, teve, provavelmente, por intenção obviar algumas das insuficiências resultantes da concretização do “mesmo posto de trabalho”, levou à adição desta nova expressão “mesma atividade profissional”. Mas, na ótica da Autora, ainda que a locução remeta para um conteúdo mais amplo do que a de posto de trabalho, o certo é que ela também não está isenta de dificuldades interpretativas. MONTEIRO FERNANDES (*Direito do Trabalho*, p. 198), assinala que “a modificação parece envolver um enorme alargamento do condicionamento legal, particularmente em casos como os de empresas de grande dimensão ou de grupos económicos geograficamente dispersos. Mas cremos que se trata de mera aparência. O que o legislador terá querido, é, apenas, prevenir expedientes como mudanças organizacionais destinadas a sugerir que os postos de trabalho são diferentes, quando, na realidade, os contratos a termo sucessivos visam satisfazer as mesmas necessidades de trabalho. O condicionamento legal não deixa, por isso, de actuar num certo limitado contexto orgânico e funcional”.

<sup>32</sup> Processo n.º 960/11.6TTLLRS.L1.S1, disponível em [ww.dgsi.com](http://ww.dgsi.com).

<sup>33</sup> Processo n.º 27258/15.8T8PRT.P1, disponível em [ww.dgsi.com](http://ww.dgsi.com).

#### **2.4. Quanto ao dever de o empregador comunicar certo tipo de informações relativas a contrato de trabalho a termo e o alargamento à categoria de trabalhador cuidador previsto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho**

Importa referir que a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, relativa ao reforço da proteção na parentalidade, já tinha dado uma nova redação ao n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, estendendo o dever de o empregador comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego<sup>34</sup> o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo [certo] não só aos casos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, mas também às situações de qualquer trabalhador em gozo de licença parental, sob pena de contraordenação grave. Por outro lado, estabeleceu-se que essa comunicação deveria ser feita com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio.

Ora, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao introduzir uma nova redação ao n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, estende o dever de o empregador comunicar à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo [certo] à categoria de “trabalhador cuidador”, na linha das preocupações manifestadas no quadro da Diretiva (EU) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Trata-se de mais um exemplo de regime especial de tutela reforçada relativamente a certas categorias de trabalhadores em nome da proteção da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional e vida familiar, ainda que o seu efeito útil venha a ser, porventura, reduzido. É que não obstante este dever de comunicação do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo ser efetuado à CITE, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio de 15 dias antes de o termo ocorrer, a verdade é que, na sua sequência, não é atribuída à CITE qualquer competência para atuar<sup>35</sup>.

Em todo o caso, a inobservância deste dever de comunicação do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo [certo] constitui contraordenação grave, nos termos da 2.ª parte do n.º 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho.

<sup>34</sup> Doravante CITE.

<sup>35</sup> Alertando para este aspeto, PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV*, p. 838.

### **2.5. Quanto ao aumento do critério da compensação previsto no n.º 2 do artigo 344.º e no n.º 4 do artigo 345.º do Código do Trabalho**

Importa lembrar que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, introduziu uma modificação à redação do n.º 2 do artigo 344.º do Código do Trabalho relativa à caducidade de contrato de trabalho a termo certo, passando a estabelecer que “em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador [...]”.

Ora, mais do que propriamente uma novidade, parece-nos que a alteração de redação procurou pôr termo à divergência que cedo se instalou, quer na doutrina, quer na jurisprudência, a propósito do direito à compensação, ou da sua inexistência, em certas situações de caducidade do contrato de trabalho a termo certo<sup>36</sup>.

É que se no período anterior à alteração do n.º 2 do artigo 344.º do Código do Trabalho, introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, era consensual que havia direito a compensação quando a caducidade do contrato de trabalho a termo certo ocorresse por verificação do termo acompanhada de uma declaração do empregador no sentido da não renovação do mesmo. E também não suscitava grandes dúvidas que não havia direito a compensação quando a caducidade do contrato de trabalho a termo certo ocorresse por verificação do termo acompanhada de uma declaração do trabalhador no sentido da não renovação do mesmo. Já suscitavam muitas dúvidas as situações em que era possível dizer-se que existiam declarações de ambas as partes no sentido da não renovação do contrato a termo certo. Era o caso, por exemplo, de um contrato de trabalho a termo certo celebrado com uma cláusula em que as partes declaravam que o contrato não era suscetível de ser renovado. De facto, para alguma doutrina e jurisprudência, não haveria, nesses casos, direito a qualquer compensação, uma vez que a caducidade não operava acompanhada de qualquer declaração do empregador, nos termos do artigo 344.º, n.º 2, mas antes em conformidade com o acordo das partes ao abrigo do artigo 149.º, n.º 1, do Código do Trabalho, afastando, conseqüentemente, a aplicação do n.º 2 do referido artigo 344.º, pensado para situações de cessação da iniciativa do empregador.

<sup>36</sup> O propósito é, aliás, enunciado na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII, em cujo texto se refere que se procede à “clarificação que, no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade”.

<sup>37</sup> ZENHA MARTINS (QL, pp. 66-68) salienta, aliás, que o direito à compensação para estes casos de caducidade por verificação do termo é também a leitura que resulta da sua interpretação conforme ao artigo 4.º do Acordo Quadro. Para uma compreensão da controvérsia instalada, veja-se, por todos, J. LEAL AMADO, “De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 74, II, 2014, pp. 411-424.

Mas a posição não era consensual, sustentando parte da doutrina e alguma jurisprudência a existência do direito a compensação também para essas situações, ficando apenas de fora os casos em que a não renovação do contrato de trabalho a termo certo resultasse da declaração do trabalhador nesse sentido, posição inequivocamente assumida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro<sup>38</sup>, e com a qual sempre nos identificámos<sup>39</sup>.

Ora, no que respeita à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a novidade introduzida nesta matéria foi a de adotar um critério único de compensação para os casos de caducidade de contrato a termo, seja a termo certo ou incerto, e a sua fixação no montante de 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo em caso de fração de ano tal montante calculado proporcionalmente.

Parece-nos, em todo o caso, que, quanto à aplicação no tempo do critério da compensação, a questão poderá não ser consensual.

De facto, sempre que se sucedem leis para regular uma mesma realidade, os problemas da aplicação no tempo revestem particular importância, sendo que a sua solução encontra resposta no ordenamento jurídico, quer porque a própria lei nova apresenta uma norma transitória a tratar expressamente a questão, quer porque, em face do seu silêncio, são aplicáveis os critérios supletivos previstos nos artigos 12.º e 13.º do Código Civil.

E, a este propósito, invoca-se o princípio geral que determina que, em regra, a lei só dispõe para o futuro, em nome da sua “função estabilizadora”, capaz de garantir a continuidade da vida social, e os direitos e as expectativas legítimas das pessoas. Mas assinala-se a possibilidade de haver parcelas de retroatividade legítima e razoável da lei nova numa sociedade que evolui historicamente e cujo Direito tem, por isso, de evoluir também, desempenhando a lei uma importante “função dinamizadora e modeladora”, capaz de ajustar a ordem estabelecida à evolução social e de promover mesmo esta evolução num determinado sentido.

É o caso, precisamente, das leis que dispõem diretamente sobre o conteúdo de relações jurídicas duradouras, abstraindo dos factos que lhes deram origem, sendo exemplo paradigmático deste tipo de relação o contrato de trabalho, cujo conteúdo é determinado, em regra, abstraindo dos factos que lhe deram origem.

Compreende-se, assim, que a norma transitória da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, assinale, precisamente, no n.º 1 do artigo 35.º, que “ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, com a redação dada pela presente lei, os

<sup>38</sup> Assim, NUNES VICENTE, in J. LEAL AMADO *et al*, *Direito do Trabalho*, pp. 602-604.

<sup>39</sup> Assim, M. IRENE GOMES, “Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, Ano XI, n.º 24, 2004, pp. 166-169.

contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento”, sendo que no caso particular do contrato de trabalho a termo é ainda afastada a aplicação do novo regime no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração celebrados antes da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, como determina o n.º 6 do mesmo preceito.

Acontece que, quanto à aplicação da compensação por caducidade de contrato de trabalho a termo de 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, em vez dos anteriores 18 dias, e na ausência de número específico na norma transitória prevista neste diploma, parece-nos que o novo critério de compensação passa a ser aplicável a todos os contratos de trabalho a termo que caducam posteriormente a 1 de maio de 2023, mesmo que tenham sido celebrados antes da entrada em vigor do novo regime.

É que não estando prevista expressamente outra solução para esta situação em concreto, diferentemente do que ocorre quanto à aplicação do critério da compensação de 14 dias para os casos de despedimento coletivo contemplado no n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril<sup>40</sup>, a solução reconduz-se, parece-nos, à 1.ª parte do n.º 1 desse preceito transitório, que determina que “ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, com a redação dada pela presente lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei”<sup>41</sup>.

Mas já há entendimentos diferentes. É o caso de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO que considera que o n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, também inclui o critério da compensação por caducidade de contrato de trabalho a termo, uma vez que a Autora escreve, a este propósito, que “a lei ressalva os períodos de execução do contrato a termo decorridos antes da sua entrada em vigor, aos quais aplica as anteriores regras de cálculo do valor da indemnização (art. 35.º n.º 2 da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril)”<sup>42</sup>.

### 3. Notas de encerramento

Como assinalámos inicialmente, qualquer juízo crítico sobre as alterações introduzidas, quer em 2019, quer em 2023, não pode deixar de ter como

<sup>40</sup> Ou para os casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, ou para os casos de despedimento por inadaptação, por força da remissão integral para o artigo 366.º do Código do Trabalho efetuada, respetivamente, pelo artigo 372.º e pelo artigo 379.º, n.º 1.

<sup>41</sup> Em sentido idêntico, NUNES VICENTE, in J. LEAL AMADO *et al*, *Direito do Trabalho*, pp. 604-605 (nota 122).

<sup>42</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV*, p. 131.

pano de fundo que o trabalhador com um contrato a termo é um trabalhador mais vulnerável do que o trabalhador com um contrato por tempo indeterminado, mesmo não sendo essa a única variável a considerar no âmbito desta temática.

Ora, nessa perspetiva e na subsequente procura do enfraquecimento da força atrativa do contrato de trabalho a termo para o empregador, as alterações ocorridas no âmbito da sua regulamentação, quer em 2019, quer em 2023, são, na sua generalidade, positivas, contribuindo para mais um passo no combate à precariedade<sup>43</sup>.

Mas na perspetiva da utilização do contrato de trabalho a termo enquanto instrumento de flexibilização do Direito do Trabalho, sustentada por diversas vozes, “favorecendo a adequação dos quadros normativos às necessidades modernas de gestão e aos desafios da produtividade e da competitividade das empresas”, essa função parece ter ficado comprometida<sup>44</sup>. •



<sup>43</sup> Importa ainda assinalar que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, na procura de uma maior efetividade da legislação laboral, ampliou a competência da sua fiscalização pela Autoridade das Condições de Trabalho, designadamente no que respeita a um reforço do controlo de um correto recurso à contratação a termo. É neste contexto que o artigo 2.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, foi alterado, passando a estabelecer-se que a Autoridade das Condições de Trabalho é igualmente competente para instaurar o procedimento previsto no artigo 15.º-A do referido diploma, nas situações previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 147.º do Código do Trabalho. Isto significa, portanto, que, quando estejam em causa contratos de trabalho a termo inválidos, a Autoridade das Condições de Trabalho, mediante a instauração de procedimento, insta o empregador a reconhecer a presença, afinal, de contratos de trabalho sem termo.

<sup>44</sup> PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV*, pp. 74-76.

## DISCURSO DE ENCERRAMENTO

Júlio Gomes

Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça  
Presidente da Secção Social

Clique para assistir.



Queria aproveitar o ensejo para agradecer, desde logo, a Sua Excelência o Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, sem o qual este colóquio não teria sido possível, assim como a colaboração de toda a estrutura muito bem montada e oleada do Supremo Tribunal de Justiça.

Queria agradecer à Apodit pela colaboração que nos tem prestado ao longo de todos estes anos.

Queria agradecer ao Conselheiro Pinto Hespanhol, que foi a alma desta iniciativa.

Queria cumprimentar os presentes que resistiram estoicamente até esta hora e que tiveram a coragem de desafiar o mau tempo. Cumprimentar também os que nos veem à distância.

O tema que nos trouxe aqui é muito complexo. A “Agenda do Trabalho Digno” vai ocupar-nos durante anos.

Pode-se ver o copo meio cheio ou meio vazio, mas julgo que é uma alteração legislativa importante.

Lamento que certas matérias tenham sido deixadas ficar pelo caminho. Como hoje se ouviu da plateia, a matéria da segurança no trabalho devia fazer parte necessariamente da agenda do trabalho digno; a lei de acidentes de trabalho, como o Professor Pedro Romano Martinez recentemente escreveu, é uma lei atávica. Infelizmente não há vontade ou coragem política de alterar. Nós, como aplicadores de direito, temos de fazer o melhor que podemos com a lei deficiente que temos.

Mas noutras matérias, pelo menos, a agenda do trabalho digno representa um passo importante cheio de incertezas. Ainda hoje ouvimos uma intervenção brilhante – todas elas – sobre a inspeção do trabalho que, de facto, deixa muitas perplexidades, muitas dúvidas sobre o que é que o legislador quis e como é que vamos materializar ou efetivar essas intenções.

Vai ser, enfim, através do nosso trabalho, todos nós, advogados, magistrados, que se vai a pouco e pouco concretizar e interpretar uma lei.

Uma vez ouvi um não jurista dizer “ainda bem que as leis portuguesas são tão complexas e ambíguas porque isto dá-vos muito trabalho e dinheiro”.

Acredito que dê dinheiro a alguns, a outros, os juízes, bastante trabalho, mas o que é certo é que como se diz, “o que nasce torto tarde ou nunca se endireita”. Portanto nós vamos ter sempre muitos problemas em aplicar uma lei que, até certo ponto, é inovadora, mas noutros aspetos é tecnicamente insegura e deficiente.

Mais uma vez muito obrigado pela coragem que tiveram em defrontar o mau tempo e pela paciência que tiveram em ouvir-nos.

A palavra final é para os oradores: todos eles tornaram este dia muito útil, muito importante, aprendemos com todas as intervenções. Uma oradora disse “eu gosto muito disto” e notou-se em todos uma paixão pelo direito que acaba por ser o que às vezes é mais animador na nossa profissão: é mesmo o gostarmos muito disto.

Muito obrigado. •



# MOMENTO MUSICAL





**TerraSul** surge de uma mistura inusitada de música identitária que evoca o lamento da alma e que tem raízes profundas no povo - uma fusão aparentemente impossível!

Para Ricardo J. Martins e Vítor Bacalhau, o Fado e a Música Tradicional Portuguesa, tal como o Rock, o Blues e o Country, apesar de supostamente muito distintos, são estilos com muito em comum. A procura dessas similaridades e linhas de contacto é o combustível que move este projeto.

No disco de estreia “Encruzilhada” as linguagens únicas dos dois músicos fundem-se perfeitamente, sem desvirtuar a raiz de cada um dos instrumentos. O gemido da guitarra portuguesa e o choro da guitarra elétrica unidos em plena consonância!

TerraSul prepara-se para lançar um novo trabalho no final do ano de 2023.

Clique para assistir.



REPERTÓRIO:  
Dança celtibero  
Guerreona  
Remexido  
Alma algarvia



SUPREMO  
TRIBUNAL  
DE JUSTIÇA

