

RIDT

ANO VI / JULHO 2026 / Nº 9
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

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





idt

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



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

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

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

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

Periodicidade
Semestral

Nº Registo ERC
127529

Depósito Legal
480082/21

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Director
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretary-General
Sara Leitão

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

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

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

Periodicity
Semiannual

ERC Registration No.
127529

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt

ESTATUTOS EDITORIAIS DA RIDT

I. Orientação

A Revista Internacional de Direito do Trabalho (RIDT) é uma publicação periódica eletrónica de livre acesso, com um sistema de *double-blind peer review*, criada e detida pelo Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, no âmbito do Centro de Investigação de Direito Privado da Universidade de Lisboa.

II. Objetivos

A RIDT prossegue, com plena independência, os seguintes objetivos:

- a) Fomentar a investigação científica nas áreas do Direito do Trabalho, da Segurança Social e áreas conexas;
- b) Promover o aprofundamento da investigação científica em Portugal e no estrangeiro, através da publicação de artigos científicos que versem especialmente sobre Direito Laboral ou sobre outras áreas de estudo com impacto neste ramo do Direito;
- c) Promover a internacionalização das áreas de estudo da RIDT, através da publicação de artigos científicos de investigadores estrangeiros, de artigos científicos que versem sobre ordenamentos jurídicos estrangeiros ou que adotem perspetivas comparatísticas do estudo do Direito;
- d) Fomentar a liberdade académica dos autores e a inovação científica;
- e) Disseminar o conhecimento do Direito do Trabalho, da Segurança Social e áreas conexas, aproximando a comunidade académica da sociedade civil.

III. Investigação científica

A RIDT promove a investigação científica publicando artigos originais e inéditos, admitindo a publicação de textos já divulgados, nomeadamente em caso de atualização ou de a publicação inicial ter tido reduzida divulgação, assegurando o autor a autorização, quando necessária, e fazendo-se menção à anterior publicação, nos termos definidos no regulamento.

IV. *Peer review*

1. A RIDT promove a investigação e divulgação de artigos científicos de excelência, assegurando o rigor técnico da investigação através da implementação de um sistema de *double-blind peer review*.
2. A RIDT assegura que a revisão dos textos é realizada de forma anónima e com garantias de imparcialidade, nos termos estabelecidos no regulamento.

V. Princípios deontológicos

A RIDT assegura o respeito pelos princípios deontológicos e pela ética profissional dos jornalistas, assim como pela boa fé dos leitores, nos termos do Código Deontológico dos Jornalistas e Boa fé dos Leitores.

VI. Publicação

A publicação dos textos enviados e revistos ficará condicionada à aprovação da Direção, a qual poderá recusar a publicação de qualquer texto, tendo em conta, nomeadamente, a sua originalidade, a atualidade do tema, os parâmetros em que se baseia a revisão pelos pares (através do sistema de *double-blind peer review*), os comentários dos revisores e quaisquer condicionamentos editoriais.

VII. Estrutura orgânica

1. A RIDT é composta pela Direção e pelo Conselho Científico.
2. A Direção é composta por cinco membros: dois Diretores, um Subdiretor, um Secretário Geral e um Secretário Geral Adjunto, desempenhando as competências estabelecidas no regulamento.
3. O Conselho Científico é composto por personalidades de reconhecido mérito, designadamente, académicos, magistrados, advogados ou profissionais de outras áreas, com relevante currículo académico, científico ou profissional na área do Direito, em especial, do Direito do Trabalho e matérias conexas, desempenhando as competências estabelecidas no regulamento.

EDITORIAL STATUTES OF RIDT

I. Introduction

The International Labour Law Review (RIDT) is a free-access electronic periodical publication with double-blind peer review, created and owned by the Labour Law Institute of the Faculty of Law of the University of Lisbon, within the scope of the Centre for Research in Private Law of the University of Lisbon.

II. Objectives

RIDT pursues, with full independence, the following objectives:

- a) Promoting scientific research in the areas of Labour Law, Social Security and related areas;
- b) Promoting the deepening of scientific research in Portugal and abroad, through the publication of scientific articles especially focused on Labour Law or other areas of study with an impact in this branch of Law;
- c) Promoting the internationalization of the areas of study of RIDT, through the publication of scientific articles authored by foreign researchers, scientific articles that study foreign legal systems or that develop comparative legal research;
- d) Encouraging academic freedom of authors and scientific innovation;
- e) Disseminating knowledge of Labour Law, Social Security and related areas, bringing the academic community closer to the civil society.

III. Scientific research

RIDT promotes scientific research by publishing original and unpublished papers, although previous published papers can be eligible for publication if they include updates or if the previous publication had low dissemination, in which case the author shall ensure permission from the publisher, if necessary, and mention the previous publication of the paper.

IV. *Peer review*

1. RIDT promotes research and dissemination of scientific articles of excellence, ensuring the technical accuracy of research through the implementation of a double-blind peer review system.
2. RIDT ensures that the review of papers is carried out anonymously and with guarantees of impartiality, in accordance with the terms established in the regulations.

V. Ethical principles

RIDT ensures the respect for the deontological principles and professional ethics of journalists, as well as for the good faith of readers, in accordance with the Journalists' Code of Ethics and Readers' Good Faith.

VI. Publication

The publication of papers sent and reviewed will be subject to the approval of the Board, which may refuse to publish any paper, considering, notably, its originality, the topicality of the subject, the criteria which the review is based on (through double-blind peer review), the comments of the reviewers and any editorial constraints.

VII. Organisational structure

1. RIDT is composed of the following bodies: the Board and the Scientific Council.
2. The Board is composed of five members: two Directors, an Assistant Director, a Secretary-General, and a Deputy Secretary-General, with the responsibilities set forth in the regulations.
3. The Scientific Council is composed of personalities of recognized merit, namely, academics, magistrates, lawyers or professionals from other areas, with relevant academic, scientific or professional curriculum in the area of Law, in particular, Labour Law and related matters, with the responsibilities set forth in the regulations.

CONSELHO CIENTÍFICO *SCIENTIFIC COUNCIL*

Alberto Arufe Varela

Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña (Espanha)

André Pestana Nascimento

Uría Menéndez Abogados, S.L.P. (Portugal)

Ângela Carrascalão

Universidade Nacional Timor Lorosa'e (Timor-Leste)

António Menezes Cordeiro

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

António Monteiro Fernandes

Universidade Nova de Lisboa, Universidade Lusófona de Lisboa (Portugal)

António Moreira

Faculdade de Direito da Universidade Lusíada do Porto (Portugal)

António Nunes de Carvalho

Faculdade de Direito da Escola de Lisboa da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

Apelles J. B. Conceição

Advogado (Portugal)

Benjamim Mendes

DLA Piper ABBC - ABBC - Azevedo Neves, Benjamim Mendes, Carvalho e Associados, Advogados, SP, RL (Portugal)

Bernardo Lobo Xavier

Faculdade de Direito da Escola de Lisboa da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

Carmo Sousa Machado

Abreu Advogados (Portugal)

Catarina Carvalho

Faculdade de Direito da Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

Catarina Levy Osório

ALC Advogados (Angola)

Catarina Salgado

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Cláudia Madaleno

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Cristina Leite

MLA - Menezes, Leite e Associados, Sociedade de Advogados (Cabo Verde)

Dário Moura Vicente

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Diogo Leote

Miranda & Associados - Sociedade de Advogados, SP, RL (Portugal)

Duarte Casimiro

Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane (Moçambique)

Estêvão Mallet

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (Brasil)

Fernando Araújo

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Francisco Liberal Fernandes

Faculdade de Direito da Universidade do Porto (Portugal)

Franco Carinci

Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Bologna (Itália)

Geraldo da Cruz Almeida

Instituto Superior de Ciências Jurídicas e Sociais (Cabo Verde)

Giuseppe Ludovico

Università degli Studi di Milano (Itália)

Guilherme Dray

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Jean-Claude Javillier

Université Panthéon-Assas, Paris II (França)

Jesús Cruz Villalón

Universidad de Sevilla (Espanha)

Jesús Martínez Girón

Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña (Espanha)

Joana Vasconcelos

Faculdade de Direito da Escola de Lisboa da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

João Leal Amado

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal)

José Alberto Vieira

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

José Artur Duarte Nogueira

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

José João Abrantes

Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa / Juiz do Tribunal Constitucional (Portugal)

José Luis Monereo Pérez

Universidad de Granada (Espanha)

Júlio Manuel Vieira Gomes

Faculdade de Direito da Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

Luís Gonçalves da Silva

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Luís Menezes Leitão

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Luís Miguel Monteiro

Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva e Associados (Portugal)

Mafalda Miranda Barbosa

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal)

Manuela Manuel Lopes Mendes

Procuradoria Geral da República e Faculdade de Direito de Bissau (Guiné-Bissau)

Margarida Seixas

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Maria Emilia Casas Baamonde

Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid (Espanha)

Maria Leonor Ruivo

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Nuno Guedes Vaz

PLMJ Advogados, SP, RL (Portugal)

Otávio Pinto e Silva

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (Brasil)

Paula Borges Santos

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (Portugal)

Paula Ponces Camanho

Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva e Associados (Portugal)

Paula Rosado Pereira

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Paula Vaz Freire

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Pedro Furtado Martins

Faculdade de Direito da Escola de Lisboa da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

Pedro Madeira de Brito

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Raúl Carlos de Freitas Rodrigues

Universidade Mandume Ya Ndemufayo (Angola)

Rita Canas da Silva

Faculdade de Direito da Escola de Lisboa da Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

Sara Leitão

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Teresa Coelho Moreira

Escola de Direito da Universidade do Minho (Portugal)

Thereza Nahas

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (Brasil)

Vítor Palmela Fidalgo

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Portugal)

Wolfgang Däubler

Universität Bremen Fachbereich Rechtswissenschaft (Alemanha)

Zara Jamal

JLA Advogados (Moçambique)



EDITORIAL

O Instituto de Direito do Trabalho (IDT) foi criado em 2000, surgindo quando, na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, se encontrava em desenvolvimento uma «Escola de Direito do Trabalho», para a qual, depois dos trabalhos pioneiros de Raúl Ventura, os estudos de António Menezes Cordeiro e Pedro Romano Martinez contribuíram significativamente.

O IDT tem procurado promover o estudo e a investigação do Direito do Trabalho e áreas conexas, através da organização de cursos de pós-graduação, conferências e *workshops*, e da promoção de publicações nestes domínios.

Neste âmbito, o IDT fundou, em 2021, a Revista Internacional de Direito do Trabalho (RIDT), com o propósito de reunir os estudos científicos de académicos e práticos do Direito Laboral e áreas conexas, e responder aos desafios que o mundo global coloca às relações de trabalho.

ARIDT visa ser uma referência nesta área jurídica no plano internacional, integrando trabalhos de autores oriundos das mais variadas jurisdições, pretendendo afirmar-se como um importante instrumento de divulgação e difusão da ciência do Direito nestas matérias.

* * * * *

The Labour Law Institute (*Instituto de Direito do Trabalho* - IDT) was created in 2000, when a «School of Labor Law» was under development at the Faculty of Law of the University of Lisbon (*Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*), for which, after Raúl Ventura's pioneering work, the studies of António Menezes Cordeiro and Pedro Romano Martinez contributed significantly.

IDT has sought to promote the study and investigation of Labour Law and related areas, through the organization of postgraduate courses, conferences and workshops, and the promotion of publications in these fields.

In this context, IDT founded, in 2021, the International Labour Law Review (*Revista Internacional de Direito do Trabalho* - RIDT), with the purpose of bringing together scientific studies by academics and practitioners in Labour Law and related areas, and respond to the challenges that the global world poses to labour relations.

RIDT aims to be a reference in this field of Law at the international level, including papers by authors from a wide range of jurisdictions, intending to assert itself as an important instrument for the dissemination and diffusion of Juridical Science in these matters.



ÍNDICE / INDEX

BRASIL

Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira / Francisco de Castilho Prates / Alexandre Gustavo Melo Franco Bahia
O Supremo Tribunal Brasileiro e o fenómeno da “pejotização” dos contratos laborais: algumas indagações necessárias 7

Margarida Harada Mirra
Arbitration in the gig economy: safeguarding access to justice for the weaker party in the employment contract 45

CABO VERDE

Geraldo da Cruz Almeida
Liberdade sindical em Cabo Verde - nota evolutiva 123

MOÇAMBIQUE

Paulo Daniel Comoane
A importância do direito de propriedade como fundamento do poder organizativo do empresário-empregador na legislação laboral moçambicana 159

PORTUGAL

Ana Margarida Cerqueira
A flexibilidade horária dos trabalhadores com responsabilidades familiares: do texto legal aos excessos interpretativos 203

Januário Graça

A proteção do direito ao trabalho face à liberdade religiosa: o conflito entre o trabalho e a crença absoluta referente aos tempos sagrados da religião

273

João Leal Amado / Joana Nunes Vicente / Renata Melo Esteves

Da relação entre os motivos justificativos e a cláusula de termo resolutivo: nótula em torno de recentes desenvolvimentos jurisprudenciais

335

Maria Leonor Ruivo

Contributo para a delimitação do tipo objetivo nas contraordenações laborais em matéria de trabalho de menores

355

Solange Ferreira Lajoso

Assédio moral laboral, teletrabalho e desconexão - reflexão após a entrada em vigor da Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho

407





BRASIL



O SUPREMO TRIBUNAL BRASILEIRO E O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” DOS CONTRATOS LABORAIS: ALGUMAS INDAGAÇÕES NECESSÁRIAS*

THE BRAZILIAN SUPREME COURT AND THE PHENOMENON
OF “PEJOTIZAÇÃO” OF EMPLOYMENT CONTRACTS:
SOME NECESSARY QUESTIONS

Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira¹

Francisco de Castilho Prates²

Alexandre Gustavo Melo Franco Bahia³

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ **Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira**. Professor Catedrático de Direito Constitucional da Faculdade de Direito da UFMG. Bolsista de Produtividade do CNPq (PQ A). Bacharel, Mestre e Doutor em Direito (UFMG). Pós-Doutorado com bolsa Capes em Teoria do Direito (Università degli Studi di Roma TRE).

² **Francisco de Castilho Prates**. Professor Adjunto do Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito da UFMG. Bacharel, Mestre e Doutor em Direito (UFMG). Estágio de Pós-Doutorado, como Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em Teoria da Constituição e Direito Constitucional, pela FDUFG (2016-2018). Coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisa “Tópico em Teoria e Direito Constitucional”.

³ **Alexandre Gustavo Melo Franco Bahia**. Professor Assistente do Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito da UFMG. Bolsista de Produtividade do CNPq (2). Bacharel, Mestre e Doutor em Direito (UFMG). Estágio pós-doutoral pelo Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto/Portugal (2019). Coordenador do Projeto de Extensão “Lide - Litigância Estratégica em Direitos Humanos” (UFMG).

Sumário: 1. Considerações Preliminares; 2. “Pejotização” e Terceirização: distinções; 3. O Supremo Tribunal Federal e a “pejotização”: entendimentos divergentes; 4. Considerações Finais; 5. Referências bibliográficas.

Resumo:

O presente artigo centra-se na controversa espécie de contrato trabalhista conhecida, no cenário brasileiro, como “pejotização”, no qual tanto o contratante como o contratado são pessoas jurídicas. O texto busca refletir sobre tal figura contratual a partir da jurisprudência dominante atualmente no Supremo Tribunal Federal brasileiro, que vem validando esse meio de formalização laboral. Com essa finalidade, buscamos pensar o fenômeno da “pejotização” a partir de uma chave interpretativa crítica e desconstrutiva, em que os direitos trabalhistas constitucionais exigem memória constituinte, impondo a reflexão de inegáveis e estruturais assimetrias e vulnerabilidades entre os atores sociais que compõem as relações trabalhistas, procurando, ao final, iluminar dadas incoerências argumentativas presentes na tese jurisdicional majoritária.

Palavras-chave: Direito Constitucional do Trabalho, “Pejotização”, Assimetrias Estruturais.

Abstract:

This article focuses on the controversial form of labor contracting known in the Brazilian context as “*pejotização*”, in which both the contracting party and the contracted individual operate as legal entities. The analysis is situated within the current jurisprudence of the Brazilian Supreme Federal Court, which has increasingly endorsed this mode of labor formalization. To this end, the study adopts a critical and deconstructive interpretative framework, arguing that constitutional labor rights demand a constituent memory—one that compels reflection on the undeniable and structural asymmetries and vulnerabilities that characterize labor relations. Ultimately, the article seeks to shed light on certain argumentative inconsistencies embedded within the prevailing judicial position.

Keywords: Constitutional Labor Law, “Pejotização”, Structural Asymmetries.

1. Considerações Preliminares

Em tempos recentes, uma singular modalidade de contratação de serviços tem levantado uma série de debates e controvérsias, em razão de seus possíveis impactos na seara dos direitos sociais, prin-

principalmente em sua dimensão laboral, qual seja, a denominada “*pejotização*”.

Nessa, o contrato é formado entre pessoas jurídicas, em tese, fruto de livre disposição e autonomia, o que faz com que inúmeras normas trabalhistas de cunho protetivo não incidam sobre ela, haja vista que não há, por ser uma relação “*bilateral*”, em princípio, como o contratado buscar qualquer responsabilização, já que não haveria um vínculo formal de subordinação, já que ambos participantes são “pessoas jurídicas”, ainda que uma delas seja unipessoal, em que o prestador de serviço confunde-se com a própria “empresa”.

Muito das controvérsias apontadas têm emergido e versam sobre a linha argumentativa que a maioria do Supremo Tribunal Brasileiro (doravante STF) tem empregado para validar a “*pejotização*”, pois o âmbito de aplicação dessa forma de contratação de serviços pode, quando não adequadamente problematizado, quando os contextos que subjazem a tais relações não são inseridos discursivamente na metodologia decisória, estar, na realidade, ocultando pretensões ilegítimas a direitos⁴, levando a grave redução do campo protetivo na esfera laboral, com nefastos impactos, inclusive, na seara fiscal e previdenciária.

⁴ Uma pretensão aparece como abusiva quando, tirada do “mundo das ideias” (aplicável “*prima facie*”), adentra na vida concreta e, com isso, mostra-se inaplicável, pois que seu uso se mostraria abusivo. Cfr. Menelick de Carvalho Netto. A Contribuição do Direito Administrativo Enfocado da Ótica do Administrado para uma Reflexão Acerca dos Fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da constituição. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* (TST), Brasília, vol. 68, n. 2, abr./jun., 2002, pp. 67-84 e Alexandre Bahia. Antissemitismo, Tolerância e Valores: anotações sobre o papel do Judiciário e a questão da intolerância a partir do voto do Ministro Celso de Mello no HC 82.424. In: *Revista dos Tribunais*, v. 847, maio, 2006, pp. 443-470.

Visando compreender esse fenômeno, decidimos partir, como chave analítica, de uma Teoria da Constituição e do Direito Constitucional de base crítica-reconstrutiva, em que os debates são inseridos, contextualizados, em que as garantias, liberdades e igualdades constitucionais devem ser tematizadas recorrentemente, não se aceitando, de modo naturalizado, saídas por demais abstratas e/ou retóricas. Isto é, tais eventos não ocorrem fora da história e da sociedade, em que legitimidade implica algum nível de reconhecimento intersubjetivo, de participação dialógica na construção das decisões, já que não há o legítimo autoevidente e autorreferente, pois pensar essa dimensão impõe tematizarmos compartilhamento e pertença, sobre como os consensos são construídos⁵.

Em suma, assumimos, como pressuposto conceitual, uma concepção de democracia constitucional como espaço aberto e conflituoso, pautado por potencial disputa pelos compromissos constituintes, traduzidos esses em termos geracionais, já que marcados pela temporalidade. Ou seja, nosso ponto de partida não reduz norma ao texto, conformando o que denominaríamos de uma “reflexão de terceiro nível”, em que aplicação normativa exige sensibilidade às assimetrias existente, sob pena de conformarmos simulacros de direitos, de Constituição⁶.

Tal chave interpretativa impõe que coloquemos certos argumentos empregados pelo STF em recentes julgados sobre a “pejotização” *entre parêntesis*, visando, como objetivo central, iluminar dadas in-

⁵ Cfr. Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira. *Contribuições para uma Teoria Crítica da Constituição*. 4ª. ed. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2025.

⁶ Cfr. Francisco de Castilho Prates. *Um ensaio sobre a relação geracional entre democracia e constitucionalismo: algumas notas exploratórias*. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2022.

consistências argumentativas presentes no entendimento atualmente majoritário, especialmente no que se refere a uma controversa expansividade conferida às razões de decidir dos paradigmas decisórios empregados pelo STF (principalmente, Arguição de Descumprimento Fundamental 324 e o Recurso Extraordinário 958252, com Repercussão Geral) para validação da pejotização, ou seja, na pouca aderência da *ratio* existente no Tema de Repercussão Geral 725, que se refere, especificamente, à denominada terceirização, forma distinta de contrato de prestação de trabalho.

Por conseguinte, nossa pretensão é desvelar que sem um devido cuidado na distinção entre terceirização e pejotização, sem a busca de uma delimitação da *ratio decidendi* dos paradigmas utilizados, o STF pode se transformar, através do uso recorrente e não problematizado das chamadas *Reclamações Constitucionais*, em uma instância recursal trabalhista, esvaziando a competência, constitucionalmente prevista, da Justiça do Trabalho, ramo especializado do Judiciário, podendo favorecer, paradoxalmente, a conformação fraudulenta de contratos de trabalho, talvez incrementando, ousaríamos dizer, até mesmo uma “desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais”⁷.

Realça-se, desde já, que somos sabedores da enorme complexidade que o tema reflete, admitindo inúmeras variáveis e abordagens, o que nos impôs, a partir de nossa chave de análise, a difícil decisão de realizarmos um *recorte*, o qual enfatiza a questão do uso maciço de *Reclamações Constitucionais* e, por consequência, a tematização

⁷ Grijalbo Fernandes Coutinho. *Justiça Política do Capital: a Desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

da exigência de *aderência estrita* que essas demandam, tendo, como cenário, uma historicidade subjacente às relações trabalhistas marcada por profundas assimetrias entre os seus participantes.

Com esse pano de fundo teórico-metodológico e com tal objetivo, abordaremos nosso objeto a partir de uma perspectiva crítica da doutrina e das posições argumentativas minoritárias presentes no próprio STF, as quais, direta e indiretamente, levantam uma série de dúvidas sobre os caminhos decisórios que o órgão de cúpula do Judiciário brasileiro tem se utilizado para fundamentar e admitir a “*pejotização*”, além de também indagarem sobre as possíveis e graves consequências, tanto de curto quanto de longo prazo, que dessa posição podem advir para a dimensão protetiva do Direito do Trabalho.

2. “Pejotização” e Terceirização: distinções

O professor e desembargador do trabalho Jorge Luiz Souto Maior, em abril de 2025, escreveu um texto intitulado “Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer”⁸, no qual aborda e problematiza alguns dos argumentos vitoriosos construídos pelo STF em casos em que se discutia a validade ou não do fenômeno conhecido como a “pejotização”, em que sobressai e são recuperadas, ao final, noções como da liberdade contratual, autonomia da vontade dos contratantes, além de fundamentos como “liberdade de organização produtiva dos cidadãos” e “liberdade de formular estratégias nego-

⁸ Jorge Luiz Souto Maior. *Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer*. Blog do Autor. São Paulo, 06/04/2025a. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-pejotizacao-e-perguntas-que-nao-se-deveriam-fazer>>. Acesso em: 12/06/2025.

ciais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade”, como se pode visualizar em várias decisões, algumas das quais, em sede reclamatória, tomadas no STF sobre o tema⁹.

Contudo, ainda segundo o citado jurista, por uma insuficiência de contextualização, as assimetrias entre os participantes de tais “contratos” não foram adequadamente tematizadas, o que pode conduzir a potenciais fraudes às normas trabalhistas, desconstruindo a própria noção constitucional dos direitos sociais e, até mesmo, da competência, para processo e julgamento de tais demandas, atribuída à Justiça do Trabalho.

Com efeito, nessas “novas” formas de relações de trabalho, as leis trabalhistas são como que “postas de lado” diante da “livre manifestação do trabalhador de se assumir como uma empresa individual e, com isto, “rechaçar a proteção jurídica trabalhista”, sendo que essa decisão deve ser respeitada”, mesmo que leve a redução da proteção normativa da parte contratada¹⁰.

Nessa linha, o STF, tendo como *leading case* o Recurso Extraordinário 958252-MG, de relatoria do Ministro Luiz Fux, no qual se discutia a validade da chamada terceirização de atividades-fim, julgado pelo seu Pleno em 30/08/2018, editou o Tema de Repercussão Geral

⁹ Na Arguição de Descumprimento Fundamental 324 (doravante ADPF), apontada como um dos paradigmas de confronto, lemos, segundo a maioria: “1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização [...]. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade”. (ADPF 324. STF, Pleno, 30/08/2018. Relator: Min. Roberto Barroso, Ementa). Como reflexo dessa decisão, ver, entre outras, Reclamações Constitucionais: RCL 63020-AgR; RCL 64416-AgR.

¹⁰ Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer.

725, em que assentou que é lícita esse tipo de contratação, desde que respeitadas as normas protetivas do direito trabalhista, ou seja, fraudes e contratos dissimulados de emprego, aferidos a partir dos casos concretos, não seriam admitidos nem legitimados¹¹.

Em termos diretos, o citado *Tema 725* dispõe: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. (grifos nossos)

Não obstante os paradigmas, acima colecionados, terem se referido a “terceirização”¹², a maioria do STF tem expandido as razões ali prevaletentes à pejotização, em criticável giro interpretativo, em que “qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas” tem sido lido de modo a admitir-se “qualquer arranjo usado por empregadores”, abrindo profunda brecha para o emprego maciço da pejotização, assegurado esse emprego através do também maciço uso de *Reclamações Constitucionais*¹³, cassando decisões trabalhistas

¹¹ Registre-se que na citada ADPF lemos, no ponto 14 da Ementa, como fundamento argumentativo, alguns possíveis benefícios que poderiam advir da terceirização.

¹² Por exemplo, na ADPF 324, paradigma decisório sobre o tópico, lemos: “A discussão, portanto, versa o tema da **terceirização**”. (ADPF 324. STF, Pleno, 30/08/2018. Relator Min. Roberto Barroso, p.17/349, grifos nossos)

¹³ Instrumento processual que, partindo de nosso objeto, permite um “acesso direto” ao STF. Prevista constitucionalmente (arts. 102, I, “L”; 105, I, “F”) e regulada legalmente no capítulo IX do atual CPC, além de disposições contidas em normas regimentais. Visa preservar a competência dos Tribunais e a garantia da autoridade de suas decisões, isto é, da chamada dimensão expansiva e vinculante de certos julgados-precedentes, como, por exemplo, das Ações Constitucionais do Controle Concentrado e do Recurso Extraordinário com Repercussão Geral reconhecida. Registre-se, desde já, que o uso da *Reclamação* exige a comprovação da denominada “**aderência estrita**” entre a decisão que se pretende garantir (*decisão reclamada*) e a aquela tida como paradigma decisório que se afirma ter sido desrespeitado. Ver, entre outros: Daniel Mitidiero. *Reclamação nas Cortes Supremas*: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente. SP: Thomson Reuters

que conflitam, normativamente, com tal tese, mesmo que o material probatório, analisado pela Justiça do Trabalho, demonstre a presença de dissimulações fraudulentas¹⁴.

Visualiza-se, assim, que o citado *Tema 725* emerge por demais aberto e abrangente, sem critérios objetivamente expressos, admitindo-se o seu uso de modo extremamente amplo, marcado por grave flexibilidade interpretativa, o que pode conduzir ao emprego desmedido de Reclamações Constitucionais. Ou seja, como ainda veremos, o requisito de aderência estrita estaria sendo flexibilizado, haja vista que o material fático-probatório, analisado nas devidas instâncias, quando aponta a existência de dissimulação e fraude, é como que desconsiderado, pois em sede de Reclamação não é viável revolver ou reexaminar tal material, como o próprio STF, de modo recorrente, afirma¹⁵.

Brasil, 2020; Gustavo Azevedo. *Reclamação Constitucional no Direito Processual Civil*, RJ: Editora Forense, 2018; Dierle Nunes (et al.). Precedentes: alguns problemas na adoção do distinguishing no Brasil. In: *Libertas* (Revista de Pesquisa em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP), v. 1, n. 1, jan./jun. 2013, pp.01-23. Disponível em: <https://periodicos.ufop.br/libertas/article/view/250/224> e Alexandre Bahia; Dierle Nunes; Diogo Bacha e Silva. “Modulação de Efeitos no Controle de Constitucionalidade e Objetivação do Recurso Extraordinário - reflexos sobre o acesso à jurisdição”. In: *Dilemas na Constituição*. Alfredo Copetti Neto; George Salomão Leite e Glauco Salomão Leite (Organizadores). Belo Horizonte: Fórum, 2017, pp. 339-359.

¹⁴ Cássio Casagrande. *STF “liberou geral” e CLT agora é facultativa*. Jota, 09/10/2023a. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pejotizacao-stf-liberou-geral-e-clt-agora-e-facultativa> e Cássio Casagrande. *STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária*. Jota, 02/10/2023b. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/stf-amplia-reforma-trabalhista-de-maneira-arbitraria>. Acessos em: 10/06/2025.

¹⁵ “Ementa: [...] 3. Para eventualmente dissentir das instâncias ordinárias de julgamento, seria imperioso revolver o acervo fático-probatório do processo subjacente, providência que não se conforma à finalidade e aos limites cognitivos da via reclamatória. [...]”. (Rcl 41927 AgR. STF, 2a Turma, 24/02/2021, Relator: Min. Edson Fachin). Na mesma linha, entre outras, ver: (Rcl 65995 AgR); (Rcl 68386 AgR).

Nesse diapasão, essa excessiva abrangência interpretativa levanta uma série de indagações, as quais versam, ao fim e ao cabo, a respeito da ausência de um *distinguishing* entre terceirização e “pejotização”¹⁶ e, como resultado dessa ausência, da própria legitimidade da interpretação constitucional construída para validar essa última forma de contratação de trabalho através de pessoas jurídicas em que o trabalhador surge como sócio/titular, ou seja, emerge a necessidade de tematizar o requisito da “aderência estrita”.

Ora, essa expansividade da *ratio decidendi* mostra-se visível no ARE 1532603/2025 - PR, no qual o STF, reconhecida a Repercussão

¹⁶ Na sistemática dos precedentes a aplicação de um caso anterior (caso paradigma) a um novo caso exigem grandes esforços interpretativo e argumentativo. Na decisão paradigma se encontram (i) os fatos (que deram origem à decisão e são fundamentais para a compreensão do precedente); (ii) a “ratio decidendi”, é dizer, mais do que meras “razões de decidir”, a “ratio” revela qual a compreensão que, sobre uma questão controversa, o Tribunal teve solucionando o caso; finalmente, ali também estão os “obiter dictum”, considerações *laterais*/comentários feitos pelos julgadores a respeito de questões que tocam indiretamente o tema. Assim, trabalhar com precedentes envolve tomar-se a “ratio decidendi” do caso paradigma como holding para o novo caso; isso apenas é possível se, primeiro, houve compatibilidade fática entre os casos (anterior e o atual). Como já explicámos noutra oportunidade: “Quando um caso anterior é tomado para que seja analisada a possibilidade de sua ratio decidendi servir para o julgamento do novo caso, isso é feito após ostensiva comparação entre os casos: é o novo caso que ditará o uso do precedente e não o contrário. A preocupação do juiz é (deve ser) o caso que tem a julgar e a tomada de um (ou mais) precedente(s) anterior(es) - inclusive por “sugestão” de cada parte, que invocará um ou mais precedentes (muitas vezes incompatíveis entre si) - é feita em função do presente (e não de o passado). Mesmo que estejam tratando do mesmo tema, pode ocorrer do caso presente possuir particularidades que impeçam que a mesma solução anterior seja utilizada (*distinguishing*) ou que o Tribunal que produziu o precedente entenda que o mesmo está superado (*overruled*). Os precedentes não funcionam como se fossem as “normas gerais e abstratas” [...]” (Alexandre Bahia. *Recursos extraordinários no STF e no STJ*. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2016, p. 61). Ver também: Lenio Streck; Georges Abboud. *O que é isto - o precedente judicial e as súmulas vinculantes?* 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014; Maurício Ramires. *Crítica à Aplicação de Precedentes no Direito Brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010; Edward Re. “Stare Decisis”. In: *Revista dos Tribunais*, 83, v. 702, abr. 1994, pp. 7-13 e Thomas Bustamante. *Teoria dos Precedentes Judiciais: a justificação e a aplicação de regras jurisprudenciais*. SP: Noeses, 2012.

Geral (Tema 1389)¹⁷, não se restringirá a aferir a licitude dos contratos de trabalho para além das regras celetistas, mas também analisará o próprio âmbito de incidência da competência do Judiciário Trabalhista para julgar situações concretas que envolvam, entre outros, casos de “pejotização”¹⁸, o que demonstra a centralidade da questão de mérito que ali será abordada e decidida.

Nesse último caso, destaque-se, em um incidente, o Ministro-Relator Gilmar Mendes determinou a suspensão dos processos e ações que versem sobre os temas ali debatidos, com fundamento de que há um número considerável de *Reclamações*, resultado, na perspectiva do referido magistrado, de um descumprimento reiterado das teses do STF pela Justiça Trabalhista, levando a uma instabilidade normativa e tornando o STF em uma “instância revisora de decisões trabalhistas”, como se pode ler em decisão monocrática de 14/04/2025¹⁹.

Contudo, atrevemo-nos a afirmar que muito dessa posição de “instância revisora” parece estar vinculada à referida abrangência interpretativa conferida, pela maioria do STF, às razões de decidir presentes nos casos paradigmas, circunstância essa que o professor e procurador do trabalho Cássio Casagrande já antevia em 2023, pois

¹⁷ Tema de Repercussão Geral 1389: “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade”.

¹⁸ “Serão analisadas, por ocasião do julgamento de mérito do presente paradigma, as seguintes questões: (i) competência da Justiça do Trabalho para julgar causas em que se discute fraude em contrato civil de prestação de serviços; (ii) licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324; e (iii) ônus da prova em alegação de fraude na contratação civil”. (ARE 1532603. STF, Pleno, 12/04/2025. Relator: Min. Gilmar Ferreira Mendes, p. 1/13)

¹⁹ ARE-RG-AgR 1532603. STF, Pleno, 14/04/2025. Relator: Min. Gilmar Mendes, p. 3.

essa interpretação possibilitaria, o que tem se comprovado, que sempre que uma fraude seja reconhecida pela Justiça do Trabalho passa a ser viável postular a sua cassação através de uma *Reclamação* ao STF, pois a *ratio* empregada incidiria sobre *toda e qualquer* forma contratual, ainda que essas *reclamatórias* não se destinem à análise probatória dos fatos²⁰.

Nesse sentido, o referido professor já denunciava a não concórdância entre o que tinha sido submetido ao STF e a amplitude interpretativa conferida ao Tema 725. Isto é, em várias *Reclamações* “[...] os ministros, de forma aparentemente articulada, foram aplicando o Tema 725 a hipóteses de contratação civil de trabalhadores que não tinham nada a ver com “terceirização em atividade-fim” [...]”, sem realizar qualquer distinção concreta entre essas duas formas de contratação, como se terceirização (relação triangular) e pejetização (em que não há um “terceiro” envolvido, já que a *Pessoa Jurídica/Trabalhador* presta seus serviços diretamente a um dado contratante, ainda que não tenha “estrutura empresarial”) fossem conformações similares²¹.

Nessa linha, após questionar o porquê da maioria do STF não tematizar as diferenças entre essas duas figuras contratuais, de não realizar “qualquer *distinguishing*”, o citado pensador²² registra que na terceirização

²⁰ Cássio Casagrande. *STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária*. Jota, 02/10/2023b. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/stf-amplia-reforma-trabalhista-de-maneira-arbitraria>. Acesso em: 10/06/2025.

²¹ Cássio Casagrande. *STF “liberou geral” e CLT agora é facultativa*. Jota, 09/10/2023a. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pejotizacao-stf-liberou-geral-e-clt-agora-e-facultativa>. Acesso em: 10/06/2025.

²² *STF “liberou geral” e CLT agora é facultativa*.

[...] o empregado costumava processar na Justiça do Trabalho seu empregador imediato (“terceiro”) e a empresa contratante dos serviços onde trabalha, buscando um vínculo com essa e a responsabilidade subsidiária da terceirizada. No caso de “pejotização” isso nunca ocorre, pois o empregado jamais buscaria responsabilizar a sua própria pessoa jurídica, ou seja, processar a si mesmo! Será que é tão difícil de entender a diferença?

Em suma, a

[...] “pejotização” é uma simples projeção jurídica e formal da pessoa do trabalhador (supostamente) autônomo, que presta serviços *diretamente* a um contratante, sem possuir para isso uma estrutura empresarial. Essa pessoa jurídica é quase sempre unipessoal e tem como endereço a própria residência do trabalhador, não possui escritórios, empregados ou equipamentos. [...] Não há, repita-se, um “terceiro” na relação, apenas a empresa contratante e a pessoa “jurídica” do profissional contratado que se confunde com o próprio trabalhador²³.

Do até aqui exposto ressaí a circunstância de que sem uma abordagem interpretativa mais contextualizada, diríamos *enraizada*, do que a atualmente dominante no STF, reconhecendo que na seara da relação contratual trabalhista os atores envolvidos são marcados por históricas e profundas assimetrias, o fenômeno da “pejotização” pode levar a restrição de direitos sociais, além de uma perigosa desconstrução das competências decisórias da Justiça do Trabalho.

Todo esse cenário já demonstra que o plano probatório é essencial na compreensão do fenômeno em tela, já que a questão não é

²³ STF “liberou geral” e CLT agora é facultativa.

meramente normativa, em que a distinção entre os precedentes empregados e a realidade fática dos contratos é central para evitamos a perpetuação de fraudes, as quais, para além dos efeitos presentes, potencializam persistências discriminatórias e assimetrias entre os contratantes, fazendo com que autonomia e liberdade contratual transmutem-se em simulacros, produtores de inegável retrocesso protetivo, rompendo com necessárias salvaguardas normativas.

Posto de modo direto, levar a sério a “realidade fática”, tomada essa em seu caráter interpretativo e processual, é, simultaneamente e obrigatoriamente, também levar a sério os elementos do caso concreto, pois são eles que densificam as normas de regência. Ou seja, é uma *realidade* reconstruída no processo, *através e pelos* meios probatórios, em que o *real* é sempre mediado interpretativamente, em que, não obstante realidade e norma não serem correspondentes, mas tensionais, não há, como a tese dominante parece realizar, uma cisão nessa relação / distinção²⁴.

Em linha confluyente com tais assertivas, temos o quadro apontado pela “[...] pesquisa “Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais” desenvolvida sob a coordenação da professora Olivia de Quintava Figueredo Pasqualetto, da Escola de Direito da FGV”, a qual já ressaltava que

[...] entre janeiro e agosto de 2023, o STF cassou centenas de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho que concluíram pela fraude nas contratações de empregados por outras vias que não a relação de emprego. Com isso, diversos Ministros têm validado contratos realiza-

²⁴ Sobre esse tópico, conferir: Lenio Luiz Streck. *Decisão de segundo grau esgota questão de fato? Será que no Butão é assim?* Conjur, 22/03/2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-22/senso-incomum-segundo-grau-esgota-questao-fato-butao-assim>. Acesso em: 23/07/2025.

dos entre pessoas jurídicas, associados ou autônomos, independentemente da existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego contidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

[...]

Ainda de acordo com a pesquisa acima referida, alguns Ministros do STF, com base no princípio da liberdade econômica e da liberdade de contratar, **têm prestigiado a formalidade contratual em detrimento da realidade fática, afastando o vínculo empregatício declarado pelo judiciário trabalhista**²⁵.

Não se está a negar, registre-se, que, na atualidade, há inúmeras configurações de relações trabalhistas, não se restringindo ao quadro normativo previsto exclusivamente na CLT. Todavia, a determinação dessas novas formas e possíveis abusos na contratação, implica, em cada situação específica de aplicação, o revolver de provas, sem o que potenciais fraudes não poderão ser iluminadas, sendo essa tarefa inviável em sede de *Reclamações Constitucionais*, que operam em um campo normativo restrito, como ainda será mais explicitado.

Dito de outro modo, a mera contratação de trabalhadores através de pessoas jurídicas não configura fraude em si, mas sem analisar a realidade fática, esse modelo de contratação pode acabar por otimizar práticas fraudulentas, ocultando reais vínculos empregatícios, vedando aos trabalhadores, por consequência, todas as garantias e direitos que desse reconhecimento podem decorrer, com enormes e graves impactos futuros.

²⁵ Nelson Marconi / Marco Capraro Brancher. *Nota Técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária*. 2024, p.1. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejetizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 11/07/2025.

Corroborando tais argumentos, temos as advertências feitas pelo Professor Maurício Godinho, Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em evento no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no qual afirmou que “[...] a transformação das relações de trabalho em relações comerciais ou civis, por meio de contratos de pejotização, pode produzir em poucos anos “uma catástrofe econômica, social, cultural, jurídica e institucional” no país”²⁶.

Nesse mesmo tom, o referido Professor Godinho, ainda ressaltou que o

[...] rebaixamento das condições de trabalho vai ser generalizado. O contrato de trabalho fornece, de maneira metódica e equilibrada, diversos direitos ao trabalhador e à trabalhadora. O autônomo, por sua vez, tem apenas a sua remuneração²⁷.

Vislumbra-se, assim, que o grave risco que emerge dessa expansividade interpretativa é o STF desconhecer que não deve utilizar sua competência

[...] para se transmutar em uma quarta instância trabalhista e, muito menos, por via da interpretação e até mesmo da amplitude jurisdicional conferida às ações e recursos de sua competência, reescrever a Constituição a partir de postulados valorativos inversos daqueles nela consagrados, promovendo, com isso, uma redução da proteção jurídica trabalhista²⁸.

²⁶ Notícias. *Em Porto Alegre, vice-presidente do TST alerta sobre riscos da pejotização: “Pode produzir uma catástrofe econômica e social”*. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre/RS, 26/05/2025 (atualizada em 28/05/2025). Secom/TRT 4ª Região. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50796791>. Acesso em: 18/07/2025.

²⁷ Notícias. *Em Porto Alegre, vice-presidente do TST alerta sobre riscos da pejotização*.

²⁸ Jorge Luiz Souto Maior. *Dispensa coletiva não é um direito*. Campinas: La-

Em suma, as preocupações expressadas diante da tese majoritária e de sua excessiva amplitude, parecem dizer que o STF

[...] tem emprestado ao Direito Constitucional do Trabalho sentido completamente distinto daquele justificador da existência do juslaboralismo como ramo jurídico apartado ou autônomo em relação ao Direito Civil²⁹.

Em linha confluyente, tendo como premissa metodológica uma “leitura discursiva e reconstrutiva” do fenômeno constitucional³⁰, visualizamos, portanto, o imperativo de se

[...] virar o texto constitucional contra a exclusão que, ao contrário de se ancorar em uma lei natural, [...] permanece vinculada à pré-compreensão social e política, não problematizada, de intérpretes, especializados ou não, que vivenciam essa Constituição³¹.

Desse modo, é central não desconhecemos que ao lado de princípios como livre iniciativa e concorrência, entre outros, tão relevantes para o nosso desenvolvimento econômico, temos também os não menos importantes valores sociais do trabalho e a busca incessante de melhoria da condição de vida dos trabalhadores. Ou seja, nossa arquitetura constitucional, em uma interpretação sistemática, não enfatiza *apenas um lado*, mas, em constituinte tensão, afirma que sua finalidade é “assegurar a todos existência digna, conforme

cier. 2021, p.26.

²⁹ *Justiça Política do Capital*, 2021, p.201.

³⁰ Sobre a busca pela compreensão adequada da Constituição, ver a célebre obra: José Joaquim Gomes Canotilho. *Direito Constitucional*. 6ª. ed. Coimbra: Almedina, 1993, pp. 75-86.

³¹ Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira. *Poder Constituinte e Patriotismo Constitucional: o projeto constituinte do Estado Democrático de Direito na Teoria Discursiva de Jürgen Habermas*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006, p. 52.

os ditames da justiça social”, sendo esse um vetor interpretativo que não pode ser olvidado³².

Denota-se, assim, que é preciso, como um imperativo constitucional, sensibilidade do aplicador ao contexto e sua historicidade, de se buscar iluminar necessárias distinções e assimetrias³³, haja vista que, sem essa sensibilidade contextual, o STF poderá, realmente, converter-se, através do uso desmedido e não reflexivo das *Reclamações Constitucionais*, em uma instância recursal do campo trabalhista - com o único fim de manter-se fidelidade a precedentes que não dizem respeito à “pejotização” -, algo que não está entre suas atribuições constitucionais, fazendo com que sua legitimidade decisória seja de difícil justificabilidade pública.

3. O Supremo Tribunal Federal e a “Pejotização”: entendimentos divergentes

Do acima exposto, percebe-se que os debates gravitam em torno da amplitude interpretativa conferida aos citados paradigmas deci-

³² Para uma perspectiva verticalizada do papel da chamada *Constituição Econômica* diante do imperativo constitucional de “justiça social”, conferir: Gilberto Bercovici. *Constituição Econômica e Desenvolvimento*. 22^a. ed. São Paulo: Almedina, 2022.

³³ Esse é um ponto que também emerge em certos casos estadunidenses, como em *Epic Systems Corp. v. Lewis*, em que a Suprema Corte validou cláusulas de renúncia, via arbitragem, nas quais trabalhadores desistiam de meios coletivos para salvaguardar seus direitos. Em voto divergente, a Juíza Ruth Ginsburg, salientando as assimetrias envolvidas na conformação dos contratos de trabalho, afirmou que a maioria, ao validar tais “cláusulas”, não teria tematizado o porquê da existência das normas trabalhistas. Ou seja, na visão da citada magistrada, tais relações não deveriam ser reduzidas a confrontos entre “normas”, exigindo memória e concretude. *Epic Systems Corp. v. Lewis*. SCTOUS, 21/05/2018, *Justice Gorsuch delivered the opinion of the Court. Justice Ginsburg dissenting*. Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q8l1.pdf. Acesso em: 11/07/2025

sórios empregados para validar a “pejotização” e, por consequência, da amplitude do emprego da Reclamação Constitucional, na qual as conclusões das demais instâncias judiciais, com base em acervos fático-probatórios, são cassadas, como meio de assegurar o entendimento majoritário do STF sobre o tema, como que reduzindo a decisão reclamada e o parâmetro de confronto empregado ao elemento meramente normativo da questão, ainda que o conjunto de fatos e provas aferidos *em concreto*, na respectiva esfera judicial trabalhista, tenham afirmado a presença de fraude na conformação contratual da “pejotização”.

Ora, esse *em concreto*, no campo protetivo do Direito do Trabalho, não nos esqueçamos, conflui com um dos princípios retores desse ramo especializado, qual seja, o da *Primazia da Realidade sobre a Forma*, também conhecido como *Contrato Realidade*, em que se deve perquirir, “preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestamente pelas partes na respectiva relação jurídica”, o que pode auxiliar na aferição da presença ou não, diante do quadro fático-probatório, dos elementos essenciais na configuração de uma relação de emprego³⁴.

Esse arcabouço nos faz indagar o seguinte: quando em sede reclamatória, na qual, como vimos, não se admite o revolver fático-probatório, a maioria do STF afirma a licitude da “pejotização”, ainda quando as instâncias trabalhistas afirmam o contrário, enten-

³⁴ Mauricio José Godinho Delgado. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p. 247.

dendo a presença de aderência estrita aos paradigmas decisórios de confronto, a *realidade* não estaria sendo desconsiderada?

Em outras palavras, não estaria havendo, por parte da maioria, uma problemática expansividade das *razões de decidir* dos paradigmas decisórios, em uma indistinção entre *terceirização* e *pejotização*, em que a *forma* acaba por prevalecer sobre o *real*, sobre o *fático-probatório*, conduzindo o STF, por tal viés, a se tornar uma instância recursal trabalhista através de um instrumento que não pode ter essa dimensão, que é a *Reclamação*?

Esse é um aspecto que a minoria, em vários momentos, tem buscado ressaltar, como, o faz o Ministro Edson Fachin:

Ementa: RECLAMAÇÃO. CONTRATO DE PARCERIA. “PEJOTIZAÇÃO”. FRAUDE. ART. 9º DA CLT. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ADPF 324, ADC 48, ADI 5625 E RE 958252. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA. INVIABILIDADE DA RECLAMAÇÃO. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO. 1. Depreende-se dos autos que a “pejotização” da obreira se deu com o intento de fraudar a legislação trabalhista e que a nulidade do contrato de parceria foi declarada nos termos do art. 9º da CLT. Logo, a matéria debatida no processo de origem não guarda a identidade material com aquelas objeto dos paradigmas invocados, o que torna inadmissível a reclamação constitucional, por ausência de aderência estrita. 2. Agravo regimental a que se nega provimento³⁵. (Rcl 55806 AgR. STF, 2ª Turma, 25/04/2023. Relator: Min. Edson Fachin)

³⁵ Nesse ponto, é importante recuperarmos o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (doravante CLT): “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

No mesmo tom, temos também o Ministro Flávio Dino:

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL. ALEGADA OFENSA AO DECIDIDO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NAS ADPF N. 324. [...] ANOMALIAS E ILEGALIDADES DELINEADAS NAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS. [...] ÓBICES PROCESSUAIS. REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADOS, CONSOANTE ANÁLISE DE FATOS E PROVAS NA INSTÂNCIA PRÓPRIA. IMPOSSIBILIDADE DE REVOLVIMENTO DO ACERVO PROBATÓRIO NA EXCEPCIONAL VIA DA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL, QUE NÃO É SUCEDÂNEO RECURSAL. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA ENTRE A RECLAMAÇÃO E OS PRECEDENTES. AGRAVO DESPROVIDO³⁶. (Rcl 72912 AgR. STF, 1ª Turma, 05/03/2025. Relator: Min. Flávio Dino)

Percebe-se, de tudo o até agora exposto, que há uma disputa argumentativa sobre a questão da aderência estrita entre os parâmetros de confronto empregados e as decisões reclamadas, em que a tese minoritária, pautando-se por uma interpretação que diríamos mais restrita, reconhece que cassar uma decisão anterior que, por exemplo, aponta fraude contratual em relações trabalhistas importaria na necessidade de se revolver o acervo fático-probatório, o que é, como acima dito, inviável em sede reclamationária, segundo pacífico entendimento do próprio STF. Iríamos, no entanto, mais longe: os casos que deram origem às teses de repercussão geral no STF geraram, inclusive neste Tribunal, discussões apenas sobre terceirização e não sobre “pejotização”, que, como se tem buscado demonstrar, é instituto diverso com questões próprias. A “ratio decidendi” dos

³⁶ Conferir, também, entre outras: (Rcl 69320 AgR); (Rcl 63573 AgR).

casos paradigma não pode ser usada porque ela supõe questões fáticas diversas.

Com efeito, a maioria tem traduzido, no campo em debate, o requisito da aderência estrita de um modo mais abrangente, em que as decisões reclamadas são alcançadas pelos paradigmas decisórios, ainda que, em concreto, as instâncias inferiores tenham reconhecido, a partir do material fático-probatório, ilicitudes e dissimulações contratuais. Ou seja, mais uma vez, a tese majoritária, ousamos dizer, desconhece a realidade comprovada diante da forma, da mera questão normativa, dificultando, em muito, o reconhecimento, por exemplo, de vínculos empregatícios e os corolários daí advindos e, por consequência, *facilitando* o uso das Reclamações.

Em breves palavras, quanto maior a amplitude conferida às razões de decidir dos paradigmas empregados na seara da “pejotização”, maior será o reconhecimento de aderência estrita, o que por sua vez, conduzirá ao emprego, contínuo e recorrente das reclamações, ainda que nessas, como já reiterado, não haja espaço para o reexame do material fático-probatório encaminhado pelas instâncias trabalhistas com essa atribuição, tornando a tarefa de dissentir de julgados que reconhecem “vínculo empregatício” algo controverso. Isto é, a maior amplitude configurada pela maioria acaba, paradoxalmente, tornando o STF em instância recursal trabalhista, circunstância essa que é criticada pela própria maioria.

Esse é um ponto, mais uma vez registre-se, que tem sido recuperado pelos votos divergentes no próprio STF, como se vê, por exemplo, na Reclamação com Agravo Regimental 69168-RJ (1ª Turma, 25/02/2025, Redatora para o acórdão: Min. Cármen Lúcia),

em que o Ministro Flávio Dino, reconhecendo a força do “acervo fático e probatório dos autos” para se constatar a fraude contratual, afirmando a existência de “típica relação de emprego”, entendeu ausente a “aderência estrita” entre o “ato reclamado” e os paradigmas supostamente violados, sem o que não era legítimo o uso da Reclamação, devendo prevalecer o decidido na Justiça do Trabalho.

Tal premissa caminha junto, por exemplo, com a *Recomendação 198/2006* da Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT), quando essa destaca a necessidade de se “combater relações de trabalho disfarçadas” (ponto 4, b), além de ressaltar que a relação de emprego deve ser aferida a partir dos “fatos concretos” (ponto 9)³⁷, o que impõe que a própria ideia de “pejotização” não pode ser aferida apenas abstratamente ou normativamente, haja vista que essa pode ocultar ou mascarar uma relação real de emprego, configurando uma fraude diante das normas trabalhistas protetivas (art. 9º, CLT; arts. 1º, III, IV; 7º, 114, 170, *caput*, III, VII e VIII, Constituição da República de 1988).

Daí a relevância dos argumentos levantados pelo Ministro Edson Fachin, em passagem de seu voto, em salientou a necessidade de atenção a possível *distinguishing*:

Ante o caráter excepcional da via reclamatória, este Tribunal consolidou o entendimento segundo o qual a relação de pertinência estrita entre o ato reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação [...]. Não é possível espraiair a *ratio decidendi* ou invocar os fundamentos decisórios de um dado pre-

³⁷ Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Recomendação 198/2006*. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/recomendacoes>. Acesso em: 15/06/2025.

cedente vinculante, seja uma ação de controle de constitucionalidade abstrato ou um tema decidido sob repercussão geral, para decidir de forma original sobre a situação trazida à apreciação através da reclamação constitucional. (AgR-RCL 65253/PA. STF, 2ª Turma, 22/04/2024. Redator para o acórdão: Min. Gilmar Mendes, p. 22/34)

Todas essas assertivas estão a demonstrar que analisar a presença de aderência estrita das *razões de decidir* dos precedentes empregados deve implicar, simultaneamente, levar a sério o material fático-probatório colhido, de quem, afinal, é a competência constitucional para aferir a *realidade fática* subjacente às demandas, pois é nos *casos concretos* que as assimetrias podem, não sem dificuldade, serem iluminadas com mais força, sendo seu sentido mais aberto a construções em *contraditório*.

Nessa esteira, não há como também não recuperarmos outra passagem de voto do Ministro Flávio Dino, em que este salientou, em Reclamação, um ponto que nos parece central na compreensão do fenômeno em tela, qual seja:

A pejotização desenfreada é incompatível com a proteção e promoção do regime constitucional dos direitos sociais, inclusive quanto ao financiamento da seguridade social. Se não houver obediência das novas formas de trabalho a um regime de direitos e deveres que preserve a seguridade social, irá se constituir uma autêntica “bomba fiscal” para as atuais e futuras gerações³⁸. (AgR-RCL 69168/RJ. STF, 1ª

³⁸ Em vertente distinta, temos a seguinte passagem na ADPF 324, na qual o Relator apontou, como subsídio de sua posição favorável a terceirização de atividades “meio e fim”, a necessidade de “[...] o direito do trabalho [...] adaptar-se ao novo tempo”, mas também ressaltando que “não se trata propriamente [...] de escolhas ideológicas ou de preferências filosóficas. **Trata-se, na verdade, do curso da história**”. (ADPF 324. STF, Pleno, 30/08/2018. Relator Min. Roberto Barroso, p.20/349, grifos nossos)

Turma, 25/02/2025, Redatora para o acórdão: Min. Cármen Lúcia, p. 20/61)

Desvela-se, assim, que o debate sobre as *razões de decidir* empregadas para cassar decisões trabalhistas, ainda mais através de um meio de cognição estrita, como as Reclamações, é algo extremamente controverso, haja vista que a interpretação dominante, ao enfatizar a livre disposição sobre a configuração das relações trabalhistas e organização produtiva, fazendo prevalecer a mais ampla autonomia da vontade entre contratantes marcados por profundas assimetrias³⁹, pode, caso não haja limites precisos, conduzir ao uso “de-

³⁹ Ao criticar a amplitude normativa conferida à liberdade contratual pela maioria da Suprema Corte dos EUA, no período conhecido como *Era Lochner* (1905-1937), Roscoe Pound afirma que o debate, então proposto naquela instância, sobre a liberdade de contratar e a igualdade dos contratantes, era vazio e falacioso (Roscoe Pound. “Liberty of Contract”. In: *The Yale Law Journal*, vol. 18, n.7. May, 1909, p.454). Pound, partindo do reconhecimento das assimetrias fáticas subjacentes as relações trabalhistas, anota alguns relevantes questionamentos: “[...] *Why, then do courts persist in the fallacy? Why do so many of them force upon legislation an academic theory of equality in the face of practical conditions of inequality?* [...]” (“Liberty of Contract”, p.454, grifos nossos). Em linha confluyente, Gilberto Bercovici, também refletindo sobre o mesmo período, especialmente no que diz respeito ao papel desempenhado pela Suprema Corte no que tange às relações sociais e trabalhistas, “o mercado de trabalho [...] era entendido como se fosse um mercado como qualquer outro, sem nenhuma distinção” (Gilberto Bercovici. “A Constituição invertida: a Suprema Corte Americana no combate à ampliação da democracia”. In: *Lua Nova*. São Paulo, vol. 89, 2013, p. 128). Ou seja, verifica-se que é preciso ir além da análise da “forma pela forma”, pois há toda uma historicidade subjacente, pois, do contrário, as análises ficarão restritas a intuições generalizantes e demasiadamente abstratas, desconsiderando as *Ambiguities of Free Labor* (William E. Forbath. “The Ambiguities of Free Labor: labor and the law in the gilded age”. In: *Wisconsin Law Review*, 1985), as quais impõem que contextualizemos criticamente a questão normativa, buscando iluminar as assimetrias fáticas entre os atores envolvidos, ponto esse já problematizado ao final do século XIX, como se vê da seguinte colocação: “*an empty stomach can make no contracts*”, implicando que “*workers do not consent, they submit but they do not agree*” (McNeill apud. “The Ambiguities of Free Labor: labor and the law in the gilded age”, p.811). Por fim, não há como não recuperar passagem da divergência apresentada pelo juiz, da Suprema Corte estadunidense, Oliver Wendell Holmes, no célebre caso *Lochner v. New York* (1905), que dá nome ao período, no qual ele

senfreado da pejotização”, com resultados nefastos, a longo prazo, em diversos campos dos direitos sociais⁴⁰, com deletérias e graves consequências para a previdência social e o mínimo existencial, sendo essa preocupação visível, por exemplo, na passagem acima recuperada do Min. Flávio Dino.

Evidencia-se, portanto, que a questão do considerável volume de Reclamações dirigidas ao STF pode estar vinculada à própria construção interpretativa dominante nos paradigmas decisórios, a qual também pode conduzir, ao final, à dissolução da própria compreensão do Direito do Trabalho⁴¹, sendo esse um risco que não deve ser desconsiderado pelo *Guardião da Constituição*, sob pena de conformar, em realidade, não o reforço das garantias sociais, mas sim a potencial desconstrução, esvaziamento e erosão das garantias dos trabalhadores através de decisões jurisdicionais⁴² daquela Suprema Corte⁴³.

dissente da tese majoritária, que, em sua visão, fundava-se em uma concepção pessoal da chamada economia *Laissez-Faire*, desconhecendo a presença de outras perspectivas: “*I regret sincerely that I am unable to agree with the judgment in this case, and that I think it my duty to express my dissent. This case is decided upon an economic theory which a large part of the country does not entertain*”. (*Lochner v. New York*. SCOTUS, 17/04/1905, *Justice Peckham delivered the opinion of the Court. Justice Holmes dissenting*). Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/198/45/>. Acesso em: 10/07/2025. Cfr. Les Benedict M. “*Laissez-Faire and Liberty: A Re-Evaluation of the Meaning and Origins Of Laissez-Faire Constitutionalism*”. In: *Law and History Review*. 3 (2), 1985, pp. 293-331; Cass R. Sunstein. “*Lochner’s Legacy*”. In: *Columbia Law Review*. Vol. 87 (5), 1987, pp. 873-919. Matthew Lindsay. “*In Search of “Laissez-Faire Constitutionalism”*”. In: *Harvard Law Review Forum*, Vol. 123, 2010, pp. 55-78.

⁴⁰ STF “*liberou geral*” e CLT agora é facultativa.

⁴¹ Jorge Luiz Souto Maior. *Gilmar Mendes e a “Pejotização”*. Instituto Humanitas Unisinos, 16 de abril de 2025b. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/publicacoes/78-noticias/650903-gilmar-mendes-e-a-pejotizacao-artigo-de-jorge-luiz-souto-maior>. Acesso em: 12/06/2025.

⁴² *Justiça Política do Capital*.

⁴³ É necessário recuperar argumento construído pelo Ministro Fachin em pas-

4. Considerações Finais

Do trajeto por nós percorrido, ainda que saibamos que muito mais poderia ter sido dito, o que sobressai é a imprescindibilidade de uma contínua problematização da expansividade conferida, pelo entendimento majoritário, às razões de decidir dos paradigmas decisórios, sob pena, como vimos, de se reduzir as conclusões a um conflito exclusivamente *entre normas*, demasiadamente abstrato, sem concretude, em que o conjunto fático-probatório e as assimetrias são perigosamente relativizados.

Essa não é uma questão meramente retórica, haja vista a amplitude que pode ser conferida à precarização das relações contratuais trabalhistas quando a *realidade* a elas subjacente é marginalizada. Isto é, não obstante o campo das relações de trabalho terem outros problemas para além das formas de contrato aqui vistas, não se pode negar que, dentro da chave interpretativa dominante, as normas constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas são flexibilizadas, com impactos, inclusive, nas próprias competências constitucionais da Justiça do Trabalho.

sagem de seu voto na ADI 7222, na qual anota que “a jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal, em matéria trabalhista, vem **chancelando a redução dos espaços institucionais em que os trabalhadores tradicionalmente podiam ventilar suas insatisfações** [...]”. (ADI 7222 MC-Ref. STF, Pleno, 19/09/2022. Relator Min. Roberto Barroso, p.83/130, grifos nossos). Denota-se, então, ser preciso tematizar a circunstância de que “[...] as minorias e os grupos socialmente vulneráveis e marginalizados são excluídos das vias de acesso à jurisdição constitucional tanto formal quanto informal e veem-se diante de muitos obstáculos para comunicar suas interpretações constitucionais”. Juliana Cesario Alvim Gomes *Por um constitucionalismo difuso: cidadãos, movimentos sociais e o significado da Constituição*. 2ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 168-169.

Com efeito, verifica-se que a distinção fática entre terceirização e pejotização, como dito, não é uma questão de retórica vazia, já que é ela que demonstra a centralidade das *provas* colhidas nas instâncias com essa atribuição, pois, do contrário, a definição oriunda do conjunto probatório não terá qualquer serventia para permitir aferir a presença ou não de fraude contratual, em virtude de uma desmedida abrangência da *ratio decidendi*.

O risco, aqui, em grande medida, é dificultar, em muito, a caracterização do vínculo empregatício e a obtenção do reconhecimento dos direitos e garantias laborais. Ou seja, as controvérsias serão resolvidas como se fossem questões cíveis, não trabalhistas, fazendo com que as provas colhidas se tornem, ao fim e ao cabo, residuais, ainda mais quando pensamos que serão analisadas em sede de Reclamação Constitucional, na qual, além da exigência de aderência estrita, não há espaço para reavaliação do conjunto probatório.

Além disso, como visto, a historicidade, *o porquê* das normas trabalhistas de cunho protetivo, não pode ser olvidado, já que essa *memória constituinte* demonstra que, nesse campo, não há inexorabilidade, em que temporalidade não exclui o reconhecimento de persistências anacrônicas e assimetrias estruturais entre os atores sociais envolvidos nas relações de trabalho. Ou seja, não há que se falar, na seara das garantias trabalhistas, assim como em outros ramos jurídicos, em inevitabilidade e determinismo histórico, ao menos quando pensamos a história para além das linearidades dos reducionismos historicistas.

Esse é um elemento que não deveria ser relativizado, sob pena de, por sua vez, desconhecemos o papel central do STF na história

constitucional brasileira, pois suas decisões são também mensagens encaminhadas não só aos destinatários diretos delas, mas a toda sociedade. Isto é, suas decisões podem tanto conduzir a traduções de inclusão e reconhecimento, de abertura dialógica, quanto da defesa implícita do *status quo*, assentadas em perspectivas naturalizadas dos contextos, via processos argumentativos autorreferenciais, diríamos nós, ensimesmados, com enorme risco de serem impermeáveis e indiferentes a uma realidade processualmente reconstruída.

Em suma, assumindo uma perspectiva crítica-reconstrutiva, visualizamos que reconhecer o caráter tensional entre norma e realidade é trilhar caminhos interpretativos distintos de entendimentos que afirmam, ainda que nas entrelinhas, a cisão entre normas e fatos, haja vista que essa realidade, como anteriormente exposto, é reconstruída, interpretativamente, no processo, sendo sempre mediada, em que o real e o normativo não se encontram cindidos, estanquizados em categorias excessivamente abstratas.

Faz-se necessário, assim, não desconhecermos que toda interpretação constitucional é construída sob o pano de fundo de disputas históricas sobre o sentido *de* e *da* Constituição, não havendo um *grau zero* ou, como já registramos, um *inevitável*, em que, por exemplo, a amplitude do Direito do Trabalho exige inserção contextual crítica, sem a qual ficaremos reduzidos a estereótipos e a belas imagens de retórica, afastando o concreto e o real subjacente às relações trabalhistas.

É preciso reconhecer que na dimensão das relações contratuais trabalhistas os envolvidos são marcados, em regra, por profundas desigualdades, pois sem tal sensibilidade e cuidado no momento da

densificação normativa, o fenômeno da “pejotização” poderá transmutar as garantias trabalhistas, talvez até mesmo o Direito do Trabalho, em meros simulacros.

Em outras palavras, o risco aqui é, como algumas passagens divergentes apontam, ampliar silenciamentos, dificultando enormemente, quiçá bloqueando, o acesso efetivo, por parte de grupos sociais vulneráveis e hipossuficientes, aos processos decisórios existentes na jurisdição constitucional, denegando -se *pertença e compartilhamento*, podendo sinalizar a defesa de interesses corporativos, não de direitos, o que, ao final, pode potencializar o déficit de legitimidade decisória do próprio STF.

Daí as críticas apresentadas ao entendimento dominante pautarem-se pela procura de guinada interpretativa, a qual, necessariamente, passa pela análise da presença da aderência estrita das *razões de decidir* dos precedentes empregados, implicando, simultaneamente, levar a sério o material probatório colhido nas instâncias inferiores, de quem, afinal, é a competência para aferir a *realidade fática* subjacente às demandas.

Todo esse arcabouço argumentativo está a indicar que o tema aqui analisado é de extrema complexidade e importância, haja vista as graves consequências que dele podem decorrer, impactos esses que, sem uma necessária tematização, podem atingir a própria noção constitucional de justiça social. Ou seja, as novas formas de contrato de trabalho exigem um processo decisório mais cuidadoso, atento a abstrações reducionistas, não admitindo saídas automáticas e simplificadoras.

Por fim, para não nos alongarmos, é importante registramos que nossas críticas partem do reconhecimento da centralidade do STF na defesa da abertura constitucional, sendo esse o elemento que impõe, de modo recorrente, procurar compreender, não negar, suas metodologias decisórias, refletindo, criticamente, sobre o impacto de alguns de seus entendimentos. Ou seja, foi esse reconhecimento que determinou que as teses majoritárias sobre o nosso objeto fossem problematizadas, colocadas *entre parêntesis*, confrontadas com *o outro vulnerável em sua historicidade*, em que legitimidade decisória não é reduzida ao enunciado da autoridade, como se fosse um dado, mas sim que se realiza, cotidianamente, através de práticas discursivas difusas.

Referências Bibliográficas

ADI 7222 MC-Ref. STF, Pleno, 19/09/2022. Relator: Min. Roberto Barroso.

ADPF 324. STF, Pleno, 30/08/2018. Relator: Min. Roberto Barroso.

Alexandre Bahia. “Antissemitismo, Tolerância e Valores: anotações sobre o papel do Judiciário e a questão da intolerância a partir do voto do Ministro Celso de Mello no HC 82.424”. In: *Revista dos Tribunais*, v. 847, maio, 2006, pp. 443-470. Disponível em: <http://abre.ai/bhRh>.

Alexandre Bahia. *Recursos extraordinários no STF e no STJ*. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2016.

Alexandre Bahia; Dierle Nunes; Diogo Bacha e Silva. “Modulação de Efeitos no Controle de Constitucionalidade e Objetivação do Recurso Extraordinário - reflexos sobre o acesso à jurisdição”. In: *Dilemas na Constituição*. Alfredo Copetti Neto; George Salomão Leite e Glauco Salomão Leite (Organizadores). Belo Horizonte: Fórum, 2017, pp. 339-359.

ARE 1532603. STF, Pleno, 12/04/2025. Relator: Min. Gilmar Ferreira Mendes.

ARE-RG-AgR 1532603. STF, Pleno, 14/04/2025. Relator: Min. Gilmar Mendes.

Cass R. Sunstein. “Lochner’s Legacy”. In: *Columbia Law Review*. Vol. 87 (5), 1987, pp. 873-919.

Cássio Casagrande. *STF “liberou geral” e CLT agora é facultativa*. Jota, 09/10/2023a. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pejotizacao-stf-liberou-geral-e-clt-agora-e-facultativa>. Acesso em: 10/06/2025.

Cássio Casagrande. *STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária*. Jota, 02/10/2023b. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/stf-amplia-reforma-trabalhista-de-maneira-arbitraria>. Acesso em: 10/06/2025.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei n. 5452, de 01/05/1943.

Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 5 de outubro de 1988. (atualizada até a Emenda Constitucional 135, de 20/12/2024).

Daniel Mitidiero. *Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente*. SP: Thomson Reuters Brasil, 2020.

Dierle Nunes (et al.). Precedentes: alguns problemas na adoção do distinguishing no Brasil. *Libertas: Revista de Pesquisa em Direito*, v. 1, n. 1, dez. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufop.br/libertas/article/view/250/224>.

Edward Re. “Stare Decisis”. In: *Revista dos Tribunais*, 83, v. 702, abr. 1994, pp. 7-13

Epic Systems Corp. v. Lewis. SCTOUS, 21/05/2018, *Justice Gorsuch delivered the opinion of the Court. Justice Ginsburg dissenting*. Disponível em: https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-285_q8l1.pdf. Acesso em: 11/07/2025

Francisco de Castilho Prates. *Um ensaio sobre a relação geracional entre democracia e constitucionalismo: algumas notas exploratórias*. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2022.

Gilberto Bercovici. *Constituição Econômica e Desenvolvimento*. 22^a. ed. São Paulo: Almedina, 2022.

Gilberto Bercovici. “A Constituição invertida: a Suprema Corte Americana no combate à ampliação da democracia”. In: *Lua Nova*. São Paulo, vol. 89, 2013, pp. 107-134.

Grijalbo Fernandes Coutinho. *Justiça Política do Capital: a Deconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

Gustavo Azevedo. *Reclamação Constitucional no Direito Processual Civil*, RJ: Editora Forense, 2018.

Jorge Luiz Souto Maior. *Gilmar Mendes e a “Pejotização”*. Instituto Humanitas Unisinos, 16 de abril de 2025b. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/publicacoes/78-noticias/650903->. Acesso em: 12/06/2025.

Jorge Luiz Souto Maior. *Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer*. Blog do Autor. São Paulo, 06/04/2025a. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-pejotizacao-e-perguntas-que-nao-se-deveriam-fazer>>. Acesso em: 12/06/2025.

Jorge Luiz Souto Maior. *Dispensa coletiva não é um direito*. Campinas: Lacier. 2021.

José Joaquim Gomes Canotilho. *Direito Constitucional*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 1993.

Juliana Cesario Alvim Gomes *Por um constitucionalismo difuso: cidadãos, movimentos sociais e o significado da Constituição*. 2ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Lenio Streck; Georges Abboud. *O que é isto - o precedente judicial e as súmulas vinculantes?* 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

Lenio Luiz Streck. *Decisão de segundo grau esgota questão de fato? Será que no Butão é assim?* Conjur, 22/03/2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-22/senso-incomum-segundo-grau-esgota-questao-fato-butao-assim>. Acesso em: 23/07/2025.

Les Benedict M. “Laissez-Faire and Liberty: A Re-Evaluation of the Meaning and Origins Of Laissez-Faire Constitutionalism”. In: *Law and History Review*. 3 (2), 1985, pp. 293-331.

Lochner v. New York. SCOTUS, 17/04/1905, *Justice Peckham delivered the opinion of the Court. Justice Holmes dissenting*. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/198/45/>. Acesso em: 10/07/2025.

Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira. *Contribuições para uma Teoria Crítica da Constituição*. 4ª. ed. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2025.

Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira. *Poder Constituinte e Patriotismo Constitucional: o projeto constituinte do Estado Democrático de Direito na Teoria Discursiva de Jürgen Habermas*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

Matthew Lindsay. “In Search of “Laissez-Faire Constitutionalism””. In: *Harvard Law Review Forum*, Vol. 123, 2010, pp. 55-78.

Mauricio José Godinho Delgado. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

Maurício Ramires. *Crítica à Aplicação de Precedentes no Direito Brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

Menelick de Carvalho Netto. A Contribuição do Direito Administrativo Enfocado da Ótica do Administrado para uma Reflexão Acerca dos Fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da constituição. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* (TST), Brasília, vol. 68, n. 2, abr./jun., 2002, pp. 67-84. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/51380/006_carvalhonetto.pdf.

Nelson Marconi / Marco Capraro Brancher. *Nota Técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária*, 2024, pp. 1-14. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejetizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 11/07/2025.

Notícias. *Em Porto Alegre, vice-presidente do TST alerta sobre riscos da pejetização: “Pode produzir uma catástrofe econômica e social”*. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre/RS, 26/05/2025 (atualizada em 28/05/2025). Secom/TRT 4ª Região. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50796791>. Acesso em: 18/07/2025.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Recomendação 198/2006*. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/recomendacoes>. Acesso em: 15/06/2025.

Roscoe Pound. “Liberty of Contract”. In: *The Yale Law Journal*, vol. 18 (7), May, 1909, pp. 454-487.

Thomas Bustamante. *Teoria dos Precedentes Judiciais: a justificação e a aplicação de regras jurisprudenciais*. SP: Noeses, 2012.

William E. Forbath. “The Ambiguities of Free Labor: labor and the law in the gilded age”. In: *Wisconsin Law Review*, 1985, pp. 767-817.



ARBITRATION IN THE GIG ECONOMY: SAFEGUARDING ACCESS TO JUSTICE FOR THE WEAKER PARTY IN THE EMPLOYMENT CONTRACT*

Margarida Harada Mirra¹

Summary: Introduction - Part I. A Transforming Workplace and Justice - I. The Rise of the Platform Gig Economy and the Disruption of Labour Law - II. Arbitration as a Potential Tool to Improve Access to Justice in Labour Disputes - Part II. Challenges in Accessing Justice when Arbitrating an Individual Labour Dispute in the Gig Economy - I. The Weak Party in an Individual Labour Arbitration - 1. The Tension Between the Principle of Party Autonomy and the Principle of the Protection of the Worker - 2. Limitations to Party Autonomy in Individual Labour Arbitration - II. The Brazilian Practice - 1. From a Paternalistic to a Neoliberal Approach - 2. The Arbitrability of Individual Labour Disputes - 3. The Costs of Arbitrating a Workplace Dispute - 4. The Arbitral Procedural Framework - Part III. Safeguarding Access to Justice when Arbitrating an Individual Labour Dispute in the Gig Economy - I. Enhancing Awareness and Cooperation for an Accessible Justice - II. Tailoring Arbitral Procedural Rules for a Fair Process 'One Size does not Fit All' - Conclusion

* Article accepted for publication following double-blind peer review.

¹ Margarida Maria Harada Mirra é investigadora doutoranda, mestre, advogada, consultora jurídica e contabilista, reunindo uma vasta experiência internacional em Direito do Trabalho e na regulação de tecnologias emergentes.

Abstract:

This article explores the controversial expansion of arbitration beyond the so-called commercial circle to resolve individual workplace disputes within the rapidly evolving gig economy. The analysis is grounded in Brazilian law and practice, which constitutes the sole jurisdiction under examination, although brief references to other jurisdictions are made for comparative and contextual purposes. Against this background, the study investigates whether arbitration can serve as an effective Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanism for enhancing access to justice in this new labour landscape. While acknowledging that a more liberal, efficiency-driven approach may be justified in an increasingly dynamic and flexible labour market, the thesis argues that the significant power imbalances and legal uncertainties faced by gig workers demand the adoption of minimum additional protective safeguards in arbitration. A fine balance must be struck here between the opposing principles of party autonomy and the protection of the worker to fully realize the potential of arbitration as an ADR mechanism that can enhance access to justice, avoiding falling either into excessive formalization or a lawless arbitral practice.

Introduction

In recent years, the innovative use of technology and communication has enabled the emergence of a new business model, the platform ‘gig economy’, which offers workers greater flexibility and freedom. However, this economic transformation has also brought significant challenges, particularly regarding the increasing obstacles gig workers face when accessing justice.²

With the rise of non-traditional forms of work, coupled with an increasing commodification of human labour, a scenario of great legal uncertainty has emerged, making it considerably more difficult for gig workers to recognize and pursue their rights. In parallel, the proliferation of the practice of inserting arbitration clauses into gig

² Mark Ratilla and others, ‘Revisiting the Gig Economy: Emergence, Challenges and Covid-19 Implications’ in Mark Ratilla and others (eds), *Sustainability in the Gig Economy* (Springer 2022), 325.

employment contracts³ has intensified the need to critically assess the use of arbitration in the gig economy, particularly regarding access to justice.

Against this background, the key research question of this article is whether arbitration can serve as an Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanism—understood as a process for resolving disputes outside of the state court system—capable of contributing to greater access to justice in individual workplace disputes in the gig economy, and whether special rules are needed to make this possible.

The central claim of this thesis is that arbitration can serve as a tool to amplify gig workers' access to justice, provided that additional safeguards are in place to alleviate the inherent power imbalances between the parties, which are aggravated by the legal uncertainties surrounding gig workers.

In an ever-more dynamic economy, where the idea of privatized justice gains more strength under the efficiency rhetoric and where new forms of worker control create an illusion of autonomy, care must be taken to avoid hasty policies that ignore the peculiar challenges gig workers face and the fact that these workers also demand some legal protection.

However, what has been observed so far is that the rapid expansion of the use of arbitration beyond the so-called commercial circle has not been accompanied by a comprehensive study of the distinctive challenges posed by the gig economy. Indeed, although there are countless studies on commercial arbitration, the literature

³ Jean R Sternlight, 'Creeping Mandatory Arbitration: Is it Just?' (2005) 57 (5) Stanford Law Review, 1631.

on individual labour arbitration is varied and widespread. The existing legal understanding regarding the issue of access to justice in the gig economy often relies on sparse knowledge or studies pertaining to other areas of law, where distinct principles apply.⁴

Therefore, this article seeks to fill this gap and enrich the incipient literature on arbitration in the gig economy. In a still underexplored field of study, this thesis proposes the development of a subtype of arbitration designed to incorporate additional safeguards aimed at protecting workers' access to justice. The goal is to contribute to the creation of a fair and effective arbitration mechanism capable of appropriately resolving individual workplace disputes in the gig economy.

The methodology guiding the research process here is the 'normative methodology', which implies a prescriptive approach to law. This strategy enables an examination that goes beyond merely describing the law as it currently stands and instead considers how the law ought to be to fully achieve its intended purpose.

As for the method chosen to guide this research, the 'desk research method' was deemed the most appropriate technique, as it allows the collection and analysis of a wide array of data available on the subject, crucial to the process of systematising, clarifying and rectifying the law on a particular topic. Among the different sources of information used, case law gains relevance for enabling the evaluation of the effectiveness of the law and for identifying gaps in

⁴ Adrienne E Eaton and Jeffrey H Keefe, *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace* (Industrial Relations Research Association 1999), 32.

existing legislation, which is crucial when studying an evolving area of law where legislative guidance is still sparse.

To address the research question effectively, the paper will be structured as follows. In the first part, the article will offer an overview of how the gig economy has disrupted the world of work and clarify some basic concepts to prevent the adoption of false premises that could compromise the validity of the study as a whole. Section I, therefore, will explain the phenomenon of the ‘gig economy’ and highlight the key challenges gig workers face when seeking their rights. Section II, in turn, will define the concept of ‘access to justice’ in the context of adopting an ADR mechanism to resolve individual workplace disputes, as well as introduce the key characteristics that qualify a private adjudication system as ‘arbitration’ and examine how these features can either promote or obstruct access to justice.

The second part of the article will analyse the primary barriers limiting the promotion of access to justice when arbitrating an individual workplace dispute in the gig economy. To start, Section I will address the tension that exists between the opposing principles governing arbitration and labour law and how this affects the pursuit of an adjudication system accessible to all. Section II, in turn, will focus on the study of the Brazilian practice - a country that has embraced an intermediate approach to the arbitrability of individual labour disputes. By analysing the Brazilian experience, this work aims to bridge the gap between the abstract theoretical knowledge given and the real-world challenges. It also seeks to bring the necessary diversity to the development of the literature on the subject, which

is often shaped by liberal North American or paternalistic European perspectives.

The third part of the article will advance the practical discussion by outlining key measures that can be taken to safeguard the right of access to justice for the weaker party in arbitrating an individual labour dispute within the gig economy. Therefore, Section I will explore potential strategies for creating a private adjudication system accessible to all, and Section II will propose additional procedural features that are necessary to ensure a fair and efficient arbitral process.

Finally, the conclusion will reaffirm the thesis that arbitration can serve as an effective ADR mechanism to amplify gig workers' access to justice, provided that additional safeguards are implemented to alleviate the inherent power imbalances between the parties, which are aggravated by the legal uncertainties surrounding gig workers.

PART I - A Transforming Workplace and Justice

I - The Rise of the Platform Gig Economy and the Disruption of Labour Law

After the digital revolution, which has been unfolding since the middle of the last century, the world is now being transformed by a Fourth Industrial Revolution in which technological innovation, driven in particular by artificial intelligence, data-driven systems, and platform-based technologies, is disrupting almost every industry

at a speed and depth with no historical precedent.⁵ In the world of work, the emergence of a new business model, the platform gig economy, was made possible by the widespread adoption of mobile internet and smartphones.⁶

The COVID-19 pandemic, in turn, has made this scenario even more challenging by triggering an unparalleled acceleration in the adoption of technology to manage and mediate the workforce.⁷ Furthermore, with the unexpected economic crisis caused by the pandemic,⁸ many blue and white-collar workers had to turn to gig work for additional or even primary income to cope with the cost-of-living crisis.⁹

However, before delving into the implications of the rapid rise of this new business model, it is crucial to first clarify what the platform-based ‘gig economy’ means. Although there is no consensus on the definition of ‘gig economy’, also known as ‘sharing economy’ or ‘crowdsourcing economy’, the term is usually used to describe this new phenomenon where the exchange of labour for money between

⁵ World Economic Forum, ‘The Fourth Industrial Revolution: What it Means, How to Respond’ <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>> accessed 16 May 2026.

⁶ Christophe Degryse, ‘(Re)Inventing the Collective Dimension in a ‘Virtualised’ Labour Market’ in Immanuel Ness et al (eds), *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (Routledge 2023).

⁷ Uma Rani and Nora Gobel, ‘Job Instability, Precarity, Informality, and Inequality: Labour in the Gig Economy’ in Immanuel Ness et al (eds), *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (Routledge 2023).

⁸ World Bank Group, ‘World Development Report 2022: The Economic Impacts of the COVID-19’ <<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>> accessed 16 May 2026.

⁹ SAFERjobs Community Interest Company, ‘Post-Pandemic Economic Growth: UK Labour Markets - Call for Evidence’ <<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/109894/pdf/#:-:text=The%20size%20of%20the%20gig,Continued%20growth%20is%20expected>> accessed 16 May 2026.

individuals or companies is facilitated by an internet-based platform, such as the famous Uber platform, that connects passengers with drivers for ride-hailing services.¹⁰

This new business model presents a major challenge to the existing labour laws established to protect workers,¹¹ since it appears to be built on the idea that labour is a commodity to be bought and sold in the market. An idea that gains traction with the expansion of non-standard forms of work that eliminate traditional forms of control, and which so far has allowed gig companies around the world to avoid the obligations imposed by employment law, in a phenomenon called by some as ‘the escape from employment law’.¹²

Although the debate over the misclassification of employees in the modern gig economy is not the central focus of this study, it is crucial to highlight here that the emergence of the contemporary gig worker has disrupted the traditional binary employment classification system used in many countries, such as the United States and Brazil. In these systems, where workers are labelled as either employees or independent contractors, the modern gig worker does not seem to fit into either category.¹³

¹⁰ Mark Graham and Mohammad A Anwar, ‘Two Models for a Fairer Sharing Economy’ in Davidson NM and others (eds), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy* (Cambridge University Press 2018).

¹¹ ILO Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia) (10 May 1944), I, a.

¹² Adrián Todolí-Signes, ‘The Gig Economy: Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?’ (2017) 23 (2) *Transfer* (Brussels, Belgium), 193.

¹³ Jennifer Pinsof, ‘A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy’ (2016) 22(2) *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, 342; Adrián Todolí-Signes, ‘The Gig Economy: Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?’ (2017) 23 (2) *Transfer* (Brussels, Belgium), 193.

Across the world, there remains an ongoing and unresolved debate over the legal classification of modern gig workers. In this context, however, it is worth highlighting the landmark decision of the UK Supreme Court of the United Kingdom (UKSC) in 2021, which ruled that Uber drivers are not self-employed nor employees under contracts of employment but rather ‘workers’ who are entitled to certain employment rights.¹⁴ This decision not only represents a groundbreaking milestone on the issue but also serves as an indicator of how other countries might approach and decide on this matter in the near future.

In Brazil, a jurisdiction that is generally receptive to the use of arbitration and which will serve as a practical example for the analysis of the barriers to access to justice in this emerging landscape, there is still no fully consolidated and consistent national case law on the subject. To date, the chambers of the Brazilian Superior Labour Tribunal (TST) have issued divergent decisions regarding the employment status of gig workers,¹⁵ while the Brazilian Supreme Court (STF) has not yet established a definitive and uniform position on the matter.¹⁶

¹⁴ *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5.

¹⁵ Interlocutory Appeal in Review Appeal (Agravado de Instrumento em Recurso de Revista) AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, Fifth Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Breno Medeiros, decided on 03 August 2021, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 20 August 2021; Review Appeal (Recurso de Revista) RR-100353-02.2017.5.01.0066, Third Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Mauricio Godinho Delgado, decided on 05 April 2022, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 10 April 2022; Review Appeal (Recurso de Revista) RR-1002281-96.2024.5.02.0386, Fourth Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Alexandre Luiz Ramos, decided on 05 May 2026, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 13 May 2026.

¹⁶ Extraordinary Appeal (Recurso Extraordinário) RE 1446336, Supreme Court (STF).

This scenario only seems to confirm that the speed at which technology is transforming the workplace has made it extremely challenging for lawmakers and courts to keep pace with these changes. Furthermore, in instances where some governments have enacted new laws, gig companies have responded by adjusting their operating models accordingly to circumvent the full application of the law. In this ongoing ‘cat and mouse game,’ the legal status of gig workers remains quite unclear.¹⁷

For the purposes of this study, however, it is sufficient to acknowledge the two main features of gig work that are universally recognized by courts and scholars,¹⁸ and that will serve as a starting point for our analysis. The first one is the vulnerability of gig workers, who are subject to new forms of control that can undermine their bargaining power. The second one is the legal uncertainty surrounding gig workers, who find themselves in a legislative vacuum that can make it harder for them to pursue their rights.

Amid the legal uncertainties arising from the rapid growth of the gig economy, one thing is clear: the relationship between gig workers and gig companies cannot be compared to that between traders, where parties are on equal footing.¹⁹ Therefore, building on this premise, this article identifies the key challenges gig workers face in arbitrating individual workplace disputes and assesses whether

¹⁷Cristine Ro, ‘Why Gig Work is so Hard to Regulate’ BBC (London, 9 March 2022) <<https://www.bbc.com/worklife/article/20220308-why-gig-work-is-so-hard-to-regulate>> accessed 16 May 2026.

¹⁸Zach Meyers, ‘Driving Uncertainty: Labour Rights in the Gig Economy’ (2021) <<https://www.cer.eu/insights/driving-uncertainty-labour-rights-gig-economy>> accessed 16 May 2026.

¹⁹ ILO Recommendation n° 198, ‘Employment Relationships Recommendation (Recommendation Concerning the Employment Relationship)’ 95th Conference Session Geneva (15 June 2006).

arbitration, in its current form, can serve as an effective adjudication mechanism for improving access to justice in this evolving context.

II - Arbitration as a Potential Tool to Improve Access to Justice in Labour Disputes

In modern history, the use of arbitration has primarily been associated with the resolution of international commercial disputes. It is only in recent times that arbitration has begun to rapidly expand beyond the so-called commercial circle to finally reach areas such as labour law.²⁰

According to recent reports, private businesses, particularly gig companies, are increasingly requiring or encouraging the use of arbitration to resolve workplace disputes.²¹ Furthermore, the use of arbitration is expected to increase rapidly and steadily in the forthcoming years, despite growing concerns surrounding its fairness.²²

However, as arbitration expands into the labour field, the controversy over its appropriateness to resolve individual workplace disputes also grows. To better understand the role of arbitration in

²⁰ Jay E Grenig, 'Evolution of the Role of Alternative Dispute Resolution in Resolving Employment Disputes' (2015) 71 (2) *Dispute Resolution Journal*, 99.

²¹ American Association for Justice, 'Forced Arbitration by Corporations Surges to Unprecedented Levels' (2023) <<https://www.justice.org/resources/research/forced-arbitration-by-corporations-surges-to-unprecedented-levels>> accessed 16 May 2026; Business & Human Rights Resource Centre, *The Future of Work: Litigating Labour Relationships in the Gig Economy* (2019) Corporate Legal Accountability Annual Briefing, 22.

²² Global Commission on the Future of Work, 'Work for a Brighter Future' (ILO 2019).

this new context, it is worth taking a brief look back at the history of arbitration to realize that, long before laws were established or courts were organised, people had resorted to arbitration for the resolution of all kinds of controversy, not just commercial disputes.²³

To illustrate this, we recall one of the best-known arbitrators in history, King Solomon, who reigned in the tenth century BC. In one of his most renowned cases, two women claimed to be the mother of a living infant and accused the other of being the mother of the deceased one. King Solomon's wise judgment ultimately identified the true mother and returned the living baby to her.²⁴

Therefore, throughout history, arbitration has not been limited to the resolution of international commercial disputes. Instead, it is considered a spontaneous product of historically diverse social groups, functioning as a consensual dispute resolution mechanism sitting outside the court system.²⁵

The emergence of arbitration as the preferred method for settling international commercial disputes over the last century is usually linked to the perception that arbitration was a less costly and more equitable alternative to the slow and expensive civil litigation process.²⁶

Similarly, in the world of work, the acceptance of arbitration as an Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanism to resolve workplace disputes is also driven by the belief that arbitration can

²³ Frank D Emerson, 'History of Arbitration Practice and Law' (1970) 19 *Cleveland State Law Review*, 155.

²⁴ Kings, 3, 16-28.

²⁵ Earl S Wolaver, 'The Historical Background of Commercial Arbitration' (1934) *University of Pennsylvania Law Review*, 132.

²⁶ Imre S Szalai, 'Exploring the Federal Arbitration Act Through the Lens of History' (2016) *Journal of Dispute Resolution*, 115.

be a form of justice enhancement, providing an efficient mechanism to settle disputes outside of a court of law and to improve access to justice.²⁷

In an ever-more dynamic, complex and flexible labour market that flourishes in a free society, it only seems reasonable that parties are entitled to have more freedom to organize their private matters in ways they deem most effective, provided they do not offend public policies or mandatory laws.²⁸

‘Access to justice’, in this context of the adoption of Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms, serves then to encompass two basic purposes of the system: first, a system of adjudication accessible to all (a ‘day in court’); and second, a system with a procedure that can secure a fair process (a ‘fair day in court’).²⁹

Therefore, ‘access to justice’ involves not only having physical or digital access to a system of adjudication but also having an efficient process that delivers fair outcomes to all parties, with fairness including both substantive components (equitable outcomes based on legal rights) and procedural components (opportunity to be heard).³⁰

²⁷ Lola A Ojelabi and Mary A Noone, ‘Jurisdictional Perspectives on Alternative Dispute Resolution and Access to Justice: Introduction’ (2020) 16 International Journal of Law in Context, 103.

²⁸ Jan Paulsson, *The Idea of Arbitration* (Oxford University Press 2013), 2.

²⁹ UN Development Programme, ‘Programming for Justice: Access for All - A Practitioner’s Guide to Human Rights - Based Approach to Access to Justice’ <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/asia_pacific_rba_p/RBAP-DG-2005-Programming-for-Justice.pdf > accessed 01 January 2026.

³⁰ Nancy A Welsh, ‘Remembering the Role of Justice in Resolution: Insights from Procedural and Social Justice Theories’ (2004) 54 Journal of Legal Education, 49.

The adoption of ADR processes to improve access to justice aligns with what Mauro Cappelletti and Bryant Garth identified as the third and final wave to achieve ‘effective access to justice’, known as the ‘access-to-justice approach’ or procedural wave. According to this approach, there is a need to create real alternatives to ordinary courts and conventional litigation procedures since, in certain areas or kinds of controversies, the traditional contentious litigation in court might not be the most effective way to ensure the protection of rights.³¹

Now, in a world where 5.1 billion people, two-thirds of the world's population, still lack meaningful access to justice,³² it is no surprise that arbitration has emerged as an alternative for those seeking justice rather than as a replacement for the existing public justice system.

But to analyse arbitration's potential as an ADR mechanism in this emerging economy, it is essential to first clarify its concept and main characteristics. Only after these initial clarifications can we assess the need for, and possibility of, adapting the arbitral system to address the specific challenges involved in arbitrating individual workplace disputes in the gig economy.

While arbitration lacks a universal definition, three core procedural characteristics must be found, which otherwise would not render the process to be defined as ‘arbitration’. These essential features are the following: (i) the need for an arbitration agreement,

³¹ Mauro Cappelletti and Bryant Garth, ‘Access to Justice: The Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective’ (1978) 27 Buff L Rev, 181.

³² Task Force on Justice, ‘Justice for All - Final Report’ (New York: Center on International Cooperation, 2019) <<https://www.justice.sdg16.plus/>> accessed 01 May 2026.

to record the *consent* of the parties to submit an *arbitrable* dispute to arbitration; (ii) a reference to a *neutral* decision-maker, a sole arbitrator or an arbitral tribunal that is independent and impartial; and (iii) a *binding* award by the third party (the arbitrator or arbitral tribunal), where the parties accept to carry out the outcomes of the arbitral proceedings without delay.³³

Thus, in short, arbitration can be defined as an ADR mechanism in which the parties to a dispute agree to refer the disagreement to a neutral third party chosen by them and to accept in advance the arbitral decision as final and binding.³⁴ This notion of what constitutes arbitration is not subject to the discretion of the parties, but it depends on the applicable law to ensure that the fundamental notions of justice are upheld.

However, beyond the core procedural characteristics just mentioned above, additional procedural features can differ significantly depending on the industry in which the dispute arises and the forum that administers the process. These variations, as we will see in the next chapters, are designed to enhance the efficiency and substantive fairness of the process.³⁵

This explains why in the case of individual labour disputes in the gig economy, where significant power imbalances still exist between gig workers and gig companies,³⁶ there are growing concerns about

³³ Andrew Tweeddale and Keren Tweeddale, *Arbitration of Commercial Disputes: International and English Law and Practice* (Oxford University Press 2007), Ch 1.

³⁴ Nigel Blackaby et al, *Redfern and Hunter on International Arbitration* (7th edn Oxford University Press 2022), Ch 1.

³⁵ Jill I Gross, 'Arbitration Archetypes for Enhancing Access to Justice' (2020) 88 *Fordham Law Review*, 2319.

³⁶ See n 23 Part I, I.

the practice of simply applying existing procedural rules designed for commercial arbitration to labour disputes.

Therefore, having clarified the meaning of ‘access to justice’ in the context of the adoption of an ADR mechanism and the fundamental concept of ‘arbitration’, this article will now focus on identifying and analysing the primary barriers that hinder the implementation of arbitration as an effective ADR mechanism. Only after a critical examination of these challenges will it be possible to discuss the need for developing a specialized form of arbitration tailored to the new reality of the gig economy, ensuring that arbitration does not become merely a form of ‘second-class justice’ or ‘poor justice to the poor.’³⁷

PART II - Challenges in Accessing Justice when Arbitrating an Individual Labour Dispute in the Gig Economy

I - The Weak Party in an Individual Labour Arbitration

1) The Tension Between the Principle of Party Autonomy and the Principle of the Protection of the Worker

The widespread acceptance and global success of arbitration as the preferred mechanism for resolving international commercial disputes is largely due to the principle of party autonomy.³⁸ This

³⁷ Mauro Cappelletti, ‘Alternative Dispute Resolution Processes within the Framework of the World-Wide Access-to-Justice Movement’ (1993) 56 (3) *Modern Law Review*, 282.

³⁸ Julian DM Lew, *Comparative International Commercial Arbitration* (Kluwer 2003), V.

foundational principle of modern arbitration, which upholds the parties' individual freedom to organize their private matters, aligns with the liberal ideals that are highly valued in the dynamic world of international commerce.³⁹

According to the principle of party autonomy, the parties involved in a dispute have considerable autonomy to shape the dispute resolution mechanism in ways that best suit their facts and circumstances. This autonomy, therefore, allows parties to decide key aspects of the arbitration, such as the selection of arbitrators, the choice of the applicable law, and the rules that will govern the arbitral proceedings.⁴⁰

On the other hand, in the field of labour relations, a more paternalistic approach prevails, with the principle of the protection of the worker being universally recognized. According to this foundational principle of labour law, workers, being the more vulnerable party in a working relationship, are entitled to some special protections to mitigate the inherent power imbalance that exists in employment contracts, without which they would be left at risk of exploitation.⁴¹

Therefore, as arbitration expands to the labour field, the primary challenge is to address the tension that exists between the opposing

³⁹ Edward Brunet, 'The Core Values of Arbitration' in Edward Brunet et al (eds), *International Arbitration Law in America: A Critical Assessment* (Cambridge University Press 2006), 3; UNCITRAL, Report of the Secretary-General: Possible Features of a Model Law on International Commercial Arbitration, UN Doc A/CN.9/207 (UN 1981), para 17.

⁴⁰ Valentina Vadi, 'Analogies in International Investment Law and Arbitration' in *British Yearbook of International Law* (Oxford University Press 2016), 222.

⁴¹ ILO Constitution, preamble; Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), Article 1 (a); Universal Declaration of Human Rights, Articles 4 and 23 to 25.

principles governing arbitration and labour law. Indeed, since the arbitral principle defends the freedom of the parties to shape the arbitral procedure, this may conflict with the labour principle that preaches the need to uphold minimum standards for workers.

As previously noted,⁴² workers often face challenges that prevent them from being on equal footing with their employers when arbitrating a workplace dispute, such as weak bargaining power or lack of financial means to implement their choices in practice. In situations like these, where parties suffer from inherent weaknesses, the idea of self-governance supported by the principle of party autonomy becomes an area of concern, as the stronger party might simply try to exploit such weakness and, consequently, undermine the weak party's fundamental right to access justice.⁴³

To solve this conflict, it is important to remember that the principle of party autonomy is not absolute. Like with other legal principles, this foundational principle of arbitration is not rigidly applied without considering other relevant factors, such as the need to protect different stakeholders. This explains why parties cannot make agreements that are 'incompatible with the proper law of the contract or the mandatory procedural rules of the place where the arbitration is agreed to be conducted or any overriding public policy'.⁴⁴

⁴² See n 23 Part I, I.

⁴³ Immanuel Kant, *Groundwork of the Metaphysics of Morals: A German-English Edition* (Cambridge University Press), IV-446.

⁴⁴ Andrew Tweeddale and Keren Tweeddale, *Arbitration of Commercial Disputes: International and English Law and Practice* (Oxford University Press 2007), Ch 8.

In this way, having provided the necessary clarifications on the foundational principles that are at stake when arbitrating an individual workplace dispute, this study will now analyse how these competing principles can be balanced to ensure arbitration can play its role as an effective ADR mechanism in the context of the gig economy.

2) Limitations to Party Autonomy in Individual Labour Arbitration

Since the principle of party autonomy is not absolute, it can be limited to protect the parties and the public at large. And in the case of labour disputes, it can be said that the aim of protecting the interests of the weak party, which does not always possess the necessary capacity or voluntariness to make choices in its interest, sometimes overlaps with the aim of protecting the interests of the public at large, which requires parties to observe matters of fundamental law reflecting the basic values of a just society.⁴⁵

Overall, however, states tend to adopt different approaches to deal with the weaknesses of the parties in arbitration. And, when it comes to labour issues, these policies can range from a more ‘paternalistic’ approach, where interference with a person’s freedom of action is welcomed to protect the weaker party, to a

⁴⁵ Franco Ferrari and Friedrich Rosenfeld, ‘Limitations to Party Autonomy in International Arbitration’ in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023), 61.

more ‘liberal’ approach, which favours minimal interference and defends individual freedom of action.⁴⁶

To implement these policies aimed at protecting the weak party in arbitration, a wide range of instruments can be used. However, despite this variety, it can be said that these tools generally revolve around the fulfilment of the two basic purposes of an adjudication system designed to improve access to justice.⁴⁷

Regarding the first fundamental purpose of an adjudication system, that is, an adjudication system accessible to all, the following instruments are typically used to regulate the weak party’s access to arbitration: (i) the laws on capacity (subjective arbitrability), to restrict access to arbitration to individuals who cannot exercise their own free will; (ii) the laws on arbitrability (objective arbitrability), to define which subject matters are capable of being resolved through arbitration; and (iii) the laws governing the formation and validity of arbitration agreements, to safeguard the actual consent of the parties to submit a dispute to arbitration and to protect the weak party.⁴⁸

Regarding the second fundamental purpose of an adjudication system, that is, an adjudication system with a procedure that can secure a fair process, there are numerous instruments designed to regulate arbitration proceedings to promote efficiency while delivering fair outcomes. These instruments, which cover various aspects of arbitration, from procedural rules to the conduct of

⁴⁶ Gerald Dworkin, ‘Paternalism’ (1972) 56 *The Monist*, 65.

⁴⁷ Friedrich Rosenfeld, ‘Weak Parties in International Arbitration’ in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023), 1751.

⁴⁸ Friedrich Rosenfeld (n 46) Ch 57.

arbitrators and parties, depend on the normative framework that governs arbitration, which includes arbitration laws, arbitration rules, party agreements, and the discretion of arbitrators.⁴⁹

In the context of protecting the weak party, the debate over the laws on arbitrability (objective arbitrability) gains prominence, as these laws are among the primary tools used by governments to ensure that the weak party retains the right to a ‘day in court’. As regards the instruments used to secure a fair process, this study advocates the need for additional procedural guarantees to address the unique challenges that arise when arbitrating individual labour disputes in the gig economy.

To provide a concrete analysis of the main challenges to the implementation of arbitration and how many of these key instruments have been used to overcome such barriers, bridging the gap between the abstract theoretical knowledge given and the real-world challenges, the next Section will delve into the analysis of the Brazilian practice, a country that has recognized the arbitrability of individual labour disputes.

The study of the Brazilian practice is particularly relevant, not only because of the size of its economy, the 11th largest economy in the world in 2026,⁵⁰ but especially because of its unique approach to labour arbitration. In Brazil, the traditionally protective ‘paternalistic’ labour law doctrine intersects with a more ‘neoliberal’ approach to arbitration. Therefore, by introducing a

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ International Monetary Fund, *World Economic Outlook Database* (April 2026) <<https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD>> accessed 16 May 2026.

Brazilian outlook on this subject, whose literature is primarily dominated by the more ‘liberal’ North American or ‘paternalistic’ European perspectives, this study aims to enrich the necessary diversity required for advancing the studies on this topic.

II - The Brazilian Practice

1) From a Paternalistic to a Neoliberal Approach

Although Brazil is known for having established a more firmly protective labour law doctrine than other jurisdictions⁵¹ and for its paternalistic policies dating back to the 1930s,⁵² in the past few years, the country’s labour market policies have been shaped by the competing ‘state-interventionist’ and ‘neoliberal’ approaches. These conflicting approaches have even become a key aspect of political competition in the country, particularly between the Workers’ Party (PT) and the conservative parties like PMDB or PSDB.⁵³

That is why only after President Dilma Rousseff of the Workers’ Party was impeached in 2016, the conservative government in power managed to push for a major reform of the existing labour laws, which resulted in the enactment of Law nº 13.467/2017.⁵⁴ This labour reform, which introduced significant changes to the paternalistic

⁵¹ Sergio Gamonal and César FR Marzán, ‘Protection’, in *Principled Labor Law: U.S. Labor Law through a Latin American Method* (Oxford Academic 2019).

⁵² Rodrigues J Honório, *Conciliação e Reforma no Brasil* (2nd edn Nova Fronteira 1982), 97.

⁵³ Colette S Vogeler, ‘Yet Another Paradigm Change? Narratives and Competing Policy Paradigms in Brazilian Labour Market Policies’ (2016) 38 (3) *Policy and Society*, 430.

⁵⁴ Reforma Trabalhista 2017 [2017 Labour Reform] (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

legal framework that had been in place since 1943, brought greater flexibility and respect for the party's freedom to contract, with the hope of aligning labour laws with societal and economic changes.⁵⁵

Among other changes, such as the prevalence of negotiated agreements over legislation,⁵⁶ the labour reform defined the arbitrability of labour disputes,⁵⁷ officially expanding the use of arbitration in the employment field. Before this reform, only arbitrations between employers and unions, known as 'labour arbitrations', were expressly accepted, but not arbitrations between employers and individual employees, known as 'employment arbitrations'.⁵⁸

Despite the initial resistance from Brazilian labour courts, individual labour arbitration seems to have been well accepted in the labour market. In fact, only a few years after the labour reform, a survey carried out in the year 2023 showed that the use of arbitration to resolve individual labour disputes has grown significantly, making it the third most used subtype of arbitration in the country, behind only the arbitration of corporate disputes and civil construction and energy contracts.⁵⁹ However, despite arbitration's rising popularity under the rhetoric of efficiency, a few questions remain unanswered about its appropriateness for resolving individual labour disputes and

⁵⁵ Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] [Consolidated Labour Laws] (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

⁵⁶ Ibid, Article 611-A.

⁵⁷ Ibid, Article 507-A.

⁵⁸ Theodore J St Antoine, 'Labor and Employment Arbitration Today: Mid-Life Crisis or New Golden Age?' (2017) 32 (1) Ohio State Journal on Dispute Resolution, 1; CF, Article 114.

⁵⁹ Selma F Lemes, 'Arbitragem em Números' (2023) <<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/Arbitragem-em-Numeros-2023-VF.pdf>> accessed 05 May 2026.

its capacity to ensure workers' access to justice. These issues, though, will be examined in detail in the next chapters.

2) The Arbitrability of Individual Labour Disputes

Regarding the laws on arbitrability, the study of Brazilian practice highlights the different valid approaches that governments can adopt to address the power imbalances between parties in arbitration and the specific challenges that exist in determining which disputes can be resolved through arbitration in the context of the gig economy.

Initially, the answer to the arbitrability of labour disputes was found in the Brazilian Arbitration Law (1996 Arbitration Act), which sets out the legal framework for arbitration in Brazil. According to this law, only persons capable of contracting (subjective arbitrability) may resort to arbitration, and only if the dispute relates to disposable patrimonial rights (objective arbitrability).⁶⁰

Here, the first practical problem arises. This is because, although patrimonial rights are understood to be rights that can be subject to a monetary quantification, there is no consensus among Brazilian legal scholars on what can be considered 'non-disposable rights'.⁶¹

In the case of labour rights, Brazilian scholars and courts hold differing and opposing views on the exact nature of labour law.⁶² On

⁶⁰ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 1.

⁶¹ Antônio José de Mattos Neto, 'Direitos Patrimoniais Disponíveis e Indisponíveis à Luz da Lei de Arbitragem' (2002) 106 Revista de Processo, 221.

⁶² Arion S Romita, 'Indeferibilidade da Norma e Indisponibilidade de Direitos em Face da Negociação Coletiva: Limites Impostos pelos Direitos Fundamentais' (2017) 79 Revista Magister de Direito do Trabalho, 34.

one side, some assert that labour rights are non-disposable, meaning they cannot be subject to arbitration under any circumstances due to the employee's state of subjection to the employer.⁶³ On the other side, some argue that labour rights are relatively disposable, meaning that some of these rights can be subject to arbitration, as the availability of the rights depends more on what is relevant to the community in general than to the individual itself.⁶⁴

Thus, given the lack of consensus, coupled with the absence of an express statutory provision on the arbitrability of individual labour disputes, an intense debate emerged in national courts on the subject. This debate, however, resulted in a set of opposing decisions that further intensified the legal uncertainty around the issue.⁶⁵

For some Chambers of the Superior Labour Tribunal (TST),⁶⁶ the silence of the law was eloquent, with the omission linked to its prohibition and not to oblivion, as the Constitution does not allow a restrictive or expansionist interpretation of its provisions. Therefore, since the Constitution only mentions the possibility of arbitration between employers and unions, these Chambers supported the idea that arbitration is limited to collective labour agreements.⁶⁷

⁶³ Mauricio Godinho Delgado, *Curso de Direito do Trabalho* (18 edn, LTr 2019), 1741.

⁶⁴ Carlos Alberto Carmona, *Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96* (3rd edn Atlas 2009), 44.

⁶⁵ Ibid, 39.

⁶⁶ Review Appeal (Recurso de Revista) RR-225300-85.2003.5.05.0009, Sixth Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Aloysio Correa da Veiga, decided on 12 May 2009, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 15 May 2009; Review Appeal (Recurso de Revista) RR-51085-09.2005.5.10.0014, Eight Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, decided on 24 March 2010, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 30 March 2010.

⁶⁷ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 [CF] [1988 Brazilian

For other Chambers of the TST,⁶⁸ however, the absence of an express law allowed the conclusion, according to the principle of legality provided for in the Brazilian Constitution,⁶⁹ that what is not prohibited is permitted. Therefore, if the terms of the Arbitration Act are respected, the dispute is arbitrable.⁷⁰

Amidst this conflict, in April 2015, the Specialized Subsection of the Superior Labour Tribunal for Individual Disputes (SbDI-1) set a strong precedent in the judgment of a class action deciding against the use of arbitration to resolve individual labour disputes.

According to this Tribunal, given the principle of protection of the worker and the 'state-interventionist' approach adopted in the country, individual labour rights should be considered non-disposable rights before, during and after the employment contract is over, meaning that they cannot be submitted to arbitration.⁷¹

Therefore, the Tribunal's decision explicitly rejected the theory that labour rights can be relatively disposable to support the idea that these rights are non-disposable. While the Tribunal's main argument for rejecting the arbitrability of labour disputes centers on the nature of labour rights, the decision is fundamentally based on

Constitution], Article 114, §1^a.

⁶⁸ Interlecutory Appeal in Review Appeal (Agravos de Instrumento em Recurso de Revista) AIRR-147500-16.2000.5.02.0193, Seventh Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Pedro Paulo Teixeira Manus, decided on 14 October 2008, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 17 October 2008.

⁶⁹ CF (n 66), Article 5, II.

⁷⁰ Carlos Alberto Carmona (n 63), 44.

⁷¹ Request for Clarification in Review Appeal (Embargos de Declaração em Recurso de Revista) E-ED-RR-25900-67.2008.5.02.0075, Subsection I Specialized in Individual Disputes of the Superior Labour Tribunal (SbDI-I-TST), Reporting Justice João Oreste Dalazen, decided on 15 April 2015, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 22 May 2015.

the matter of the violation of the constitutional right of access to justice (Article 5, XXXV, of the Brazilian Federal Constitution)⁷².

However, more than ten years before this Tribunal decision, the Supreme Federal Court (STF) addressed the issue of the constitutionality of the Arbitration Act and ruled that the resolution of disputes through arbitration does not violate the parties' right of access to justice.⁷³

The labour courts' attempt to revisit a matter already resolved by the country's highest court indicates a movement of resistance to arbitration for the resolution of individual employment disputes. While aimed at protecting workers, it can, however, inadvertently undermine the parties' right to access justice due to the increased legal uncertainty it creates.

To overcome this resistance movement from labour courts and seize the opportunity presented by a period of intense political and economic crisis following years of labour leadership, the Brazilian legislature enacted the Brazilian Federal Law nº 13.467/2017 (Labour Reform). Among other 'neoliberal' changes, this law introduced a new provision to the Consolidation of Labour Laws (CLT) to expressly allow the use of arbitration to resolve individual labour disputes.⁷⁴

According to article 507-A of the CLT: 'in individual employment contracts whose remuneration is higher than twice the maximum limit established for the benefits of the General Social Security

⁷² Ibid, 19.

⁷³ Procedural Appeal in a Foreign Sentence (Agravo Regimental na Sentença Estrangeira) SE-AgR 5.206-7, Supreme Court (STF), Justice Rapporteur Sepúlveda Pertence, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 30 April 2002.

⁷⁴ Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] [Consolidated Labour Laws] (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), Article 507-A.

Regime, an arbitration clause may be agreed upon, provided it is at the employee's initiative or with his/her express consent, under the terms provided for in Law nº 9.307, of September 23, 1996'.

The Brazilian legislator sought to move away from the objective arbitrability criteria established in civil law (disposable patrimonial rights), which many consider too difficult to define in practice. As a result, the criterion now used to determine the arbitrability of a labour dispute is based on one of the contract elements, namely, the value of the established remuneration.⁷⁵

The monetary criterion used here reflects the theory that classifies labour rights as irrevocable. Therefore, the obstacle to arbitration resides in the fact that employees, due to their economic inferiority (hypo-sufficiency), may struggle to express their genuine consent and, consequently, have their ability to take part in arbitration hindered.⁷⁶

To overcome this issue, the new rule establishes that if an employee's monthly remuneration⁷⁷ – which includes their salary and all benefits usually received – exceeds twice the maximum limit established for the benefits of the General Social Security Regime (RGPS), which in 2024⁷⁸ amounts to over R\$ 15.572,04 (GBP 2,159.75), the employee may express their consent to arbitrate a future workplace dispute.

⁷⁵ Manuel Gonçalves, Sofia Vale e Lino Diamvutu, *Lei da Arbitragem Voluntária Comentada* (Luanda 2014), 39.

⁷⁶ Américo Plá Rodrigues, *Princípios do Direito do Trabalho* (3rd edn São Paulo LT, 2015), 142.

⁷⁷ CLT (n 73), Article 457.

⁷⁸ Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, 11 January 2024, Article 2 < <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/destaques/portaria-interministerial-mps-mf-no-2-de-11-de-janeiro-de-2024>> accessed 22 April 2026.

Unlike the paternalistic approach adopted by the German law,⁷⁹ which rejects the arbitrability of individual labour disputes, and the liberal approach taken by the US law,⁸⁰ which welcomes the arbitrability of individual labour disputes irrespective of the weakness of the individual employee, the new Brazilian law takes a middle ground, similar to that adopted by the Belgian law,⁸¹ where employment disputes are arbitrable if they concern higher-ranking employees whose income exceeds a certain threshold.

Although all these approaches to objective arbitrability are valid, the main differences between them stem from the varying policies pursued by their respective governments and the degree of accuracy or risks in pursuing these policies.⁸²

In the Brazilian case, the approach adopted by the legislator is clearly in line with the neoliberal policy promoted by the government then in power. However, by adopting the premise that higher remuneration implies greater negotiating capacity, the legislator seems to prioritize legal certainty over the perfect adaptation of the law to reality. Although greater legal certainty can improve access to justice, the remuneration criterion is heavily criticized for its low degree of accuracy,⁸³ since the value established does not appear to

⁷⁹ German Code of Civil Procedure, s 1030.

⁸⁰ *Gilmer v Interstate/Johnson Lane Corp* [13 May 1991] US Supreme Court, 500 U.S. 20, 33.

⁸¹ 1978 Loi relative aux contrats de travail, Article 69; Income threshold updated from EUR 32,200 before tax to EUR 66,441 before tax < <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel#LNK0015>> accessed 22 July 2024.

⁸² Stefan M Kroll et al, *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023), 57.2.2.

⁸³ Fabiane Verçosa, 'Arbitragem para a Resolução de Dissídios Individuais Trabalhistas em Tempos de Reforma da CLT e de Conjecturas sobre a Extinção da Justiça do Trabalho: O Direito Trabalhista na encruzilhada' (2019) 61 (7) *Revista*

reflect the party's negotiating capacity, which also depends on many other factors.⁸⁴

This much-criticized aspect of the law may explain the resistance within labour courts to accept the arbitrability of individual labour disputes,⁸⁵ even years after the STF declared the constitutionality of the arbitration law and after the Labour Reform. This resistance, however, creates a scenario of even greater legal uncertainty that can seriously affect workers' right to access justice.⁸⁶

The second key observation to be made here regards the new wording of Article 507-A of the CLT, which only addresses situations where an employee consents to have future disagreements submitted to arbitration (arbitration clause). This is because the silence of the legislator here may lead to the understanding that the remuneration threshold would not apply to situations where consent is given once the contract is over (submission agreement) and where the dispute involves non-standard forms of work.⁸⁷

As for the hypotheses relating to the submission agreement, it is worth noting that a significant number of labour tribunals hold the

Brasileira de Arbitragem 7, 23.

⁸⁴ Estevão Mallet, 'Arbitragem em Litígios Trabalhistas Individuais' (2018) 6 Ano 4 RJLB, 858.

⁸⁵ Review Appeal (Recurso de Revista) RR 11289-92.2013.5.01.0042, Fifth Chamber of the Superior Labour Tribunal (TST), Reporting Justice Breno Medeiros, decided on 06 February 2019, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 11 February 2019.

⁸⁶ Consultor Jurídico, 'Reforma deu Segurança à Arbitragem Trabalhista, mas há Críticas sobre seu alcance' (2024) <<https://www.conjur.com.br/2024-jan-19/reforma-deu-seguranca-a-arbitragem-trabalhista-mas-ha-criticas-sobre-seu-alcance>> accessed 23 April 2026.

⁸⁷ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 4.

view that once the employment relationship is over, the employee is no longer considered vulnerable, making the dispute arbitrable.⁸⁸

However, when it comes to gig workers, the silence of the legislator does not appear to be linked to the acceptance of the idea that these workers are no longer considered vulnerable, but rather to the difficulty faced by the legislator in keeping up with the rapid technological changes that are reshaping the world of work.⁸⁹

Thus, since the remuneration criterion adopted by the legislator to define objective arbitrability lies in the asymmetry inherent to the working relationship, it would only make sense for this new criterion to also cover gig workers. However, the silence of the law, combined with the ongoing debate over the legal classification of modern gig workers, has effectively allowed the unrestricted use of arbitration to resolve individual workplace disputes in the gig economy, raising concerns about the increased risks faced by the economically disadvantaged workers, who may not be able to give proper consent.

On the other hand, a complete prohibition of the use of arbitration in the gig economy does not seem advisable, given the demands for more freedom and flexibility to organize private matters in the new economy and the predominance of small-dollar claims.⁹⁰ Indeed, the low value of the claims in gig disputes could

⁸⁸ Request for Clarification in Review Appeal (Embargos de Declaração em Recurso de Revista) E-ED-RR-25900-67.2008.5.02.0075, Subsection I Specialized in Individual Disputes of the Superior Labour Tribunal (SbDI-I-TST), Reporting Justice João Oreste Dalazen, decided on 15 April 2015, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 22 May 2015.

⁸⁹ See n 22 Part I, Section I.

⁹⁰ Charlotte Garden, 'Disrupting Work Law: Arbitration in the Gig Economy' (2018) The University of Chicago Legal Forum, 205.

hinder the workers' capacity to take the case to court, and in these cases, arbitration could indeed be the only viable mechanism for such workers.⁹¹

Finally, it is worth noting here that the remuneration criterion does not seem to be in line with the reality of the gig economy, where workers often work simultaneously for multiple platforms. A hypothetical example illustrating this issue would be a highly qualified computer engineer providing similar services on two different platforms. On one platform, his income might qualify him for arbitration, while on another platform it would not, creating an inconsistency in how disputes are handled.

In conclusion, this brief analysis highlights that the absence of clear and specific legislation addressing the objective arbitrability of individual workplace disputes within the gig economy poses a significant risk to gig workers' access to justice. These workers need not only adequate protection but also the necessary legal certainty to seek their rights, as there can be no adequate 'access' to justice where parties cannot even understand the system.

3) The Costs of Arbitrating a Workplace Dispute

One of the main challenges to using arbitration to resolve individual workplace disputes in the gig economy – often referred to by some scholars as the 'Achilles heel' of arbitration – is the financial barrier imposed by arbitration costs. Indeed, since parties

⁹¹ Theodore J St Antoine, 'Labor and Employment Arbitration Today: Mid-Life Crisis or New Golden Age?' (2017) 32 (1) Ohio State Journal on Dispute Resolution, 18.

in arbitration are required to advance the costs, and there are no clear guidelines or limits for assessing these costs, the weak party in a dispute may be discouraged from pursuing their rights.⁹²

Unlike national courts, arbitration is privately funded and does not have the competitive advantage of being subsidized by the State.⁹³ Therefore, the costs of arbitration – including the fees and expenses of the tribunal, costs of legal representation, and other litigation fees, such as expert witnesses – are attributable to the arbitrator, arbitral institution, or the parties involved.⁹⁴

That is why when an arbitration involves employees or gig workers, it is crucial to address the challenges faced by the party in a position of economic vulnerability. If workers cannot meet the arbitration costs at the beginning of the dispute, this can deter them from pursuing their rights in the arbitral tribunal as well as in the state court.

In Brazil, labour courts have not yet developed a consolidated doctrine to address the consequences of a party's inability to bear arbitration costs. However, if courts continue to follow their protective and interventionist approach, they are likely to refuse to

⁹² Carolina da Rocha Morandi, 'Access to Justice in Labour and Employment Arbitration in Light of the Brazilian and USA Experiences' in Leonardo de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020), 140.

⁹³ João Ilhão Moreira, 'The Limits to Voluntary Arbitration in Establishing a Fair, Independent and Accessible Dispute Resolution Mechanism Outside Large Contractual Disputes' in Leonardo de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020), 79.

⁹⁴ Anke C. Sessler, 'Costs in Arbitration' 5th PreMoot Conference: The Discovery of Arbitration, CISG and Wine (Hanover February 2016), 5.

enforce the arbitration clauses in situations like this, based on the denial of access to justice.⁹⁵

To shed light on the possible alternatives that might be taken to overcome this challenge, it is worth noting here the solution brought by the Italian legislator. Under Italian law, if one of the parties cannot meet the arbitration costs, either the other party can opt to pay for the arbitration, or the poor party will no longer be bound by the arbitration agreement with respect to the dispute that gave rise to the arbitration proceedings.⁹⁶

Another issue that raises concern is the method used to assess costs in arbitration. Simply applying the rules designed for commercial arbitration, where parties are on equal footing and have significant autonomy, can undoubtedly be detrimental in disputes involving a weak party. This is because the lack of clear and specific rules to deal with the allocation of costs can cause the financially disadvantaged party to hesitate in seeking justice if it fears that it might have to bear most of the costs. Furthermore, this uncertainty can also create undue pressure that forces the weak party to settle the claim.

In Brazil, there is no specific statutory provision directly addressing the financial barriers faced by weaker parties in arbitration. The Brazilian Arbitration Act (Law No. 9.307/1996) establishes a general framework based on party autonomy and

⁹⁵ Carolina da Rocha Morandi, 'Access to Justice in Labour and Employment Arbitration in Light of the Brazilian and USA Experiences' in Leonardo de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020), 141.

⁹⁶ Codice di Procedura Civile [1940 Italian Code of Civil Procedure] (Royal Decree 28 October 1940), Article 816, n 7.

procedural flexibility, without detailed regulation of arbitration costs or explicit protective mechanisms for economically vulnerable parties.⁹⁷

In the landmark class action case that ruled against the use of arbitration to resolve individual employment disputes in Brazil, the Tribunal pointed out that one of the main irregularities identified in the case was the numerous fees charged for arbitrating the workplace dispute. According to the Tribunal, the absence of clear methods or limits for assessing these costs contributed to abusive practices in cost assessment.⁹⁸

Similarly, in other jurisdictions, courts also highlighted the problems that can arise from the lack of clear methods for assessing arbitration costs. A good example can be taken from the North American jurisdiction, where the Circuit Court held that an arbitration agreement was unenforceable because it was silent on costs. According to the court, this lack of clarity could expose the weaker party to ‘steep’ arbitral costs and, in effect, limit her/his access to justice.⁹⁹

In this scenario of great uncertainty and risk, arbitral institutions can play an important role in addressing the financial barriers to arbitration. For instance, some arbitral institutions adopt the special rules of the United Nations Commission on International Trade Law

⁹⁷ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 27.

⁹⁸ Request for Clarification in Review Appeal (Embargos de Declaração em Recurso de Revista) E-ED-RR-25900-67.2008.5.02.0075, Subsection I Specialized in Individual Disputes of the Superior Labour Tribunal (SbDI-I-TST), Reporting Justice João Oreste Dalazen, decided on 15 April 2015, published on the Brazilian official gazette (DEJT) on 22 May 2015.

⁹⁹ *Green Tree Financial Corporation v Randolph*, 531 US 79 (2000).

(UNCITRAL) to tackle the financial challenges in arbitration.¹⁰⁰ Under the UNCITRAL Rules, while the unsuccessful party is, in principle, responsible for bearing the costs of arbitration, the arbitral Tribunal is also granted the discretion to apportion costs in a manner that reasonably reflects the circumstances of the case.¹⁰¹

Finally, it is important to address the concerns surrounding the rising costs of arbitration, which can potentially undermine its popularity and perceived legitimacy. While this has become a significant issue in the commercial field – where the amounts at stake are much higher, and representation costs can reach up to 94 percent of total expenses – this does not appear to be necessarily the case in the labour field.¹⁰²

To challenge the belief that arbitration is always more expensive and to prove that this is a myth in the labour field, some Brazilian scholars and researchers have demonstrated that costs in labour disputes can be higher in courts than in arbitral courts. This is particularly true when considering the interest rates of 1% a month applied in Brazilian labour courts, where cases typically take an average of twenty-seven months from the filing of a lawsuit until the judgment is rendered.¹⁰³

¹⁰⁰ Isabelle G, 'Arbitration of Human and Labor Rights: The Bangladesh Experience' (2019) 52 ILP, 254.

¹⁰¹ United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL) UNCITRAL Arbitration Rules, General Assembly Resolution 31/98, Article 40.

¹⁰² Alphen AD Rijn, *Time and money: Pervasive problems in international arbitration* (Kluwer Law International 2006).

¹⁰³ Carolina da Rocha Morandi, 'Access to Justice in Labour and Employment Arbitration in Light of the Brazilian and USA Experiences' in Leonardo de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020), 138.

Furthermore, it is worth noting that Brazil's recent 'neoliberal' labour reform has made private justice more competitive in terms of dispute costs. Indeed, following the labour reform, the possibility of receiving free legal aid in courts was significantly reduced, currently covering only workers with a monthly salary of up to R\$3.114,40 (£ 429.15). Additionally, litigation costs have increased, with reciprocal losing party fees, payment of costs proportional to the value of the case, and expert fees for the losing party.¹⁰⁴

In summary, this brief analysis indicates that the financial barrier to the implementation of arbitration as an effective ADR mechanism for individual workplace disputes does not simply stem from arbitration being more costly than public justice. Instead, the issue seems to lie in the lack of special legal provisions that can provide greater clarity and certainty regarding arbitration costs while also offering some minimum protections to safeguard the weak party's access to justice.

4) The Arbitral Procedural Framework

Regarding the development of an adjudication system with a procedure that can secure a fair process, the study of the Brazilian practice underscores the importance of developing a regulatory framework designed to address the specific challenges of arbitrating an individual workplace dispute in the gig economy.

Although the Brazilian labour reform provided for the arbitrability of individual labour disputes, it did not introduce any

¹⁰⁴ CLT, Article 790, §3º, Article 790-B and Article 791-A (ADIN 5766 STF).

special procedural rules to ensure a fair process when arbitrating this kind of dispute. Instead, the legislator chose to simply apply the existing rules used for commercial arbitration to individual labour arbitration.¹⁰⁵

According to the general rule contained in the Brazilian Arbitration Law, parties are granted significant freedom to establish procedural rules in the arbitration agreement, including here the possibility of adopting rules already established by an arbitral institution.¹⁰⁶ This freedom, however, is not without limits. It must adhere to the principles of adversarial proceedings, equality of the parties, impartiality of the arbitrator, and the arbitrator's free conviction.¹⁰⁷

Despite these limitations on private autonomy, meant to safeguard access to justice, the legislator left many important aspects of arbitration undefined, opting to rely on private initiative to shape them. While this approach may be effective in commercial arbitration, for which these rules were initially designed, it may not always be suitable for arbitrating individual workplace disputes, where there is no optimal equilibrium between the parties to the dispute. In fact, the adoption of the same progressive ethos present in commercial disputes, which values self-regulation and flexibility, can create a fertile ground for challenging the legitimacy of individual labour arbitration.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Reforma Trabalhista 2017 [2017 Labour Reform] (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

¹⁰⁶ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 21.

¹⁰⁷ Ibid, Article 21, para 2nd.

¹⁰⁸ Franco Ferrari and Friedrich Rosenfeld, 'Limitations to Part Autonomy in International Arbitration' in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge Compendium of*

It is important to remember here that, while Brazilian arbitration law,¹⁰⁹ inspired by the Model Law,¹¹⁰ arose in the realm of commercial law and is based on the principle of the autonomy of the will, the Brazilian individual labour law, inspired by the Encyclical ‘Rerum Novarum’,¹¹¹ is based on the principle of the protection of the worker from exploitation.¹¹²

Thus, in a scenario where existing procedural rules for commercial arbitration are directly applied to individual labour arbitration without any reservations, concerns are likely to arise regarding the fairness of the process and the need for special minimum procedural requirements.

One issue that raises significant concern is the selection of the arbitrator. Under Brazilian Arbitration law, the general rule is that parties can choose any capable person whom they trust.¹¹³ However, since the arbitrator can act as a judge of fact and law and since national labour laws should be applied in labour disputes, selecting an arbitrator who lacks legal expertise in a dispute where there is a

International Commercial and Investment Arbitration (1st edn, Cambridge University Press 2023), 47.

¹⁰⁹ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996).

¹¹⁰ UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration (1985).

¹¹¹ Pope Leo XIII, ‘Rerum Novarum: Encyclical of Pope Leo XIII on Capital and Labour’ (1981) <https://www.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> accessed on 27 April 2026.

¹¹² Ives Gandra Filho, ‘Reflexões com Vistas à Modernização da Legislação Trabalhista por Ocasão dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil’ (2017) Caderno de Pesquisas Trabalhistas, 11.

¹¹³ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 13.

power imbalance between the parties could further exacerbate the risk of unfair outcomes.¹¹⁴

It is worth noting here that, although the Brazilian Arbitration law allows arbitration to be decided based on either law or equitable grounds,¹¹⁵ the prevailing legal doctrine holds that there is no room for equity in individual labour arbitration.¹¹⁶ This is because the Labour Reform's omission on the matter does not allow a conclusion that deviates from the fundamental principles of labour protection and the imperativeness of labour standards.¹¹⁷

Therefore, since observing substantive labour laws is mandatory, it only makes sense that arbitrators should be technically qualified to resolve workplace disputes.¹¹⁸ To achieve this, some scholars have proposed that the government's public body responsible for monitoring compliance with labour legislation should also ensure that arbitrators have the necessary level of legal knowledge.¹¹⁹

Another issue that raises significant concern is the lack of transparency in arbitration. Since the Labour Reform does not address this issue, the provisions of the Brazilian Arbitration Law apply here, giving the parties broad autonomy to decide on the confidentiality of the dispute.¹²⁰

¹¹⁴ Ibid, Article 18.

¹¹⁵ Ibid, Article 2, caput.

¹¹⁶ Estevão Mallet, 'Arbitragem em Litígios Trabalhistas Individuais' (2018) 6 Ano 4 RJLB, 884.

¹¹⁷ Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] [1943 Consolidated Labour Laws] (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), Article 9.

¹¹⁸ Richard Wilson Jamberg, 'A Arbitragem como Forma Alternativa de Solução dos Conflitos Individuais Trabalhista' <https://www.trt2.jus.br/html/tribunal/MAGISTRATURA/Articleigos/Articleigo_arbitragem.pdf> accessed 7 August 2025.

¹¹⁹ Ministério Público do Trabalho (MPT) <<https://mpt.mp.br/>> accessed 07 August 2025.

¹²⁰ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de

However, this broad autonomy given to the parties to decide the matter can lead to extremely low levels of transparency, with the establishment of rules of strict confidentiality that can prevent the publicity of any act of the process and any information regarding it.

While this strict confidentiality may not be problematic in commercial disputes, it presents significant risks in the arbitration of workplace disputes, where there is an inherent power imbalance between the parties. Indeed, it can aggravate the disparity of arms in the arbitration process by restricting the dissemination of knowledge, and it can also hinder the evolution of the law in its various forms by limiting the broad debate on the laws with the prohibition of the publication of decisions and awards.¹²¹

In the context of the gig economy, this risk of legal stagnation can be even more concerning, given the fact that state regulation of digital platforms and platform workers is still inchoate.¹²² As a growing number of gig companies encourage the use of arbitration to resolve workplace disputes, with strict rules of confidentiality, there are fewer guiding cases, binding precedents, or other influential judgments that can help develop laws related to worker rights in the gig economy.¹²³

setembro de 1996), Article 22.

¹²¹ Ana OA Haddad, *A Transparência do Processo Arbitral* (Thesis USP 2020).

¹²² See n 21 Part I, Section I.

¹²³ International Labour Organisation, 'World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work 2021' <<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work#:~:text=Social%20Outlook%202021-,The%20role%20of%20digital%20labour%20platforms%20in%20transforming%20the%20world,and%20society%20as%20a%20whole.>> accessed 30 May 2025.

To address this issue, one potential option for governments would be to enact special rules for the confidential publication of an arbitration award in a workplace dispute.

The confidential publication technique, already in use in countries like the United States, consists of publishing only the essential information needed to understand the controversy and the decision while keeping confidential or sensitive data private. This technique, therefore, would enable the development of the law and ensure minimum protection for the worker without disclosing any confidential or sensitive information that could negatively impact the image of the parties involved.¹²⁴

Amid this ongoing debate over the need for greater transparency in the arbitration of individual workplace disputes, some also advocate for greater transparency regarding the list of arbitrators available at the arbitral institution, as well as the arbitrators' previous experience handling cases with the current employer or similar employers. Supporters of this idea believe that this would enable parties to make informed decisions when selecting arbitrators, thereby strengthening the right to access justice.¹²⁵

While the Brazilian legislator does not present any specific procedural rule to solve these issues, it is possible to observe an increasing number of arbitral institutions in the country issuing

¹²⁴ California Code of Civil Procedure, §1281.96 (Example of Law regulating transparency); Camera Arbitrale di Milano, 'Guidelines for the Anonymous Publication of Arbitral Awards' < <https://www.camera-arbitrale.it/Documenti/guidelines-anonymous-publication-arbitral-awards.pdf> > accessed 7 August 2025 (Example of Arbitral Institution guideline on the anonymous publication of arbitral awards); International Labour Arbitration and Conciliation Rules 2021, Article 35.

¹²⁵ Theodore J St Antoine, 'Labor and Employment Arbitration Today: Mid-Life Crisis or New Golden Age?' (2017) 32 (1) Ohio State Journal on Dispute Resolution, 12.

tailored rules to adapt their arbitration proceedings to the specific needs of labour disputes.¹²⁶ Although the primary goal of these institutions is to overcome the resistance of national labour courts to arbitrating individual labour disputes, these rules undeniably contribute to greater access to justice.

In summary, the analysis of the Brazilian practice shows that the recent expansion of the use of arbitration for resolving individual workplace disputes often involves applying existing arbitral procedural rules that were originally designed for commercial disputes. However, given the unique characteristics and principles of labour relations, it is necessary to establish some minimum special procedural requirements to safeguard the weak party's right to a fair process. Nonetheless, what is currently observed is a notable lack of tailored rules or systematic analysis on the matter, with existing knowledge or studies largely pertaining to other areas of law governed by different principles.¹²⁷

¹²⁶ American Chamber of Commerce for Brazil (AMCHAM Brazil), 'Regulamento de Arbitragem Trabalhista' (2025) < <https://www.amcham.com.br/index/centro-de-arbitragem-e-mediacao> > accessed on 27 April 2026; Câmara de Mediação e Arbitragem Empresarial (CAMARB), 'Regulamento de Arbitragem Trabalhista - 2019' < <https://camarb.com.br/regulamento/regulamento-de-arbitragem-trabalhista-2019/> > accessed on 27 April 2026.

¹²⁷ See n 22 Part I, Section I.

Part III - Safeguarding access to justice when Arbitrating an Individual Labour Dispute in the Gig Economy

I - Enhancing Awareness and Cooperation for an Accessible Justice

The analysis of the Brazilian practice, combined with insights drawn from other jurisdictions, highlights some key challenges in implementing arbitration as an effective Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanism for resolving individual workplace disputes in the gig economy.

In analysing the first fundamental aspect of access to justice, which is the expansion of access to justice for all,¹²⁸ two key challenges come to light in the context of arbitration in the gig economy: (i) the objective arbitrability of individual labour disputes (legal barrier) and (ii) the costs of arbitrating a workplace dispute (financial barrier).

Regarding the legal barrier, while the restriction of the subject matters that can be arbitrable depends on the policy adopted by governments, the rapid and drastic changes in the economic landscape, particularly with the emergence of new forms of work, have led to an increasing legal uncertainty around the issue of the arbitrability of individual workplace disputes in the gig economy.¹²⁹

While there is nothing problematic in the different approaches adopted by States regarding the arbitrability of labour disputes,

¹²⁸ See n 24 Part I, Section II.

¹²⁹ See n 41 Part II, Section II, Chapter 2.

given their distinct political, social, and economic contexts, the laws on this issue must be clear.¹³⁰ Gaps and ambiguities in the legislation concerning objective arbitrability, especially amidst a radical paradigm shift, can create a scenario of substantial legal uncertainty that can severely undermine the weak party's access to justice.¹³¹

When legislating on the matter, lawmakers must also acknowledge that being overly liberal in expanding the use of arbitration to additional fields can create a fertile ground for greater judicial intervention and stronger resistance movements to the legitimacy of arbitration for resolving disputes involving a weak party.¹³²

When it comes to judicial intervention, although the Judiciary can play an important role in determining the meaning and scope of the law, something crucial during times of constant changes and uncertainties, it must be careful not to invade the sphere of action of the Legislative power. Indeed, while 'judicial activism' may have the noble goal of protecting the rights of the weak, it must be careful not to cause the opposite effect by inadvertently increasing legal uncertainty and weakening the democratic principle of separation of powers.¹³³

¹³⁰ Franco Ferrari and Friedrich Rosenfeld, 'Limitations to Party Autonomy in International Arbitration' in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023), 47.

¹³¹ Charles de Secondat Montesquieu, *The Spirit of Laws* (Prometheus Books 1802); Código de Processo Civil [CPC] [2015 Brazilian Code of Civil Procedure] (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015), Article 3^a, para 1.

¹³² Stephen A Plass, 'Reforming the Federal Arbitration Act to Equalize the Adjudication Rights of Powerful and Weak' (2015) 65 *Catholic University Law Review*, 79.

¹³³ Carlos Maximiliano, *Hermenêutica e Aplicação do Direito* (20 edn Forense 20ed 2915), 148.

The suggestion here is not for the establishment of rigid standards of thought that limit the pursuit of justice or for a strict separation of state powers, but rather for state powers to seek to coordinate their efforts with the aim of enhancing the stability of legal relations and the predictability of the system.¹³⁴ This is important not only for safeguarding the right to access justice but also for the country's economic growth.¹³⁵

The analysis of the Brazilian practice illustrated well how the introduction of a more liberal legislation encountered a strong movement of resistance from national courts and how this resistance gradually weakened over time.¹³⁶ While the development of measures for the uniformization of case law contributed to this shift, the recognition of the benefits of arbitration for resolving labour disputes seems to have played a key role in legitimizing arbitration as an effective ADR mechanism.¹³⁷

¹³⁴ Almiro do Couto e Silva, 'O Princípio da Segurança Jurídica (Proteção à Confiança) no Direito Público Brasileiro e o Direito da Administração Pública de Anular seus Próprios Atos Administrativos: O Prazo Decadencial do Article 54 da Lei do Processo Administrativo da União (Lei nº 9.784/1999)' (2004) 237 *Revista Eletrônica de Direito do Estado*, 271.

¹³⁵ Consultor Jurídico, 'Insegurança Jurídica na Justiça do Trabalho é Principal Problema para Investir no Brasil' (2024) < <https://www.conjur.com.br/2024-ago-01/inseguranca-juridica-na-justica-do-trabalho-e-principal-problema-para-investir-no-brasil/#:~:text=Inseguran%C3%A7a%20jur%C3%ADdica%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20C3%A9%20principal%20problema%20para%20investir%20no%20Brasil,-1%20de%20agosto&text=O%20principal%20problema%20atualmente%20na,controversas%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho> > accessed 05 August 2025.

¹³⁶ See n 38 Part II, Section II, Chapter 2.

¹³⁷ Código de Processo Civil [CPC] [2015 Brazilian Code of Civil Procedure] (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015), Articles 926 and 927; Celso Hiroshi Iocohama, 'Access to Justice and Juridical (In) Security: The Knowledge and the Determination of Rights in the Brazilian System' (2018) 45 (144) *Revista da AJURIS*, 174.

National courts appear to be increasingly acknowledging that arbitration is not inherently detrimental to the working class and that modern business practices increasingly require and value predictability and freedom of contract.¹³⁸ For instance, in the Brazilian jurisdiction, recent statistics have shown that arbitration can be particularly advantageous for its speed, as it can resolve disputes much more quickly than traditional court processes.

Indeed, according to the latest statistics of the Brazilian Labour Courts, the average duration of a lawsuit is as follows: (i) in first-instance courts, approximately one year and nine months from the filing of the lawsuit to its judgment, and three years and ten months to begin the enforcement of the sentence; (ii) in appellate courts, about five months; and (iii) in the Superior Labour Tribunal (TST), around one year and six months.¹³⁹

On the other hand, in the arbitration of an individual workplace dispute, the arbitral award may be issued within the timeframe stipulated by the parties¹⁴⁰ or, if no timeframe is specified, within six months of the institution of the arbitration.¹⁴¹

¹³⁸ Ives Gandra Filho, 'Reflexões com Vistas à Modernização da Legislação Trabalhista por Ocasão dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil' (2017) *Caderno de Pesquisas Trabalhistas*, 9.

¹³⁹ Conselho Nacional de Justiça, 'Justiça em Números 2025' (2025) <https://biblioteca_digital.cnj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1060/justica_em_numeros_2025.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm=> accessed 01 May 2026.

¹⁴⁰ American Chamber of Commerce for Brazil (AMCHAM Brazil), 'Regulamento de Arbitragem para Disputas Trabalhistas' (2021) <<https://estatico.amcham.com.br/arquivos/2021/arbitragem-trabalhista-regulamento.pdf>> accessed 01 August 2025.

¹⁴¹ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 23.

This means that if a workplace dispute must go through all three tiers of the Labour Tribunal system, the worker will have to wait more than four years to resolve the dispute. In contrast, if the dispute is arbitrated, this waiting time can drop to around four to six months.¹⁴²

This time factor is critical in individual workplace disputes since, not infrequently, these disputes involve workers who have lost their primary source of income. As evidenced in the study of court cases, delays in the judicial process can lead to an undue waiver of labour rights and a flattening of the value of the agreements.¹⁴³

Regarding this issue, the illustrious Brazilian jurist Rui Barbosa very aptly remarked in his speech to the graduates of the prestigious Faculty of Law of The University of São Paulo (FADUSP) that ‘delayed justice is not justice, but rather qualified and manifest injustice’.¹⁴⁴ In fact, delays in the delivery of justice, even if aimed at enhancing the protection of workers, may have the opposite effect to that desired, violating in a single stroke all principles designed to protect workers.

In addition to offering quicker decisions, arbitration can also be less expensive than litigation in state courts. However, certain safeguards must be established to prevent the financial aspect of arbitration from becoming a barrier to access to justice for the weak party.¹⁴⁵

¹⁴² Selma F Lemes, ‘Arbitragem em Números’ (2023) <<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/Arbitragem-em-Numeros-2023-VF.pdf>> accessed 01 August 2025.

¹⁴³ José A Dallegrave Neto e Phelippe HC Garcia, ‘Arbitragem em Dissídios Individuais de Trabalho’ (2018) 73 Revista Eletrônica do TRT 9ª Região, 26.

¹⁴⁴ Rui Barbosa, *Oração aos Moços* (Edições do Senado Federal 2019).

¹⁴⁵ See n 47 Part II, Section II, Chapter 3.

First, clear and specific methods for assessing costs in labour arbitration must be established to ensure a system that can enable better cost control and reduce the financial burden on workers. Indeed, given that workplace disputes often involve one financially vulnerable party, costs should be handled differently than in commercial arbitration, where both parties are typically on a more equal footing.

This is why, while jurisdictions may adopt different methods for assessing costs,¹⁴⁶ – such as the American Rule, where parties bear their own costs and share those of the tribunal, or the English Rule, where the losing party pays the reasonable costs of the ‘winner’ and those of the tribunal,¹⁴⁷ – some arbitral institutions have decided to follow the UNCITRAL Arbitration Rules¹⁴⁸ or even create their own rules in order to minimize the financial burden on workers as much as possible.¹⁴⁹

Some examples of these special rules could include capping the arbitration fee that the worker must pay unless the clause specifies a lower amount and, in small claims, which can be quite common in the gig economy, making the employer responsible for paying the

¹⁴⁶ Michael O'Reilly, 'Provisions on Costs and Appeals: An Assessment from an International Perspective', (2010) 76 (4) *The International Journal of Arbitration, Mediation and Dispute Management*, 705.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ See n 48 Part II, Section II, Chapter 3.

¹⁴⁹ American Chamber of Commerce for Brazil (AMCHAM Brazil), 'Regulamento de Arbitragem para Disputas Trabalhistas' (2021) <<https://www.amcham.com.br/index/centro-de-arbitragem-e-mediacao>> accessed 27 July 2025; Câmara de Mediação e Arbitragem Especializada (CAMES Brazil), 'Regulamento do Processo de Arbitragem Trabalhista' (2023) <<https://www.camesbrasil.com.br/wp-content/uploads/2023/08/4.-Regulamento-arbitragem-trabalhista-maio-2023.pdf>> accessed 05 August 2025.

arbitrator's fee.¹⁵⁰ For small or 'low-dollar' claims, as some scholars refer to them, a modest fee on employees could also be imposed to discourage frivolous claims.¹⁵¹ However, this fee should not exceed a similar fee that would be charged in state court.¹⁵²

Second, it is important to address the moment parties begin to incur costs, as the high upfront costs of arbitration – such as arbitrator's fees and administrative costs – can preclude the most financially vulnerable workers, particularly the unemployed, from asserting their claims. In this case, even if the overall costs of arbitration may be lower than those of judicial litigation, the costs would still pose a barrier to access to justice for the weak party.¹⁵³

To address this issue, arbitral tribunals could offer low-income claimants pro bono or reduced-rate arbitrators and allow these parties to seek a waiver of the administrative fees.¹⁵⁴ These are all relevant measures for reducing the degree of judicial intervention that might undermine the enforceability of arbitration agreements.¹⁵⁵

Thus, in summary, arbitration can serve as an effective ADR mechanism to expand access to justice in the gig economy, provided

¹⁵⁰ American Arbitration Association, 'Employment Arbitration Rules and Mediation Procedures' (2023)
<https://www.adr.org/sites/default/files/EmploymentRules_Web_3.pdf>
accessed 05 August 2025.

¹⁵¹ Charlotte Garden, 'Disrupting Work Law: Arbitration in the Gig Economy' (2018) The University of Chicago Legal Forum, 205.

¹⁵² Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] [1943 Consolidated Labour Laws] (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), Article 844, Para 2.

¹⁵³ See n 46 Part II, Section II, Chapter 3.

¹⁵⁴ Christopher R. Drahozal, 'Arbitration Costs and Contingent Fee Contracts' (2006) 59 (3) Vanderbilt Law Review, 729.

¹⁵⁵ Kazuo Watanabe, 'Acesso à Justiça e Sociedade Moderna' in Ada Pellegrini Grinover and others (eds), *Participação e Processo* (Revista dos Tribunais 1988), 128.

certain specific measures are implemented to protect the weaker party in arbitration. And, from the analysis of the barriers presented in this study, we can highlight the following measures: (i) the enactment of clear laws that specifically address the arbitrability of individual labour disputes involving gig workers; (ii) the promotion of a predictable legal system and the provision of adequate information to ensure workers can understand the available instruments for the effective protection of their rights; (iii) a cost-effective arbitration process, with transparent cost assessment rules and rules that reduce the financial burden on weak parties; and (iv) greater cooperation between state institutions, arbitrators and parties to remove the obstacles to access to justice.

Overall, these measures aim to initially increase the necessary awareness of the arbitrability of the disputes and of the arbitration process itself, since there can be no adequate ‘access’ to justice where parties do not even know or understand the system. The next step, then, requires a shift in attitude towards arbitration, from a movement of resistance to one of cooperation in refining it as an effective ADR mechanism for resolving individual labour disputes in the gig economy. This is because arbitration cannot thrive in a legal environment where judges are focused on asserting their ‘supremacy’ over arbitrators and where arbitrators first ask themselves how they can avoid ‘interference’ from judges.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Jan Paulsson, *The Idea of Arbitration* (Oxford University Press 2013), Ch 1.

II - Tailoring Arbitral Procedural Rules for a Fair Process - One Size Does Not Fit All

In analysing the second fundamental aspect of access to justice, which is the creation of an adjudication system with a procedure that can secure a fair process, the study of the Brazilian practice, along with insights drawn from other jurisdictions, underscores the importance of developing a regulatory framework designed to address the specific challenges of arbitrating an individual workplace dispute in the gig economy.¹⁵⁷

For the resolution of individual workplace disputes, where there is no optimal equilibrium between the parties to a labour dispute, simply applying the existing procedural arbitral rules designed for the resolution of commercial disputes, where self-regulation and flexibility are valued, does not seem to be appropriate.¹⁵⁸

Moreover, in the rapidly evolving world of work, the inadequacy of the automatic transposition of the existing arbitral procedural rules becomes even more apparent. This is because in disputes involving gig workers, not only is there a risk caused by the disparity of weapons between the parties to the conflict, but also the risk that existing legal uncertainties surrounding these workers' rights may be exacerbated. In the Brazilian case study, for example, the absence of clear guidelines may prompt parties to adopt rules of strict confidentiality which, in turn, may hinder the dissemination of

¹⁵⁷ See n 27 Part I, Section II.

¹⁵⁸ See n 48 Part II, Section II, Chapter 4.

knowledge and the development of the law concerning platform workers.¹⁵⁹

While the challenges faced by the Brazilian jurisdiction may differ from those faced by other jurisdictions that have embraced the arbitrability of individual labour disputes, the study of the Brazilian practice can help to address a common issue shared by these jurisdictions, which is the search for the right balance between the opposing principles of party autonomy and the protection of the workers. Indeed, for the development of an effective ADR mechanism in the new world of work, capable of ensuring access to justice in disputes involving a weak party, the foundational principle of party autonomy must align with the goals of efficiency and fairness in the pursuit of rights.¹⁶⁰

This debate, therefore, brings to light the dialectical tension that exists between the contractual and jurisdictional aspects of arbitration as a dispute settlement mechanism. Indeed, unlike state courts, arbitration is recognized for its mixed or hybrid nature, which means that efforts to ensure access to justice in arbitration should also take this unique nature into account.¹⁶¹

On the one hand, the contractual aspect of arbitration grants parties significant freedom to establish procedural rules in their arbitration agreement, which, in turn, can raise concerns about the legitimacy of arbitration, particularly when there is a weak party in

¹⁵⁹ See n 50 Part II, Section II, Chapter 4.

¹⁶⁰ Carolina da Rocha Morandi, 'Access to Justice in Labour and Employment Arbitration in Light of the Brazilian and USA Experiences' in Leonardo de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020), 148.

¹⁶¹ Leonardo de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020), 12.

the dispute. On the other hand, the jurisdictional aspect of arbitration contemplates greater limits on parties' autonomy, risking breaking from the liberal tradition and principles that have contributed to the success of arbitration as the favoured ADR mechanism for settling disputes.¹⁶²

Therefore, the challenge lies precisely in maximizing the effectiveness of the arbitral procedure, with its basic characteristics of flexibility, while ensuring a system of adjudication that can guarantee a fair process and safeguard the weak party's right to access justice.

While the automatic transposition of the arbitral procedural rules designed for commercial disputes is inappropriate, it is also not advisable to merely copy factors used to assess procedural justice in courts. In the arbitration of individual labour disputes, where parties are not on equal footing as in commercial disputes, additional procedural guarantees containing minimum protection provisions are the most advisable alternative to ensure fairness in both the substantive and procedural aspects of the process.¹⁶³

This concept of designing and implementing additional procedural guarantees is not new and it has even been explored on an international level. In fact, this idea has even resulted in the development of specialized rules tailored to address the unique

¹⁶² Franco Ferrari and Friedrich Rosenfeld, 'Limitations to Party Autonomy in International Arbitration' in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023), 47.

¹⁶³ See n 26 Part I, Section II.

characteristics of disputes arising from international labour agreements.¹⁶⁴

Thus, in summary, arbitration can serve as an effective ADR mechanism capable of ensuring a fair process in individual workplace disputes within the gig economy, provided additional procedural guarantees are in place to protect the weak party involved.

Firstly, regarding the substantive component of justice, that is, procedures that can deliver fair outcomes based on legal rights, it is possible to suggest the following provisions, considering the barriers presented in this study: (i) the arbitrator must possess the necessary expertise in the field of labour disputes and a general understanding of the law;¹⁶⁵ (ii) the arbitrator must decide consistent with the mandatory labour law;¹⁶⁶ and (iii) the confidential publication of the arbitration award, limited to the necessary information to understand the controversy and the decision.¹⁶⁷

Secondly, regarding the procedural component of justice, that is, procedures that allow the parties the opportunity to be heard, the following provisions are recommended, in view of the barriers presented in this study: (i) arbitrators should be independent and impartial;¹⁶⁸ (ii) parties should have the right to independent advice

¹⁶⁴ The 2019 Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration (Improvements to adapt the UNCITRAL Arbitration Rules in the context of business and human rights disputes); The 2021 International Labour and Arbitration and Conciliation Rules.

¹⁶⁵ Similar provision can already be found in the EU - Directive 2013/11/EU of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 (Directive on Consumer ADR), Article 6 (a).

¹⁶⁶ Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] [1943 Consolidated Labour Laws] (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), Article 9.

¹⁶⁷ See n 50 Part II, Section II, Chapter 4.

¹⁶⁸ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 13, para1.

and legal representation;¹⁶⁹ (iii) the procedure should be free of charge or available at a nominal fee for low-income workers;¹⁷⁰ (iv) the establishment of a maximum period of time for the outcome of the dispute, which should take less than litigating the same claim in court;¹⁷¹ (vi) the publication of the procedural rules and costs adopted by the arbitral institution;¹⁷² and (vii) the adoption of procedural rules that uphold the principles of adversarial proceedings and equality of the parties.

It is important to emphasize, however, that these additional provisions are in no way intended to encourage the ‘judicialization’ of the arbitral process or an excessive formalization of the arbitral practice, which could inadvertently result in the exclusion of crucial procedural aspects necessary for ensuring a fair process, or lead to courts becoming overly lenient in interpreting and applying the law.¹⁷³ Quite on the contrary, by establishing some minimum protection criteria, it is hoped to enhance access to justice for all workers and reduce the likelihood of constant judicial intervention and control, while maintaining the main characteristics that make arbitration an attractive ADR mechanism for the parties.¹⁷⁴

¹⁶⁹ Ibid, Article 21, para 3.

¹⁷⁰ Similar provision can already be found in the EU - Directive 2013/11/EU of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 (Directive on Consumer ADR), Article 8 (c).

¹⁷¹ Lei de Arbitragem 1996 [1996 Arbitration Act] (Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996), Article 23.

¹⁷² Similar provision can already be found in the EU - Directive 2013/11/EU of the European Parliament and of the Council of 21 May 2013 (Directive on Consumer ADR), Article 7 (g).

¹⁷³ Pablo R Vallejo, ‘El Arbitraje y Los Ordenamientos Jurídicos em Latinoamérica: Un Estudio sobre Formalización y Judicialización’ (2013) 126 Universitas, 225.

¹⁷⁴ Theodore J St Antoine, ‘Labor and Employment Arbitration Today: Mid-Life Crisis or New Golden Age?’ (2017) 32 (1) Ohio State Journal on Dispute Resolution, 16.

Conclusion

The article in question set out to assess whether arbitration can serve as an ADR mechanism capable of contributing to greater access to justice in the resolution of individual labour disputes in the gig economy and whether special rules are needed to make this possible.

In a scenario of great legal uncertainty, triggered by the rapid rise of the ‘gig economy’—where the traditional binary employment classification system no longer applies and where labour is increasingly considered a mere commodity—this study initially sought to dispel the misconception that gig workers possess broad autonomy to the point of being equated to traders. Gig workers, unlike traders and entrepreneurs, remain subject to new forms of control that directly impact their ability to resolve disputes on an equal footing with gig companies. Acknowledging this power imbalance that exists between gig workers and gig companies is undoubtedly the first necessary step to successfully address the challenge of safeguarding access to justice in these kinds of disputes.

The second preliminary clarification that was necessary for the development of this study concerns the concept of access to justice. In the context of arbitration within the gig economy, the idea of ‘access to justice’ should encompass not only a system of adjudication that expands equitable access to justice but also one that ensures procedures capable of delivering fair outcomes for all parties involved.

The analysis of the Brazilian practice, combined with insights drawn from other jurisdictions, highlighted some key challenges in

implementing arbitration as an effective ADR mechanism for settling individual labour disputes in the gig economy.

Regarding the achievement of an adjudication system accessible to all, although the law on arbitrability (objective arbitrability) is a commonly used instrument to implement government policies aimed at addressing power imbalances in arbitration, the speed at which technology is transforming the workplace has made it extremely challenging for legislators and courts to respond in a timely and appropriate manner to the new challenges that emerge.

Indeed, the current debate on the legal classification of gig workers and the absence of legal provisions on arbitrability in the gig economy have created a scenario of excessive legal uncertainty and vulnerability for gig workers, who find themselves deprived of the minimum legal protection and certainty required to assert their rights effectively.

Regarding the development of an adjudication system with a procedure that can secure a fair process, the study highlights the legitimacy crisis that can emerge from simply applying the existing procedural rules designed for commercial arbitration to workplace disputes, where there is no optimal equilibrium between the parties to the dispute.

To overcome these barriers, the study suggests, among other measures, the enactment of clear laws that address the arbitrability of individual labour disputes involving gig workers, as well as the introduction of additional procedural guarantees containing minimum protection provisions to enhance access to justice for all

parties while maintaining the main characteristics that make arbitration an attractive ADR mechanism.

These are all necessary measures to increase the much-needed legal certainty and awareness around the arbitrability of labour disputes in the gig economy and the arbitration process itself, as there can be no proper ‘access’ to justice where parties do not know or understand the system. Additionally, these measures also aim to tailor arbitration to the specific challenges faced by workers in the gig economy, ensuring that arbitration does not simply become a ‘second-class’ justice, but rather one that delivers both procedural efficiency and substantive fairness.

As the gig economy continues to expand, future developments in the area will likely focus on addressing the legal uncertainties and power imbalances that currently hinder gig workers’ access to justice.

In conclusion, given that gig workers remain subject to certain forms of control capable of undermining their bargaining power, but at the same time are inserted in a more flexible and dynamic labour market that values greater freedom in managing private affairs, this thesis argues that, with the right safeguards in place, arbitration can serve as a valuable tool to enhance access to justice for all parties within the gig economy.

Bibliography

American Association for Justice, ‘Forced Arbitration by Corporations Surges to Unprecedented Levels’ (2023) <<https://www.justice.org/resources/research/forced-arbitration-by-corporations-surges-to-unprecedented-levels>>accessed 16 May 2026

Antoine TJS, ‘Labor and Employment Arbitration Today: Mid-Life Crisis or New Golden Age?’ (2017) 32 (1) Ohio State Journal on Dispute Resolution, 1

Barbosa R, *Oração aos Moços* (Edições do Senado Federal 2019)

Batista HM, ‘Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por Artigo’ (2017) Editora Revista dos Tribunais, 98

Bingham LB and Amsler LB, ‘Employment Arbitration: The Repeat Player Effect’ in Art Hinshaw and others (eds), *Discussions in Dispute Resolution: The Foundational Articles* (Oxford Academic 2021)

Blackaby Nigel et al, *Redfern and Hunter on International Arbitration* (7th edn, Oxford University Press 2022)

Bockstiegel KH, ‘Public Policy and Arbitrability’ in Pieter Sanders (ed), *Comparative Arbitration Practice and Public Policy in Arbitration*, ICCA Congress Series, 1986 (Kluwer Law International 1987) vol 3, 180

Born G, *International Commercial Arbitration* (Kluwer Law International 2014)

Braga JCT and Sirangelo FP, 'Arbitragem Trabalhista: um Eficaz Método Alternativo à Jurisdição Estatal' (2019) 2 RBADR, 39

Brunet E, 'The Core Values of Arbitration' in Edward Brunet et al (eds), *International Arbitration Law in America: A Critical Assessment* (Cambridge University Press 2006)

Business & Human Rights Resource Centre, *The Future of Work: Litigating Labour Relationships in the Gig Economy* (2019) Corporate Legal Accountability Annual Briefing, 22

Cappelletti M, *Access to Justice* (A Giuffrè 1978)

— and Garth B, 'Access to Justice: The Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective' (1978) 27 Buff L Rev, 181

—, 'Alternative Dispute Resolution Processes within the Framework of the World-Wide Access-to-Justice Movement' (1993) 56 (3) Modern Law Review, 282

Carmona CA, *Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei n.º 9.307/96* (3rd edn Atlas 2009)

Claussen K, 'The Use of Arbitration to Decide International Labour Issues' in Adelle Blackett and Anne Trebilcock (eds), *Research Handbook on Transnational Labour Law* (Edward Elgar 2015)

Colvin AJS and Pike K, 'Access to Justice in Employment Arbitration: A Critical Look' in Samuel Estreicher and Joy Radice (eds), *Beyond Elite Law: Access to Civil Justice in America* (Cambridge University Press 2016)

Condado ECG and Cachapuz RR, 'Arbitragem: Instrumento Efetivo de Acesso à Justiça' (2008) 12 *Scientia Iuris*, 95

Conselho Nacional de Justiça, 'Justiça em Números 2025' (2025) <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1060/justica_em_numeros_2025.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm=> accessed 01 May 2026

Consultor Jurídico, 'Reforma deu Segurança à Arbitragem Trabalhista, mas há Críticas sobre seu alcance' (2024) <<https://www.conjur.com.br/2024-jan-19/reforma-deu-seguranca-a-arbitragem-trabalhista-mas-ha-criticas-sobre-seu-alcance/>> accessed 16 May 2026

Consultor Jurídico, ‘Insegurança Jurídica na Justiça do Trabalho é Principal Problema para Investir no Brasil’ (2024) <
<https://www.conjur.com.br/2024-ago-01/inseguranca-juridica-na-justica-do-trabalho-e-principal-problema-para-investir-no-brasil/#:~:text=Inseguran%C3%A7a%20jur%C3%ADdica%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20%C3%A9%20principal%20problema%20para%20investir%20no%20Brasil,1%20de%20agosto&text=O%20principal%20problema%20atualmente%20na,controversas%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>> accessed 05 August 2025

Dallegrave Neto JA e Garcia PHC, ‘Arbitragem em Dissídios Individuais de Trabalho’ (2018) 73 Revista Eletrônica do TRT 9ª Região, 26

de Mattos Neto AJ, ‘Direitos Patrimoniais Disponíveis e Indisponíveis à Luz da Lei de Arbitragem’ (2002) 106 Revista de Processo, 221

de Oliveira LVP and Hourani S, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020)

de Oliveira LVP, ‘Arbitrability under the New Brazilian Arbitration Act: A Real Change?’ (2017) 33 (3) Arbitration International, 295

Delgado MG, *Curso de Direito do Trabalho* (18th edn, LTr 2019)

do Couto e Silva A, ‘O Princípio da Segurança Jurídica (Proteção à Confiança) no Direito Público Brasileiro e o Direito da Administração Pública de Anular seus Próprios Atos Administrativos: O Prazo Decadencial do art. 54 da Lei do Processo Administrativo da União (Lei nº 9.784/1999)’ (2004) 237 *Revista Eletrônica de Direito do Estado*, 271

Drahozal CR, *Arbitration Costs and Contingent Fee Contracts*’ (2006) 59 (3) *Vanderbilt Law Review*, 729

Dworkin G, *Paternalism*’ (1972) 56 *The Monist*, 64

Eaton EA and Keefe JH, *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace* (Industrial Relations Research Association 1999)

Emerson FD, *History of Arbitration Practice and Law*’ (1970) 19 *Cleveland State Law Review*, 155

Fejős A and Willett C, ‘Consumer Access to Justice: The Role of the ADR Directive and the Member States’ (2016) *European Review of Private Law*, 33

Ferrari F and Rosenfeld F, ‘Limitations to Party Autonomy in International Arbitration’ in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge*

Compendium of International Commercial and Investment Arbitration (1st edn, Cambridge University Press 2023)

Fiadjoe AK, *Alternative Dispute Resolution: A Developing World Perspective* (Routledge-Cavendish 2004)

Gamonal S and Marzán CFR, 'Protection', in *Principled Labor Law: U.S. Labor Law through a Latin American Method* (Oxford Academic 2019)

Gandra Filho I, 'Reflexões com Vistas à Modernização da Legislação Trabalhista por Ocasão dos 75 anos da Justiça do Trabalho no Brasil' (2017) *Caderno de Pesquisas Trabalhistas*, 9

Garden C, 'Disrupting Work Law: Arbitration in the Gig Economy' (2018) *The University of Chicago Legal Forum*, 205

Glimcher I, 'Arbitration of Human and Labor Rights: The Bangladesh Experience' (2019) 52 *ILP*, 231

Gonçalves M et al, *Lei da Arbitragem Voluntária Comentada* (Luanda 2014)

Graham M and Anwar MA, 'Two Models for a Fairer Sharing Economy' in Davidson NM and others (eds), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy* (Cambridge University Press 2018)

Gross JI, 'Arbitration Archetypes for Enhancing Access to Justice'
(2020) 88 Fordham Law Review, 2319

Guedes HLF, *Normas de Aplicação Imediata e Arbitragem
Trabalhista: Entre Pluralismo e Transnacionalidade* (Thesis USP
2021)

Gulati R and John T, 'Arbitrating Employment Disputes Involving
International Organizations' in Peter Quayle (ed), *The Role of
International Administrative Law at International Organization* (Brill
Nijhoff 2020)

Haddad AOA, *A Transparência do Processo Arbitral* (Thesis USP
2020)

Honório RJ, *Conciliação e Reforma no Brasil* (2nd edn Nova
Fronteira 1982)

International Labour Organisation, 'World Employment and
Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming
the World of Work 2021' <[https://www.ilo.org/publications/
flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-
work#:~:text=Social%20Outlook%202021-,The%20role%20of%20digita
l%20labour%20platforms%20in%20transforming%20the%20world,and%
20society%20as%20a%20whole.](https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work#:~:text=Social%20Outlook%202021-,The%20role%20of%20digita%20labour%20platforms%20in%20transforming%20the%20world,and%20society%20as%20a%20whole.)> accessed 30 May 2025.

International Labour Organization, Global Commission on the Future of Work, 'Work for a Brighter Future' (ILO 2019)

Iocohama CH, 'Access to Justice and Juridical (In) Security: The Knowledge and the Determination of Rights in the Brazilian System' (2018) 45 (144) Revista da AJURIS, 155

Jamberg RW, 'A Arbitragem como Forma Alternativa de Solução dos Conflitos Individuais Trabalhista' <https://www.trt2.jus.br/html/tribunal/MAGISTRATURA/Articleigos/Articleigo_arbitragem.pdf> accessed 7 August 2025.

Kant I, *Groundwork of the Metaphysics of Morals: A German-English Edition* (Cambridge University Press)

Kroll SM et al, *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023)

Lemes SF, 'Arbitragem em Números' (2023) <<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/Arbitragem-em-Numeros-2023-VF.pdf>> accessed 05 May 2026.

Task Force on Justice, 'Justice for All - Final Report' (New York: Center on International Cooperation, 2019) <<https://www.justice.sdg16.plus/>> accessed 01 May 2026.

Lew JDM, *Comparative International Commercial Arbitration*
(Kluwer 2003)

Mallet E, 'Arbitragem em Litígios Trabalhistas Individuais' (2018)
6 Ano 4 RJLB, 847

Maximiliano C, *Hermenêutica e Aplicação do Direito* (20 edn
Forense 20ed 2015)

Montesquieu CS, *The Spirit of Laws* (Prometheus Books 1802)

Morandi CR, 'Access to Justice in Labour and Employment
Arbitration in Light of the Brazilian and USA Experiences' in Leonardo
de Oliveira and Sara Hourani, *Access to Justice in Arbitration:
Concept, Context and Practice* (1st edn, Kluwer Law International
2020)

Moreira JI, 'The Limits to Voluntary Arbitration in Establishing a
Fair, Independent and Accessible Dispute Resolution Mechanism
Outside Large Contractual Disputes' in Leonardo de Oliveira and Sara
Hourani, *Access to Justice in Arbitration: Concept, Context and
Practice* (1st edn, Kluwer Law International 2020)

Nery Júnior N, *Princípios do Processo na Constituição Federal*
(Revista dos Tribunais 2016)

Ness I et al, *The Routledge Handbook of the Gig Economy*
(Routledge 2023)

Noll DL, 'Regulating Arbitration' (2017) 105 California Law
Review, 985

O'Reilly M, 'Provisions on Costs and Appeals: An Assessment from
an International Perspective', (2010) 76 (4) The International Journal
of Arbitration, Mediation and Dispute Management, 705

Oudkerk D and Rogers M, *International Employment Disputes*
(Sweet & Maxwell 2019)

Pate RL, 'Legal Status of the Present-Day Employee in the US:
Arbitration, Gig Economy & AI' (2020) 41 Business Law Review, 114

Paulsson J, *The Idea of Arbitration* (Oxford University Press
2013)

Pinsof J, 'A New Take on an Old Problem: Employee
Misclassification in the Modern Gig-Economy' (2016) 22(2) Michigan
Telecommunications and Technology Law Review, 342

Plass SA, 'Reforming the Federal Arbitration Act to Equalize the
Adjudication Rights of Powerful and Weak' (2015) 65 Catholic
University Law Review, 79

Pope Leo XIII, 'Rerum Novarum: Encyclical of Pope Leo XIII on Capital and Labour' (1981) <https://www.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> accessed on 27 April 2026.

Queen Mary University of London School and School of International Arbitration, '2021 International Arbitration Survey: Adapting Arbitration to a Changing World' <<https://arbitration.qmul.ac.uk/media/arbitration/docs/2021-International-Arbitration-Survey-Adapting-arbitration-to-a-changing-world.pdf>> accessed 22 May 2024

Ratilla M and others, 'Revisiting the Gig Economy: Emergence, Challenges and Covid-19 Implications' in Mark Ratilla and others (eds), *Sustainability in the Gig Economy* (Springer 2022)

Reich N, 'Party Autonomy and Consumer Arbitration in Conflict: A 'Trojan Horse' in the Access to Justice in the EU ADR-Directive 2013/11?' (2015) 4 Penn State Journal of Law & International Affairs, 290

Rijn AAD, *Time and money: Pervasive problems in international arbitration* (Kluwer Law International 2006)

Ro C, 'Why Gig Work is so Hard to Regulate' BBC (London, 9 March 2022) <<https://www.bbc.com/worklife/article/20220308-why-gig-work-is-so-hard-to-regulate>> accessed 16 May 2026.

Rodrigues AP, *Princípios do Direito do Trabalho* (3rd edn São Paulo LTr, 2015)

Rosenfeld F, 'Weak Parties in International Arbitration' in Stefan M Kroll et al (eds), *Cambridge Compendium of International Commercial and Investment Arbitration* (1st edn, Cambridge University Press 2023)

SAFERjobs Community Interest Company, 'Post-Pandemic Economic Growth: UK Labour Markets - Call for Evidence' <<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/109894/pdf/#:~:text=The%20size%20of%20the%20gig,Continued%20growth%20is%20expected>> accessed 16 May 2026.

Schiavi M, 'A Arbitragem como Meio de Solução dos Conflitos Trabalhistas' <<https://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20e%20atuais%20da%20arbitragem%20no%20Processo%20do%20Trabalho.pdf>> accessed 20 May 2024

Sessler AC, 'Costs in Arbitration' 5th PreMoot Conference: The Discovery of Arbitration, CISG and Wine (Hanover February 2016), 5

Sternlight JR, 'Mandatory Arbitration Stymies Progress Towards Justice in Employment Law: Where to, [Hastag] Metoo?' (2019) 54 Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review, 155

Stone KWW, *Employment Arbitration under the Federal Arbitration Act`* in Adrienne E Eaton and Jeffrey H Keefe (eds), *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace* (Cornell University Press 1999)

Sutherland W and others, *Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing`* (2020) 34 (3) *Work, Employment and Society*, 457

Szalai IS, 'Exploring the Federal Arbitration Act Through the Lens of History` (2016) *Journal of Dispute Resolution*, 115

The Center for Popular Democracy and the Economic Policy Institute, *Unchecked Corporate Power: Forced Arbitration, the Enforcement Crisis, and How Workers Are Fighting Back`* <<https://populardemocracy.org/unchecked-corporate-power>> accessed 13 June 2024

Todolí-Signes A, 'The Gig Economy: Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?' (2017) 23 (2) *Transfer* (Brussels, Belgium), 193

Tweeddale A and Tweeddale K, *Arbitration of Commercial Disputes: International and English Law and Practice* (Oxford University Press 2007)

UN Development Programme, 'Programming for Justice: Access for All - A Practitioner's Guide to Human Rights - Based Approach to Access to Justice' <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/asia_pacific_rbap/RBAP-DG-2005-Programming-for-Justice.pdf > accessed 01 January 2026.

Vadi V, 'Analogies in International Investment Law and Arbitration' in *British Yearbook of International Law* (Oxford University Press 2016), 222

Vallejo PR, 'El Arbitraje y Los Ordenamientos Jurídicos em Latinoamérica: Un Estudio sobre Formalización y Judicialización' (2013) 126 *Universitas*, 199

Verçosa F, '*Arbitragem para a Resolução de Dissídios Individuais Trabalhistas em Tempos de Reforma da CLT e de Conjecturas sobre a Extinção da Justiça do Trabalho: O Direito Trabalhista na encruzilhada*' (2019) 61 (7) *Revista Brasileira de Arbitragem* 7, 11

Vogeler CS, 'Yet Another Paradigm Change? Narratives and Competing Policy Paradigms in Brazilian Labour Market Policies' (2016) 38 (3) *Policy and Society*, 429

Watanabe K, 'Acesso à Justiça e Sociedade Moderna' in Ada Pellegrini Grinover and others (eds), *Participação e Processo* (Revista dos Tribunais 1988)

Welsh NA, 'Remembering the Role of Justice in Resolution: Insights from Procedural and Social Justice Theories' (2004) 54 *Journal of Legal Education*, 49

Wolaver ES, 'The Historical Background of Commercial Arbitration' (1934) *University of Pennsylvania Law Review*, 132

World Bank Group, 'World Development Report 2022: The Economic Impacts of the COVID-19'
<<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>>
accessed 16 May 2026.

World Economic Forum, 'The Fourth Industrial Revolution: What it Means, How to Respond' <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>> accessed 16 May 2026.

Yiannibas K, 'The Use of Arbitration to Resolve Transnational Labour Disputes' in Brain Langille and Anne Trebilcock (eds), *Social Justice and the World of Work* (Bloomsbury 2023)





C A B O V E R D E





LIBERDADE SINDICAL EM CABO VERDE - NOTA EVOLUTIVA*

TRADE UNION FREEDOM IN CAPE VERDE
- EVOLUTIONARY NOTE

Geraldo da Cruz Almeida¹

Sumário: 1. Introdução. 2. Sindicalismo agrícola. 3. Sindicalismo de inspiração corporativista. 4. Sindicalismo de inspiração comunista. 5. Sindicalismo democrático. 6. Conclusão. Bibliografia.

Resumo:

Este artigo busca assinalar os traços fundamentais da evolução do sindicalismo cabo-verdiano, desde a abolição da escravatura até à consolidação de um regime democrático pluralista. Durante este percurso, vigorou em Cabo Verde o modelo corporativista, marcado pela unicidade sindical subordinada ao Estado, e o unicista

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ O Autor é licenciado e mestre em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, professor do Instituto Superior de Ciências Jurídicas e Sociais de Cabo Verde e advogado.

Neste trabalho são utilizadas as seguintes abreviaturas: artº / artºs: artigo ou artigos; BO: Boletim Oficial; CECV: Caixa Económica de Cabo Verde; cfr.: confrontar; Dec.-Lei: Decreto-Lei; GAS: Grupo de Ação Sindical; ISE: Instituto Superior da Educação; LOPE: Lei sobre a Organização Política do Estado; nº: número; OIT: Organização Internacional do Trabalho; Port.: Portaria; PAICV: Partido Africano da Independência de Cabo Verde; PAIGC: Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo Verde; pp.: páginas; RJGRT: Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho; s/d: sem data; Sup.: Suplemento; UNTC-CS: União Nacional dos Trabalhadores Cabo-verdianos - Central Sindical; vol.: Volume.

Os diplomas referenciados no Boletim Oficial podem ser acedidos através do link: <https://boe.incv.cv>.

A indicação bibliográfica completa vem no final da obra.

pós-independência, inspirado no regime de partido único, fortemente centralizado. A transição democrática impulsionada pela Constituição de 1992 rompeu com os resquícios do regime de partido único, elevou o direito de associação sindical à categoria de direito, liberdade e garantia e consagrou a autonomia, independência e democracia interna dos sindicatos como pilares da cidadania e da justiça social.

Abstract:

This article aims to highlight the key features of the evolution of Cape Verdean trade unionism, from the abolition of slavery to the consolidation of a pluralist democratic regime. Throughout this trajectory, two dominant models prevailed: the corporatist model, characterized by union unity under state control, and the post-independence unicist model, inspired by the single-party regime and marked by strong centralization. The democratic transition, driven by the 1992 Constitution, broke with the remnants of the single-party system, elevated the right to trade union association to the status of a fundamental right, freedom, and guarantee, and enshrined the autonomy, independence, and internal democracy of unions as pillars of citizenship and social justice.

1. Introdução

I - A história do movimento sindical em Cabo Verde começa, como não podia deixar de ser, com a abolição da escravatura. Antes deste evento o sindicalismo não teve qualquer expressão entre nós².

A abolição da escravatura ocorreu na segunda metade do século XIX (1878)³, numa altura em que o movimento sindical inglês já tinha dado os seus primeiros passos e deixado marcas por todo o mundo.

² Em Portugal a constituição das associações de classes foi reconhecida pelo Decreto de 9 de maio de 1891. Porém, assinala-se que antes deste diploma já existiam sindicatos de facto. Ver, sobre este ponto, João REIS, *Estudos de Direito do trabalho em homenagem ao Professor Manuel Alonso OLEA (A legitimidade do sindicato no processo - algumas notas)*, coordenação de Monteiro FERNANDES, Almeida, Coimbra, 2004, pp. 375 e segs.

³ O principal impulsionador do movimento abolicionista em Portugal e nas suas colónias foi o Marquês de Sá da Bandeira (1795-1876). A Inglaterra havia abolido a escravatura em todo o Império Britânico em 1834 e exercia forte pressão sobre outros países para que fizessem o mesmo. Assim, em 29 de abril de 1858, por iniciativa de Sá da Bandeira, foi publicado um Decreto que declarava que o estado de escravidão ficaria abolido em toda a Monarquia portuguesa vinte anos depois

Na África colonial portuguesa a escravatura e, posteriormente, o trabalho forçado tinham deixado os trabalhadores humilhados. Não havia condições nem psicológicas, nem políticas favoráveis ao aparecimento de um movimento sindical reivindicativo. O trabalhador saído da escravidão nasce sem espírito associativo. Anima-o a ideia de liberdade, mas essa liberdade individual não busca formas de organização coletiva. Aliás, os objetivos de dominação estão ainda bem presentes no espírito do colonialista. As penas disciplinares permanecem extremamente severas. Nalguns casos têm mesmo natureza penal. Na verdade, só em 1960, com o Decreto nº. 43:039, de 30 de junho, foram abolidas as sanções penais por faltas aos contratos de

dessa data, ou seja, no dia 29 de abril de 1878. Cabo Verde, em particular, antecipou as demais Províncias Ultramarinas portuguesas na abolição do fenómeno da escravatura. O estado de escravidão foi abolido de facto na Ilha de S. Vicente em 10 de março de 1857 (tendo sido libertados os últimos escravos que ali existiam). Foi igualmente abolido nas Ilhas de S. Antão, S. Nicolau e Santa Luzia em 15 de junho de 1864. Ver, sobre este ponto, Geraldo da Cruz Almeida, in *Direito do Trabalho cabo-verdiano*, vol. I, pp 105 e segs.

trabalho⁴. As leis penais punem a vadiagem⁵ e o ajuntamento de pessoas⁶. Os movimentos associativos são desencorajados.

⁴ A abolição das sanções penais ocorreu, por força da ratificação, por Portugal, da Convenção n.º 104 da OIT sobre a abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas), concluída na 38ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra, a 1 de junho de 1955 (cfr. Preâmbulo do referido Decreto, publicado no Diário do Governo I Série, n.º 150, de 30 de junho de 1960). De acordo com o artigo 1º deste diploma “as faltas ao cumprimento dos contratos de trabalho praticadas por trabalhadores indígenas só podem ser objeto de sanções civis, nos termos da legislação em vigor”. No § único deste artigo se refere ainda que “incluem-se nas faltas referidas a recusa ou omissão por parte do trabalhador em iniciar ou executar o trabalho estipulado no contrato; negligência ou falta de diligência na execução do trabalho; ausência do trabalhador, sem autorização ou razão válida; deserção do trabalhador”. Todavia, “os indígenas que, depois de contratados, se recusarem apresentar-se nos locais de trabalho, ficam obrigados a indemnizar os recrutadores ou patrões pelas despesas que com eles tiverem feito e a restituir-lhes quaisquer valores recebidos” (art.º 2º deste diploma). Revogavam-se, deste modo, os artigos 351º a 355º e bem assim o art.º 359º do Código do Trabalho, aprovado pelo Decreto n.º 16:199, de 6 de dezembro de 1928. Nos termos deste Código, o indígena que depois de contratado recusar apresentar-se no local de trabalho fica obrigado a restituir ao recrutador ou ao patrão o adiantamento ou quaisquer outros valores recebidos e a indemnizá-los das despesas que com ele tiverem feito. Se não cumprir esta obrigação será julgado e condenado a trabalho correcional até cento e oitenta dias.

⁵ A matriz normativa da punição da vadiagem em Cabo Verde encontra raízes profundas nas Ordenações Filipinas de 1603, que regeram a vida civil e criminal no arquipélago até meados do século XIX. No Livro V, Título 68, “Dos Vadios”, definia-se como vadio qualquer homem que não vivesse com senhor ou amo, não tivesse ofício ou mistério para ganhar a vida, ou não negociasse bens próprios ou alheios. A lei concedia um prazo de *vinte dias* para que o recém-chegado a uma localidade encontrasse ocupação. Passado esse período, aplicavam-se sanções diferenciadas: os peões eram presos e publicamente açoutados, enquanto pessoas de “*mór qualidade*” eram punidas com degredo para fora da vila e termo, por tempo determinado pelo julgador. O rito processual era sumário, permitindo aos Corregedores inquirir e punir sem as formalidades das causas ordinárias, garantindo a “limpeza” social das povoações.

Com o advento do liberalismo e a abolição da escravatura, a vadiagem foi reconfigurada no século XIX como mecanismo de manutenção da subalternidade económica da população africana. O Decreto de 9 de novembro de 1899 marcou a transição para uma forma de “escravatura disfarçada”: o seu artigo 1.º estabelecia que todos os indígenas das colónias portuguesas estavam sujeitos à “obrigação moral e legal” de procurar adquirir pelo trabalho os meios de subsistência. A lei não reconhecia os modos de vida tradicionais, como a agricultura de subsistência não titulada, transformando grande parte da população em “vadios” e “desempregados”. A qualificação como vadio autorizava a autoridade pública a impor o cumprimento desta obrigação através do trabalho forçado, seja em obras públicas ou em serviços a particulares (para maiores desenvolvimentos, cfr António ENES, *Moçam-*

II - Apesar disso, julgamos ser possível identificar 4 fases bem definidas na evolução do sindicalismo cabo-verdiano:

- Uma primeira fase a que poderíamos chamar de *fase do sindicalismo mutualista*, que vai desde a abolição da escravatura até à instituição do Estado corporativo (1878-1926);
- Uma segunda fase a que apelidaríamos de *fase do sindicalismo de inspiração corporativa*, que vai desde a instituição do Estado Novo até à Independência Nacional (1926-1975);

bique: Relatório apresentado ao Governo (1893), 4ª edição fac-similada, Lisboa, Imprensa Nacional, 1971).

No século XX, a vadiagem tornou-se suporte normativo para o sistema de recrutamento de trabalhadores destinados às roças de São Tomé e Príncipe. O Decreto n.º 16 834, de 14 de maio de 1929, promulgou disposições específicas para reprimir a ociosidade e a vadiagem nas colónias, reforçando o controlo disciplinar sobre os nativos. A pena de prisão foi muitas vezes substituída pela de trabalho correcional, de 15 a 90 dias, sob o argumento de que a prisão simples não “transformava” o indivíduo, enquanto o trabalho o integraria na civilização. Considerava-se incumpridor o indígena que não possuísse propriedade rústica inscrita na matriz, não exercesse comércio com licença ou não trabalhasse por salário ao menos doze semanas por ano. Assim, a vadiagem funcionou como instrumento jurídico de coerção, disciplinando a população e legitimando práticas de exploração laboral sob o manto da legalidade.

⁶ As assuadas (ou ajuntamento de pessoas) eram punidas pelas Ordenações Filipinas (Livro V, Título 45). No caso específico de Cabo Verde, o Alvará de 12 de agosto de 1711 introduziu uma particularidade ao fixar em quinze pessoas — fossem familiares ou escravos — o limite quantitativo para a configuração jurídica de uma assuada, presumindo que qualquer concentração humana desta dimensão ocultava propósitos de sublevação. A regra era aplicada a práticas culturais tais como batismos, casamento, bailes e outros eventos culturais, responsabilizando senhores e escravos: os primeiros com multas pesadas, os segundos com açoites públicos. Tal dispositivo autorizava a suspensão de garantias e a aplicação de penas severas, como a *morte natural* ou o *degredo*, graduadas segundo a qualidade social dos envolvidos.

- Uma terceira fase a que chamaríamos de *fase do sindicalismo de inspiração comunista* que vai desde a Independência Nacional até à instituição da democracia pluralista (1975-1991); e, por último,
- Uma quarta fase a que chamaríamos de *fase do sindicalismo democrático* que vai desde a instituição da democracia pluralista (1991) até aos nossos dias.

Vejamos então quais os traços essenciais de cada uma das fases referidas.

2. Sindicalismo agrícola - mutualista (1878-1926)

I - Em 1890, ano da publicação do famigerado Decreto que instituiu o regime do trabalho obrigatório nas então províncias ultramarinas portuguesas⁷, o Governo português foi autorizado, pelo Decreto de 10 de fevereiro do mesmo ano, a “regulamentar a organização das associações de socorros mútuos”. Este diploma inscrevia-se na política do governo de então de estimular a multiplicação de organização de proteção social destinadas a fazer face às sucessivas crises alimentícias que assolavam Cabo Verde.

Os registos sobre esta matéria eram, na verdade, assustadores⁸. A escassez de alimentos, o número de mortes nas ilhas justificava

⁷ Sobre este aspeto, ver Geraldo da Cruz Almeida, *Direito do Trabalho cabo-verdiano*, Volume I, pp. 108 e segs.

⁸ Sobre as fomes em Cabo Verde, ver Christiano José de Senna Barcellos, in *Alguns apontamentos sobre as fomes em Cabo Verde desde 1719 a 1904*, Typ. da Cooperativa Militar, Lisboa, 1904; Para uma síntese das diversas crises por que passou o arquipélago, cfr. Manuel BRITO-SEMEDO, *A Construção da identidade nacional - análise da Imprensa entre 1877 e 1975*, Praia, 2006, pp. 393-394.

medidas diversificadas para fazer face a tais infortúnios. O Governo chegou mesmo a emitir uma Circular a 2 de Abril de 1892⁹ “chamando a atenção das autoridades, corporações e pessoas ilustradas da Província para a conveniência de incutirem no ânimo da população proletária o princípio associativo de socorros mútuos”¹⁰.

II - Com este propósito, o Decreto de 10 de fevereiro de 1890, que regulamentou a organização das associações de socorros mútuos, no continente, viria a ser tornado extensivo às então províncias ultramarinas, na parte aplicável, e com alterações, pelo Decreto de 9 de Março de 1895.

Em 1916, o Decreto n.º. 2:580, de 25 de Setembro, adotou para Cabo Verde uma disciplina das associações locais com a denominação de sindicatos agrícolas (suplemento n.º. 17, ao BO n.º. 39) e, no mesmo ano, o então Governador Abel Fontoura da COSTA, por Portaria Provincial n.º. 255, adotada na Cidade do Mindelo, a 23 de Setembro de 1916, e publicada no mesmo suplemento ao BO n.º. 39, aprovou o *Modelo de estatuto para os sindicatos agrícolas*.

Na sequência, a Portaria Provincial n.º. 256, de 23 de Setembro de 1916, aprovou igualmente as *Instruções para aprovação de estatuto dos sindicatos agrícolas* (Sup. n.º. 17 ao BO n.º 39).

⁹ Cfr. BO n.º. 14 do ano de 1892.

¹⁰ Lopo Vaz de SAMPAYO E MELO reconhece que as cooperativas indígenas desempenharam um papel primordial na regeneração da economia da sociedade nativa e que essa regeneração pertence de direito e de facto à mutualidade indígena - *Questões coloniais - política indígena*, Porto, 1910, pp. 471.

É, portanto, neste quadro que surgem os primeiros sindicatos em Cabo Verde, sob a forma de sindicatos agrícolas, de cariz essencialmente mutualista¹¹.

III - Assim, dentro do referido quadro legal, temos notícia da constituição dos seguintes sindicatos agrícolas, em Cabo Verde:

- *Sindicato Agrícola de S. Filipe*, da Ilha do Fogo, cujos estatutos foram aprovados por Portaria nº 67, de 1917, publicada no BO nº. 8 deste ano;
- *Sindicato Agrícola da Ilha de S. Nicolau*, cujos estatutos foram aprovados por Portaria nº. 13, de 1917. publicada no BO nº 14;
- Sindicato Agrícola das freguesias de Nossa senhora do Rosário e Santo Crucifixo da Ilha de Santo Antão, cujos estatutos foram aprovados por Portaria nº 187, de 1917. BO nº 20¹²;
- *Sindicato Agrícola Paulenses em Santo Antão*, cujos estatutos foram aprovados pela Portaria nº 220, de 1917, BO nº 25¹³.

¹¹ Reconhece-se que, no geral, o mutualismo favoreceu o desenvolvimento do movimento sindical. Ver, neste sentido, Mário C. PINTO, *Sindicalismo português*, Enc. Polis, vol. V, 1987, cols. 776.

¹² Este sindicato foi constituído pelos seguintes agricultores e proprietários: Hipólito Duarte Silva, José Luis de Melo, João Pedro de Sousa, João Baptista Medina, Lúcio Vital Machado, António Augusto Ferreira Nobre, Joaquim Ferreira Nobre, Leão Benrós, António Joaquim de Oliveira, Manuel Gomes da Fonseca, António Pedro de Oliveira, Rodolfo Jancénio Tolentino, João da Cruz, António Olímpio Lima e Pedro António Morais Chantre.

¹³ Este sindicato foi constituído pelos seguintes agricultores e proprietários: Serafim José de Oliveira, João Baptista Pires de Oliveira, Henrique da Silva Pinto

Não temos notícia da constituição de outros sindicatos desta natureza até à instauração da Ditadura Militar em Portugal (1926) que antecedeu a instituição do Estado Corporativo em Portugal (1933)¹⁴. Pelo menos não existem referências a este respeito nos Boletins Oficiais.

IV - Estes sindicatos não se inspiram no movimento sindical saído da Revolução Industrial. Basta notar que congregam no seu âmbito tanto agricultores, como os seus dependentes. Não há, portanto, uma perspetiva de luta de classes. Inscrevem-se num movimento europeu conhecido por *sindicalismo agrícola*, que terá sido desenvolvido por Friedrich Wilhelm RAIFFEISEN, tido como o pai da economia solidária¹⁵.

Têm por objetivo a defesa de interesses agrícolas de uma freguesia e bem assim a proteção dos associados, na doença, na velhice e na morte.

Com a emergência do corporativismo evoluíram para a modalidade de *Grêmios de Lavoura*, com a indicação de que deviam adaptar os seus estatutos aos princípios do corporativismo, sob pena de extinção.

V - O principal quadro legal dos sindicatos desta natureza tem o seu assento no já referido Decreto nº. 2:580, de 25 de setembro de

Ferro, Pedro José de Moraes, Fernando Wahnnon, António Alberto dos Santos, Manuel Silva Almeida, Joaquim da Graça Pinto, João Joaquim Sancha e António Spencer de Melo.

¹⁴ Sobre o período ditatorial e a instituição do Estado Corporativo em Portugal e as suas consequências ao nível do Direito do Trabalho, cfr. Luis MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, 5ª edição, pp. 40 e segs;

¹⁵ Cfr. https://pt.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Wilhelm_Raiffeisen

1916, diploma que visa adequar a Lei de 3 de abril de 1896, adotada em Portugal, às condições da então província de Cabo Verde, lei que regulava precisamente a organização dos sindicatos agrícolas na antiga metrópole.

Pelas informações recolhidas do seu preâmbulo, trata-se de um diploma unicamente aplicável ao nosso país, pois, tem por objetivo “promover o desenvolvimento da agricultura em Cabo Verde”, apontando os sindicatos agrícolas como fator de progresso no domínio da agricultura (lê-se no referido preâmbulo).

VI - Os sindicatos agrícolas desenvolvem fins de uma dupla natureza:

- por um lado, a promoção do desenvolvimento da agricultura, do ponto de vista da instrução agrícola, nomeadamente, através da constituição de bibliotecas, organização de cursos, conferências, concurso, campos de experiência e bem assim facultar aos associados a aquisição de produtos agrícolas, tais como adubos, sementes, plantas, além de procurar mercados para os produtos agrícolas e celebrar com as empresas de transportes terrestres e marítimos contratos em condições vantajosas para os seus associados (artº. 1º § 1º do Decreto nº. 2:580, de 25 de Setembro de 1916);
- por outro, constitui objetivo do sindicato utilizar o seu fundo social com operações de empréstimo aos sócios para aquisição de alfaías agrícolas e promover a constituição de

caixas de socorros mútuos¹⁶, sociedades cooperativas, sociedades de seguros mútuos, bancos ou caixas agrícolas, caixas económicas, frutuárias e quaisquer outras instituições que visem promover e auxiliar o desenvolvimento agrícola da região em que funcionem (artº. 1º § 3º do Decreto nº. 2:580, de 25 de Setembro de 1916).

VII - Os sindicatos de inspiração mutualista não podiam adotar livremente os seus estatutos. A lei fixava-lhes autoritariamente um

¹⁶ Cremos inscrever-se nesta tradição a conhecida Caixa Económica de Cabo Verde, cujas primeiras referências datam de 30 de setembro de 1869, quando, por portaria nº. 239 da mesma data, foi cometida a uma comissão o encargo de formular e propor um projeto de estatutos para o estabelecimento de uma caixa económica na cidade da Praia (cfr. BO de Cabo Verde de 1869, nº 45). Todavia, só em 1902, por Portaria Provincial nº. 119 de 7 de abril apareceria com a denominação de Caixa Económica dos Funcionários do Estado, diploma que aprovou os seus Estatutos (cfr. BO nº. 15 deste ano e data). Posteriormente foi aprovado o seu Regulamento interno, conforme Portaria Provincial nº 171 de 16 de maio de 1902, publicada no Boletim oficial nº 21. Em 1905 foi mandado elaborar um novo regulamento da Caixa (P. 162 de 1905, B. O. nº 27) e em 1919 surgia como Caixa Económica Postal da Província de Cabo Verde, cuja organização foi aprovada por Portaria nº. 50, publicada no BO nº. 5, Suplemento nº. 2 daquele ano. A Caixa Económica Postal passou por várias vicissitudes, tendo sido nomeadamente autorizada a adquirir e vender bens imobiliários nos termos dos Diplomas Legislativos nº360 e 362, de 30 de agosto e 20 de outubro de 1932, conforme Portaria nº2:249, de 18 de janeiro de 1941, publicada no B.O nº3. A Caixa Económica realizava operações de empréstimos a funcionários, a Juntas Locais, a Comissões Administrativas e Câmaras Municipais. Foi nomeadamente a CECV que concedeu um empréstimo à Junta Local do Concelho da Brava no montante de 400.000\$ destinado à construção de uma central elétrica para iluminação da vila de Nova Sintra (Port. nº4:111. B. nº33). Até 1985 a Caixa Económica Postal funcionou, praticamente, como uma associação mutualista. Em dezembro de 1985, foi transformada em empresa pública, com a designação de Caixa Económica de Cabo Verde (Decreto nº 167/85 de 30 dezembro). A 31 de agosto de 1993 a Caixa foi transformada em sociedade anónima, tendo passado a participar em pleno no sistema financeiro na qualidade de banco com carácter universal (Decreto lei nº 54/93). Em 1999 a Caixa foi privatizada através de um concurso público internacional, passando a ser gerida como uma empresa privada a operar no mercado competitivo. A Caixa tem, assim, hoje, a natureza jurídica de instituição de crédito, submetida, portanto, ao regime das instituições desta natureza.

modelo de estatutos não só no que respeita à sua estrutura, mas também quanto a aspetos substantivos. No que a Cabo Verde diz respeito, este modelo foi aprovado por Portaria nº. 255, de 23 de Setembro de 1916, adotada pelo então Governador Abel FONTOURA DA COSTA e publicado no Suplemento nº. 17 ao Boletim Oficial nº. 39 do mesmo ano¹⁷.

VIII - O Sindicato é constituído por escritura pública e deve integrar um número de mais de 10 associados, maiores e no uso dos seus direitos civis (artº. 2º do Decreto nº. 2:580, de 25 de Setembro de 1916). A sua constituição está sujeita à aprovação do governador. Mas se este não se pronunciar sobre o pedido, no prazo de 2 meses, os estatutos consideram-se tacitamente aprovados.

Com a aprovação dos Estatutos o sindicato adquiria personalidade (a lei fala em *individualidade*) jurídica, podendo exercer todos os direitos relativos a interesses legítimos do seu instituto, incluindo demandar e ser demandado.

IX - Os sócios eram de três espécies: *beneméritos*, *fundadores* e *ordinários*, integrando todos a assembleia geral.

O sindicato funcionava numa base democrática: a assembleia geral, constituída por todos os seus associados, elegia a direção e o conselho fiscal, por um mandato fixado por deliberação da assem-

¹⁷ Tinha a seguinte estrutura: I - constituição e fins; II - admissão dos sócios; III - administração do sindicato; IV - assembleia geral; V - fundo do sindicato e VI - dissolução do sindicato.

bleia geral¹⁸. As direções eram compostas por cidadãos domiciliados na região onde o sindicato desenvolvia a sua atividade.

O sindicato não podia exercer indústria ou negociar por conta própria, nem podia possuir bens imobiliários, salvo o indispensável para as suas reuniões, museus, conferências, bibliotecas, laboratórios, cuja área não poderia ser superior a 5 ha.

Podia coligar-se, formar uniões de sindicatos que funcionariam nas mesmas condições dos sindicatos locais.

X - O sindicato podia ser dissolvido por sentença judicial, nomeadamente, mediante promoção do Ministério Público, por contar menos de 10 associados ou mediante deliberação da assembleia geral tomada por dois terços dos associados.

3. Sindicalismo de inspiração corporativista

I - Com a instituição do Estado Novo, em 1926, Portugal passou a ser um Estado corporativo e, conseqüentemente, os sindicatos passaram a constituir, ao lado dos grêmios¹⁹, organizações corporativas²⁰.

¹⁸ O Estatuto do Sindicato agrícola das freguesias de Nossa Senhora do Rosário e do Santo Sacrifício na Ilha de Santo Antão, publicado no BO n.º. 20, de 19 de maio de 1917, estabeleceu para os corpos gerentes um mandato de 2 anos, podendo ser reeleitos (art.º. 10º). O do Sindicato Agrícola Paulense estabeleceu para os mesmos corpos gerentes um mandato de 3 anos, renovável.

¹⁹ Os grêmios constituem a organização corporativa das entidades patronais. Agrupam empresas, sociedades ou firmas, singulares ou coletivas, que exerçam o mesmo ramo de atividade no comércio, na indústria ou na agricultura. A sua disciplina encontra-se regulamentada pelo Decreto-Lei n.º. 23:040, de 23 de setembro de 1933.

²⁰ A inserção das antigas colónias portuguesas no quadro do regime corporativo foi estabelecida por um conjunto de diplomas legais, a saber: desde logo Decreto-

O artº. 41º do Estatuto do Trabalho Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 23 048, de 23 de Setembro de 1933 e alterado pelo Decreto-Lei nº. 24 424, de 27 de Agosto de 1934, caracteriza os Sindicatos Nacionais de empregados e operários e os Grémios como “elemento primário da organização corporativa...”, dotados de uma disciplina legal própria.

Coube ao Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de Setembro de 1933 regular o estatuto jurídico dos sindicatos nacionais e bem assim ao Decreto-Lei nº. 23:049, da mesma data, adotar uma disciplina jurídica dos Grémios.

De notar que tanto o Estatuto do Trabalho Nacional quanto o regime jurídico dos sindicatos nacionais e dos grémios foram tomados extensivo, com alterações, ao Império Colonial português, de que Cabo Verde fazia parte, pelo artº. 1º do Decreto-lei nº. 27:552, de 5 de Março de 1937.

Assim, com o corporativismo os sindicatos passam a integrar a própria organização do Estado. Aliás, só se consideravam regular-

Lei nº. 27:552, de 5 de março de 1937, publicado no Suplemento ao Boletim Oficial nº. 12 que estabeleceu as bases fundamentais do regime corporativo colonial a que acresceu o Decreto-lei nº. 23:048, de 23 de setembro de 1933, publicado no suplemento nº. 3 ao Boletim Oficial nº. 12, do ano de 1937 que promulgou o Estatuto do Trabalho Nacional; o Decreto-lei nº. 23:049, de 23 de setembro de 1933, publicado no Suplemento nº. 3 ao Boletim Oficial nº. 12 de 1937, que estabeleceu as bases a que devem obedecer os grémios, organismos corporativos das entidades patronais; o Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de setembro de 1933, publicado no Suplemento nº. 3 ao Boletim Oficial nº. 12, de 1937, que reorganizou os sindicatos nacionais; o Decreto-lei nº. 24:715, de 3 de dezembro de 1934, publicado no Suplemento nº 3 ao Boletim Oficial nº. 12, que estabeleceu o regime jurídico da organização corporativa; o Decreto-Lei nº. 26:757, de 8 de Julho de 1936, publicado no Suplemento nº. 3 ao Boletim Oficial nº. 2, de 1937 e bem assim o Decreto nº. 27:663, de 23 de abril de 1937, publicado no Boletim Oficial nº. 20 do mesmo ano que determinou que os organismos de qualquer espécie, com sede ou representação nas colónias, com denominações semelhantes ou que possam confundir-se com as atribuídas aos organismos corporativos de que trata o Decreto nº. 27:552, de 5 de março de 1937 devem modifica-los, de modo a distinguirem-se delas distintamente.

mente constituídos depois de os seus estatutos serem aprovados pelo Subsecretário de Estado das Corporações e da Previdência Social (artº. 8º do Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de Setembro de 1933). Caracterizam-se, portanto, como entidades coletivas de direito público.

Todavia, não têm autonomia administrativa. Exercem a sua atividade exclusivamente no plano nacional e, portanto, não poderão filiar-se em nenhum organismo de carácter internacional.

A transgressão desta regra implica a dissolução imediata do sindicato e a perda de direitos políticos por parte dos indivíduos que integrarem os seus corpos gerentes, por um período de 2 anos.

II - O sindicato exerce toda a sua atividade subordinada aos interesses da colónia e aos interesses superiores da Nação.

O Estado só reconhece como entidade de direito público um único sindicato nacional por categoria profissional. Todavia, podem celebrar contratos coletivos de trabalho, em conformidade com o Estatuto do Trabalho Nacional e o Regimento das Corporações.

Tais contratos coletivos são obrigatórios para todos os trabalhadores que pertençam à mesma categoria profissional.

O âmbito de ação dos sindicatos varia segundo as exigências especiais de cada forma de atividade em cada colónia e é sempre condicionado pela coordenação dos elementos interessados no conjunto económico e social que superiormente for definido como mais conforme com o interesse coletivo.

III - Até à Independência Nacional há notícia da existência dos seguintes sindicatos criados durante o Estado Novo:

- *Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da Colónia de Cabo Verde*²¹, cujos estatutos foram aprovados pela Portaria Ministerial n.º 11.240, de 17.1.1946 (B. n.º 11)²², e o respetivo art.º 2º alterado pela Portaria n.º 5.396, de 1958 (B. n.º 7); este sindicato tinha um Regulamento específico aprovado para a Secção de S. Vicente, pela Portaria n.º 4.671, de 18.12.1954 (B. n.º 51);
- *Sindicato Nacional dos Inscritos Marítimos da Colónia de Cabo Verde*, cujos estatutos foram aprovados pela Portaria n.º 3.455, de 1947 (B. n.º 43) e alterados pela Portaria n.º 5.291, de 1957 (B. n.º 42);
- Sindicato Nacional dos Operários das Empresas Fornecedoras de Combustíveis e Água à Navegação da província de Cabo Verde, cuja constituição foi autorizada e os estatutos aprovados pela Portaria n.º 4.043, de 1951 (B. n.º 10)²³;

²¹ A expressão “ofícios correlativos” surge no art.º 4º do Decreto n.º 23:050, de 23 de setembro de 1933. Representa a ideia de sindicatos de empregadores e operários que compreendem na sua organização um ou mais núcleos. Na verdade, a lei obrigava que só podiam constituir sindicatos organizações de mais de 100 indivíduos. Quando não fosse possível reunir este número, os sindicatos podiam ser formados por núcleos separados, dando lugar à fórmula “ofícios correlativos”.

²² Cfr. B. O. n.º 4, de 1947 onde foi publicada a lista do resultado eleitoral do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da colónia de Cabo Verde. Port. n.º 4.566, de 1954, B. n.º 21. Sobre o entendimento a dar à expressão “ofícios correlativos” empregada nos estatutos do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos de Cabo Verde, foi emitido esclarecimento pela Portaria Ministerial n.º 11.420, de 17.1.1946. Ver nota seguinte.

²³ Cfr. Portaria n.º 4.432, de 1953 (B. O. n.º 35) que aprovou a deliberação tomada pela Assembleia Geral do Sindicato Nacional dos Operários das Empresas For-

- *Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil de Cabo Verde*, cujos estatutos foram autorizados pela Portaria n.º 5.454, de 1958 (B. n.º 18). para funcionar segundo o regime geral estabelecido pela Portaria n.º 10.420, de 22.6.1943. Os Estatutos deste sindicato foram aprovados por Portaria n.º 5.932, de 1960 (B. n.º 21);

- *Sindicato Nacional de Jornalistas*, com sede em Lisboa que, por força do Dec. Lei n.º 41.231, de 1960 (B. n.º 53) foi autorizado a alargar o seu âmbito territorial para as províncias portuguesas do Ultramar.

IV - À semelhança dos sindicatos agrícolas e mutualistas, os Sindicatos de inspiração corporativista seguem um modelo de estatutos previamente aprovado pelo Governo. Este modelo consta do já referido Decreto-Lei n.º 23:050, de 23 de Setembro de 1933, mas no que respeita a Cabo Verde o mesmo foi igualmente objeto da Portaria n.º 10:420, de 22 de Julho de 1943, publicado no Boletim Oficial n.º 31.

A Portaria 11:214 de 17 de Janeiro de 1946 que autorizou na Cidade da Praia a criação do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da Colónia de Cabo Verde tem um estatuto que é sintomático dessa dimensão corporativista. Estabelece que: “o sindicato é um

necedoras de Combustíveis e Água à Navegação de Cabo Verde, aditando um parágrafo ao art. 60º dos seus estatutos, e substituindo a palavra “colónia” por “província” em todos os articulados dos mesmos estatutos. Ver ainda a Portaria nº4.550, de 15.5.1954 (B. nº20), dando nova Redação ao art.º 14º dos Estatutos do Sindicato Nacional dos Operários das Empresas Fornecedoras de Combustíveis e Água à Navegação desta Província.

organismo de carácter corporativo, com personalidade jurídica que representa todos os elementos profissionais que dentro da Colónia trabalhem no ramo do comércio, escritórios comerciais e botequins, tutelando os seus interesses perante o Estado e outros organismos corporativos e entidades particulares” - artº. 2º. O sindicato afirma o seu respeito pelos princípios e finalidades da coletividade nacional e renuncia expressamente a toda e qualquer forma de atividade interna e externa contrária aos interesses da Nação, reconhecendo que constitui fator de cooperação ativa com todos os outros fatores da economia nacional e repudiando a luta de classes²⁴.

V - Os sindicatos de inspiração corporativa são agrupamentos de mais de 100 pessoas que exercem a mesma profissão e têm por fim o estudo e a defesa dos interesses profissionais nos seus aspetos moral, económico e social. Excecionalmente poderá ser autorizada a constituição de sindicatos com um número inferior a cem indivíduos, faculdade que deu lugar à conhecida fórmula “*ofícios correlativos*”. Nos termos do artº. 4º do Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de Setembro de 1933, os sindicatos de empregados ou de operários que compreendam na sua organização mais do que um núcleo profissional indicá-lo-ão no respetivo título pela expressão *e ofícios correlativos*, que, como se compreende, visa viabilizar a criação de sindicatos nas situações em que o agrupamento de pessoas seja inferior a cem membros.

²⁴ Cfr. MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho I...*, pp. 126 e segs.

Estes sindicatos são formados por indivíduos que trabalham por conta de outrem ou exercem profissões livres (artº. 1º do Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de Setembro de 1933).

De notar que foram estes sindicatos que deram lugar ao aparecimento das ordens profissionais. Nos termos do artº. 3º § único do Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de setembro *“as profissões livres organizar-se-ão num único sindicato nacional, com sede em Lisboa, podendo criar seções distritais em tudo sujeitas à disciplina do sindicato. Os sindicatos nacionais dos advogados, dos médicos e dos engenheiros podem adotar a denominação de “Ordens”*. As ordens profissionais representam, portanto, uma evolução do movimento sindical.

O Sindicato adquire personalidade jurídica com a aprovação dos seus estatutos pelo Sub-Secretariado das Corporações e Previdência Social e desenvolvem a sua ação diretamente dependente do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência. Todavia, podem demandar e serem demandados.

Como já foi referido, o Estado só reconhece como entidade de direito público um único sindicato nacional por categoria profissional (artº. 3º do Decreto-Lei nº. 23:050, de 23 de Setembro).

Dispõem ainda de um emblema, bandeira e selo representativo da sua atividade²⁵, mantêm um serviço de colocação²⁶ e as entidades

²⁵ Ver, sobre este ponto, a Portaria nº4.762, de 16.4.1955 (BO nº16) que aprovou o modelo do emblema, bandeira e selo do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios correlativos de Cabo Verde.

²⁶ Cfr. Portaria nº4.636, de 23.10.1954 (B. nº43) que aprovou o Regulamento do “Serviço de Colocação de Desempregados” do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos de Cabo Verde. Cfr. ainda a Portaria nº6.146, de 1961 (B. nº22) que aprovou o regulamento dos serviços de colocação de pessoal do Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil.

que desejem admitir ao seu serviço profissionais dos ramos de atividade por eles abrangidos devem fazê-lo sempre por intermédio do respetivo sindicato, respeitando-se as condições estabelecidas na lei²⁷.

A eleição dos corpos gerentes obedece a um regime eleitoral, tornado extensivo a Cabo Verde pelo Dec. Lei n.º 32.864, de 22.6.1943, publicado no BO n.º 31.

²⁷ Esta obrigação encontrava-se estabelecida no diploma Legislativo nº1.154, de 20.3.1954 (B. O. nº12) Cfr. Retificação ao art. 8º deste diploma no BO nº. 13 de 1954. A matéria foi sucessivamente retomada pelo Diploma Legislativo nº. 1330, de 9 de fevereiro de 1957, cujo artº. 110º estabeleceu que “quando 20 por cento dos trabalhadores de qualquer categoria sindical estejam inscritos em competentes serviços de colocação, o Governador poderá determinar em despacho publicado no Boletim Oficial que as entidades patronais só admitam ao seu serviço pessoas inscritas nas listas daqueles serviços”. Esta prerrogativa foi pelo menos utilizada uma vez por Despacho do Governador de 21.5.1964 (B. nº21) que ampliou a medida, determinando que as entidades patronais não podiam admitir ao seu serviço indivíduos que não constassem das listas elaboradas pelos serviços de colocação dos sindicatos nacionais da província, nas respetivas categorias.

Têm um orçamento próprio²⁸, igualmente aprovado pelo Governo e dispõem de uma caixa de previdência²⁹ e de um regulamento de carteiras profissionais³⁰.

4. Sindicalismo de inspiração comunista

I - A Independência Nacional, sob a égide do PAIGC - Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo Verde - despoletou a problemática do movimento sindical. O PAIGC é um partido de inspi-

²⁸ Cfr. Portaria nº 5.175, de 1957 (BO nº7) que aprovou o orçamento do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da Província de Cabo Verde, para o ano económico de 1957, com receitas avaliadas em 52.058\$00, e despesas fixadas em igual quantia. Cfr. ainda a Portaria nº 5.184, de 1957 (B. O. nº10) que aprovou o orçamento do Sindicato Nacional dos Operários das Empresas fornecedoras de combustíveis e água à navegação da província de Cabo Verde, para o ano económico de 1957 e ainda a Port. nº 5.391, de 1958 (B. nº7) que aprovou o orçamento para o ano de 1958 da Caixa Sindical dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da província de Cabo Verde e ainda a Portaria nº 5.410, de 1958 (BO nº8), que aprovou o orçamento para o ano de 1958 do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da província de Cabo Verde e a Portaria nº5.420, de 1958 (BO nº 8) que aprovou o orçamento para o ano de 1958 do Sindicato Nacional dos Operários das Empresas Fornecedoras de Combustíveis e Água à navegação da província de Cabo Verde.

²⁹ Ver, sobre este ponto, a Portaria nº4.672, de 27.12.1954 (B. O. nº 52), que aprovou Regulamento da Caixa Sindical de Previdência do Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos de Cabo Verde; Portaria nº5.169, de 1957 (B. nº 6) que deu nova redação ao § 1º do art.º 3º e aos artºs 63º a 97º do Regulamento da Caixa Sindical de Previdência dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos, aprovado pela referida Portaria nº4.682-A, de 27.12.1954. Ver ainda Portaria nº4.803, de 1955 (B. nº27) que aprovou o Regulamento da Caixa Sindical de Previdência do Sindicato Nacional dos Inscritos Marítimos de Cabo Verde.

³⁰ Sobre as carteiras profissionais, cfr. Portaria nº5.183, de 1957 (BO nº10) que aprovou o Regulamento das carteiras profissionais dos inscritos no Sindicato Nacional dos Empregados do Comércio e Ofícios Correlativos da província de Cabo Verde; Portaria nº5.427, de 1958 (B. O. nº 13), que aprovou o Regulamento das Carteiras Profissionais do Sindicato Nacional dos Operários das Empresas Fornecedoras de Combustíveis e Água à Navegação e ainda a Portaria nº5 428, de 1958 (BO nº13), que aprovou o Regulamento das Carteiras Profissionais do Sindicato Nacional dos Inscritos Marítimos da Província de Cabo Verde.

ração comunista. Embora o comunismo tenha por “missão essencial abolir toda a exploração do homem pelo homem, suprimir por completo a divisão da sociedade em classes”³¹, o PAIGC advoga a luta de classes e segue uma ideologia absolutamente voltada para a defesa das classes operárias. Nos seus estatutos ele se define como “uma organização política das classes trabalhadoras da Guiné, dita portuguesa, e de Cabo Verde”³².

No quadro da Lei sobre a Organização Política do Estado (artº. 1º da LOPE) e bem assim da Constituição Política de 1980 (artº. 4º) o PAIGC é erigido em “força política dirigente da sociedade e do Estado”³³ e é ele quem define “as bases do programa político, económico, social, cultural, de defesa e segurança a realizar pelo Estado”. O regime instituído é, portanto, monopartidário, sem prejuízo de o Estado poder apoiar-se nas organizações de massas e outras organizações sociais reconhecidas por lei e organizadas em torno de interesses específicos (artº 7º da Constituição Política de 1980).

A organização do Estado obedece, pois, ao chamado *centralismo democrático* defendido por Vladimir Ilitch LENINE no seu texto *Que fazer?*, publicado em 1902³⁴. Todavia, o Estado poderá transferir

³¹ Lê-se na Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, de 4 de janeiro de 1918. Ver, sobre este ponto, N. BUKHARIN, *Tratado de materialismo histórico*, Centro do Livro Brasileiro, s/d, pp. 349 e segs. Sobre a concepção marxista do direito, cfr. STÜCKA, *Direito e luta de classes*, Centelha, Coimbra, 1976, tradução de Soveral MARTINS.

³² Cfr. Antero da Conceição MONTEIRO FERNANDES, *Guiné-Bissau e Cabo Verde: da unidade à separação*, Universidade do Porto - Faculdade de Letras (Centro de Estudos Africanos) - Dissertação de mestrado, Porto 2007, pp. 58.

³³ O texto da Declaração da Proclamação da Independência de Cabo Verde define-o como “força, luz e guia do nosso Povo na Guiné Cabo Verde” - cfr. Boletim Oficial nº. 1, pp. 3

³⁴ Cfr. *The Marxism Internet Archive* - Amílcar CABRAL fundamenta assim a tese do centralismo democrático: “o Partido é o instrumento de transformação da nossa sociedade, primeiro para expulsar da nossa terra o colonialismo, em segundo

para estas organizações determinadas atividades que elas aceitem assumir.

II - É neste quadro que surge o movimento sindical de inspiração comunista, cujos traços essenciais são os seguintes:

- unicidade da organização sindical;
- integração e subordinação dos interesses e de toda a atuação do sindicato aos interesses do Estado e do partido no poder;
- reconhecimento ao sindicato de prerrogativas de direito público;
- concomitantemente a proibição, por desnecessária, do exercício do direito à greve.

Todavia, diferentemente dos sindicatos de inspiração corporativista, é admitido o estabelecimento de relações internacionais com as organizações sindicais congêneres³⁵.

lugar, para construir o progresso do nosso país. Para nós, nas condições concretas do nosso país, tendo em conta as características sociais e culturais do nosso povo e da repressão permanente praticada pelos colonialistas portugueses, era necessário organizar este instrumento duma maneira muito sólida e nós reconhecemos que isso não seria possível se o Partido não fosse centralizado. Os fatos demonstraram que esta centralização era necessária. É a direção do Partido que comanda verdadeiramente as coisas e, a cada nível, há uma direção estreitamente ligada ao nível superior. Evidentemente, até à base as ordens devem ser respeitadas, após a sua discussão na disciplina. Por outro lado, a cada momento, procuramos também sondar, ouvir, conhecer tudo o que se passa na base para podermos tomar as medidas adequadas a cada situação” - <https://www.marxists.org/portugues/ca-bral/ano/paicg/01.htm#i1>

³⁵ Note-se, aliás, que em Cabo Verde o Grupo de Ação Sindical - GAS, criado pela direção do PAIGC ainda antes da Independência Nacional para desenvolvimento de atividades Político-sindicais ou para-sindicais, desde logo estabeleceu relações internacionais com organizações congêneres (cfr. preâmbulo do Decreto-lei nº. 50/80, de 12 de Julho que criou a UNTC-CS: União Nacional dos Trabalhadores Cabo-verdianos como a Central Sindical Única e unitária dos trabalhadores de Cabo Verde).

Assim, ainda no ano da Independência Nacional, a Direção do PAIGC organizou, e o Decreto-lei nº. 41/75, de 3 de Novembro validou, a criação do Grupo de Ação Sindical - GAS, reconhecido como única organização pró-sindical de Cabo Verde que ficou instituído como Comissão Organizadora dos sindicatos Cabo-verdianos (artº. 1º)³⁶. O referido diploma fundamentou essa criação com o argumento de que as organizações sindicais então existentes se encontravam estruturadas à luz do regime colonial-fascista, impregnado de princípios corporativistas e bem assim com fundamento na incapacidade de as direções dos sindicatos então existentes se inserirem no novo espírito de reconstrução nacional. Argumentou-se, igualmente, que essas direções se encontravam desacreditadas perante os trabalhadores que representavam.

Com tal medida, todas as direções sindicais então existentes foram destituídas (artº. 2º do Decreto-lei nº. 41/75, de 3 de Novembro), instituindo-se, em sua substituição, a unicidade sindical.

Do mesmo passo, o referido diploma ordenou que todas as direções sindicais procedessem à transmissão das responsabilidades para a Comissão Organizadora dos Sindicatos - GAS que deveria nomear comissões administrativas provisórias para dirigirem os sindicatos existentes e garantirem a continuidade da ação social praticada pelos sindicatos.

³⁶ Decorre do preâmbulo deste diploma que a mobilização sindical se iniciou ainda antes da Independência Nacional, logo após o 25 de abril. Segundo Osvaldo de Carvalho CRUZ, o GAS integrava militantes do PAIGC, liderados por José Luis FERNANDES, e desenvolveu ações de sensibilização junto dos assalariados, com vista a estimulá-los para aderirem ao movimento sindical, como forma de reforçar a defesa dos seus direitos laborais - *A liberdade sindical em Cabo Verde (1975 a 2005)*, pp 25. A constituição efetiva do GAS foi determinada por Despacho do Primeiro Ministro, publicado no B O nº 22/75, de 29 de novembro.

Assim, em 1980, pelo Decreto-lei nº. 50/80, de 12 de Julho foi criada a UNTC-CS - União Nacional dos Trabalhadores Cabo-verdianos - Central Sindical, como única organização sindical representativa de todos os trabalhadores cabo-verdianos³⁷, cujos estatutos reconheceram o PAIGC como “força dirigente da sociedade e do Estado” e das legítimas aspirações das massas trabalhadoras cabo-verdianas³⁸.

III - A UNTC-CS permaneceu como central sindical única e unitária dos trabalhadores de Cabo Verde até à revisão do artº. 4º da Constituição Política de 1980, operada pela Lei Constitucional nº. 2/III/90, de 29 de Setembro. Foi igualmente durante este período que Cabo Verde aderiu à Organização Internacional do Trabalho-OIT, o que ocorreu a 3 de Abril de 1979, tendo Cabo Verde ratificado algumas convenções importantes desta organização³⁹, nomeadamente, a Convenção nº. 98, sobre os princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva que serviria de fonte para o regime jurídico de negociação coletiva adotado pelo Decreto -Lei nº. 62/87 de 30 de Junho que regulou o Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho - RJGRT.

³⁷ Para o conhecimento do processo que conduziu à transformação do Grupo de Ação Sindical em Comissão Organizadora dos sindicatos de Cabo Verde e posteriormente à União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde, cfr. Osvaldo Carvalho CRUZ, *A liberdade sindical em Cabo Verde*, tese de Licenciatura em História, apresentado no ISE - Instituto Superior da Educação, (policopiada) pp. 26 e segs.

³⁸ Neste sentido, Osvaldo Carvalho CRUZ, *A liberdade sindical em Cabo Verde...* pp 26.

³⁹ Cfr. www.ilo.org.

5. Sindicalismo democrático

I - O que podemos chamar de sindicalismo democrático ocorreu com a passagem para a II República, instituída com a publicação da Lei Constitucional nº. 2/III/90, de 29 de Setembro que revogou o artº 4º da Constituição Política de 1980 que consagrava o PAIGC como força política dirigente da sociedade e do Estado. A revogação deste artigo 4º representou a abertura para um sistema pluripartidário, reconhecendo, consequentemente, a liberdade de constituição de partidos políticos (nº. 1) para os quais estabelecia um breve estatuto constitucional⁴⁰:

- Concorrerem para a organização da expressão popular;
- Constituírem estruturas mediadoras de participação dos cidadãos na vida política;
- Respeitarem a independência e a unidade nacional, com a consequente proibição de partidos políticos de base local ou regional;
- Não se identificarem com confissões ou doutrina religiosas e
- Obedecerem a regras internas de funcionamento democrático⁴¹.

⁴⁰ Sobre esta revisão, cfr. Mário Ramos da SILVA PEREIRA, *As Constituições de Cabo Verde e Textos históricos de Direito Constitucional Cabo-verdiano*, Praia, 2010, pp. 28 e segs. Cfr. Ainda Jorge Carlos FONSECA, *Cabo Verde - Constituição democracia cidadania, (Do partido único à democracia em Cabo Verde - as sombras e a presença da Constituição portuguesa de 1976)*, Almedina, 2011, pp. 175 e segs.

⁴¹ Sobre esta revisão, cfr. Mário Ramos Pereira SILVA, *As Constituições de Cabo Verde e Textos Históricos de Direito Constitucional Cabo-verdiano*, Praia, 2010, pp 28 e segs e 110 e segs.

O pluralismo sindical viria assim a ser instituído na sequência dessa alteração constitucional, operada pela Lei Constitucional nº. 2/III/90, de 29 de Setembro.

Assim, já em 1991, foi aprovado o Decreto-Lei nº 170/91, de 27 de Novembro⁴² que regulou o direito de associação sindical na perspectiva do *pluralismo sindical* e, consequentemente, revogou todos os diplomas em que se consubstanciava o *princípio da unicidade sindical*, a saber:

- o Decreto-Lei nº. 41/75, de 3 de Novembro que, como já foi referido, reconheceu o Grupo de Ação Sindical como única organização pró-sindical de Cabo Verde, do mesmo passo que ordenava a destituição de todas as direções dos sindicatos então existentes⁴³;

⁴² Cfr. BO nº. 47.

⁴³ Embora o artº. 41º do Decreto-Lei nº. 170/91, de 27 de novembro não tenha revogado, expressamente, o referido Decreto-Lei nº. 41/75, de 3 de novembro, deve-se entender que este diploma foi objeto de uma revogação de sistema. A revogação de uma lei pode, com efeito, ser expressa, tácita ou de sistema. Uma lei é revogada expressamente quando o legislador declara a sua vontade inequívoca de substituir a lei anterior. À adoção de uma lei nova segue-se a declaração de que a lei velha fica revogada. A revogação diz-se tácita quando a lei nova se revela incompatível com a lei anterior. Neste caso, não há uma declaração de vontade do legislador no sentido de revogar a lei antiga, mas deduz-se dos factos que a manutenção em vigor da lei antiga é incompatível com a vigência da lei nova. Da *revogação tácita* alguma doutrina distingue a *revogação implícita*. A *revogação tácita* implica uma atividade dedutiva: de um facto ou conjunto de factos conhecidos deduz-se um facto desconhecido. Já a *revogação implícita* implica uma atividade conclusiva: o facto ou o conjunto de factos conhecidos envolvem a conclusão de que o mesmo contém o facto desconhecido. Ambas as atividades são interpretativas, pois, exigem a participação do operador do direito. A primeira é extrapolativa e a segunda meramente conclusiva. Todavia, a maioria da doutrina apenas distingue as modalidades de revogação expressa, tácita ou de sistema, também chamadas *revogação por declaração*, *revogação por incompatibilidade* ou global também chamada por substituição. Como assegura Oliveira ASCENSÃO, a revogação de sistema, global ou por substituição ocorre quando uma lei nova regula todo um instituto ou todo um ramo de direito em termos que os preceitos da lei anterior ficam revogados, sem ser necessário demonstrar a incompatibilidade es-

- O Decreto-lei nº. 50/80, de 12 de Julho que atribuía personalidade jurídica à UNTC-CS e a definia como Central Sindical única e unitária⁴⁴.

O preâmbulo do DL nº. 170/91, de 27 de Novembro fundamentou essa alteração no facto de o *princípio da unicidade sindical* já não se coadunar com o sistema político e, conseqüentemente, com o regime democrático pluralista, daí a necessidade de definição da organização e funcionamento das associações sindicais na base dos princípios de liberdade associativa em toda a sua plenitude, do pluralismo, independência, autonomia e democracia sindicais.

Assim, o direito de associação sindical passa a ser regulado como um direito de natureza privada⁴⁵, reconhecido a todos os trabalhadores, para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, sem necessidade de qualquer autorização prévia.

Os trabalhadores podem organizar-se em sindicatos e estes em federações, uniões ou confederações; as associações sindicais adquirem personalidade jurídica com o mero registo dos seus estatutos no departamento governamental responsável pela área do trabalho; o controlo da legalidade das associações sindicais passa a competir aos tribunais; os sindicais passam a desenvolver a sua atividade com autonomia e independência face às entidades e organizações patronais,

pecífica de cada um deles com o preceituado na nova lei - *O Direito - Introdução e Teoria Geral...*, pp. 237 e segs.

⁴⁴ Este Decreto-Lei nº 50/80, de 12 de Julho, foi objeto de revogação expressa por força do artº. 41º do Decreto-Lei nº. 170/91, de 27 de novembro.

⁴⁵ Note-se que são aplicáveis às associações sindicais, supletivamente, o disposto na Lei nº. 28/III/87, de 31 de dezembro que regula as associações privadas sem fim lucrativo.

Estado, partidos políticos e instituições religiosas; regulam-se pelos princípios de auto-regulamentação, gestão democrática, liberdade de inscrição e de desvinculação e são previstos fortes mecanismos de tutela de proteção da liberdade sindical, seja para proteção dos trabalhadores, seja para proteção dos dirigentes sindicais.

As associações sindicais podem celebrar convenções coletivas de trabalho, participar na elaboração da legislação do trabalho e velar pelo seu cumprimento; podem igualmente participar na definição da política do emprego, na gestão do sistema da previdência social e declarar a greve. Sanções severas são estabelecidas contra pessoas e entidades que atentarem contra o livre exercício da liberdade sindical.

III - A consolidação desta reforma operou-se com a aprovação da Constituição da República de 1992, aprovada pela Lei Constitucional nº. 1/IV/92, de 25 de Setembro, cujo artº. 51º reconheceu a liberdade de associação, independentemente de qualquer autorização e sem interferências de qualquer autoridade, secundado pelos artºs 61º e segs que reconheceram a liberdade de associações profissionais, a liberdade de inscrição em sindicatos, definiram os direitos dos sindicatos e das associações profissionais, reconheceram o direito à greve e proibiram o *lock-out*. A constitucionalização destes direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores representou o coroar da instauração do pluralismo sindical, o que viria a permitir a Cabo Verde vincular-se a instrumentos internacionais que integram as 8 *convenções fundamentais* da OIT relativas à liberdade sindical, à proteção do direito de sindicalização e à negociação coletiva.

Note-se, todavia, que a Constituição da República de 1992, por força do artº 17º nº. 3, tornou sua a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de Dezembro de 1948, cujo artº. 23º nº. 4 reconhece o direito de fundar e de se filiar em sindicatos como o direito de toda a pessoa para defesa dos seus interesses, portanto, como um direito humano e um direito fundamental diretamente aplicável.

A liberdade sindical e o direito de contratação coletiva saem reforçados com a ratificação em 1999 da Convenção da OIT nº 87 sobre a liberdade sindical, pressuposto essencial do direito à contratação coletiva.

É neste quadro que a liberdade sindical e o direito à contratação coletiva passam a ter um estatuto constitucional e infra constitucional de grande importância.

6. Conclusão

Em jeito de conclusão, pode-se dizer que a evolução do sindicalismo cabo-verdiano reflete, de forma emblemática, o percurso político e social do país, marcado por uma transição gradual da subordinação estatal e ideológica para a afirmação da autonomia e do pluralismo democrático. No contexto pós-escravatura, o sindicalismo surge como expressão da luta pela liberdade pessoal do trabalhador, que constitui, como temos demonstrado em estudos anteriores⁴⁶, o eixo fundante do Direito do Trabalho cabo-verdiano. Essa origem imprime ao sindicalismo local uma dimensão profundamente libertária,

⁴⁶ Ver, por todos, *Direito do Trabalho Cabo-verdiano - Dogmática Específica, Fontes, Situações individuais de trabalho*, Praia, 2010.

voltada para a afirmação da dignidade humana e da cidadania laboral.

Da abolição da escravatura a esta parte, o movimento sindical cabo-verdiano percorreu diferentes fases institucionais: das associações de socorros mútuos e estruturas corporativistas de direito público, fortemente controladas pelo Estado e influenciadas por modelos comunistas, até à consolidação de um regime de direito privado que reconhece às organizações laborais um verdadeiro Estatuto de Liberdade. Esse processo culmina com o reconhecimento constitucional do pluralismo sindical e da autonomia organizacional, pilares essenciais da democracia contemporânea.

Na fase democrática atual, os sindicatos cabo-verdianos operam sob princípios de autonomia e estão vinculados a instrumentos internacionais de proteção laboral e direitos humanos. Trata-se de uma trajetória de emancipação institucional, na qual o movimento sindical se liberta progressivamente dos mecanismos de controlo estatal, adquirindo identidade própria e capacidade de ação independente.

Essa configuração permite que a democracia se construa com a participação ativa de organizações sindicais conscientes do seu papel na defesa dos direitos dos trabalhadores, na promoção da justiça social e no fomento ao desenvolvimento económico sustentável.

7. Bibliografia referenciada no texto:

ALMEIDA, Geraldo da Cruz: Direito do Trabalho cabo-verdiano, dogmática específica, fontes, situações individuais de trabalho, Volume I, Imprensa Nacional, Praia, 2010.

Estudos de direito cabo-verdiano e outros escritos jurídicos, Praia, 2008.

ASCENSÃO, José de Oliveira: *O Direito - Introdução e Teoria Geral*, Coimbra, Almedina, 2013.

BARCELLOS, Christiano José de Senna: *Alguns apontamentos sobre as fomes em Cabo Verde desde 1719 a 1904*.

BRITO-SEMEDO, Manuel: *A Construção da identidade nacional - análise da Imprensa entre 1877 e 1975*.

BUKHARIN, N.: *Tratado de materialismo histórico*, Centro de Estudos Brasileiros, s/d.

CABRAL, Amílcar: *centralismo democrático, crítica e auto-crítica* <https://www.marxists.org/portugues/cabral/ano/paicg/01.htm#i1>

CORDEIRO, António Menezes: *Direito do Trabalho I*, Coimbra, Almedina, 2019.

CRUZ, Osvaldo de Carvalho: *A liberdade sindical em Cabo Verde (1975 a 2005)*, files.core.ac.uk/download/pdf/38681062.pdf.

ENES, António: *Moçambique: Relatório apresentado ao Governo (1893)*, 4ª edição fac-similada, Lisboa, Imprensa Nacional-Agência geral do Ultramar, 1971.

FERNANDES, Antero da Conceição Monteiro: *Guiné-Bissau e Cabo Verde: da unidade à separação* - Universidade do Porto - Faculdade de Letras (Centro de Estudos Africanos) - Dissertação de mestrado, Porto, 2007.

FONSECA, Jorge Carlos: Cabo Verde - Constituição democracia cidadania, (Do partido único à democracia em Cabo Verde - as sombras e a presença da Constituição portuguesa de 1976), Almedina, 2011.

LEITÃO, Luís Menezes: *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2016, 5ª edição.

LENINE, Vladimir Ilitch: *Que fazer?* fazer.pdf

PINTO, Mário C.: *Sindicalismo português*, Enc. Polis, vol. V, 1987.

REIS, João: Estudos de Direito do trabalho em homenagem ao Professor Manuel Alonso OLEA (A legitimidade do sindicato no processo - algumas notas) Almedina, Coimbra, 2004.

SAMPAYO E MELO, Lopo Vaz de: *Questões coloniais - política indígena*, Magalhães & Moniz, Porto, 1910.

SILVA PEREIRA, Mário Ramos da: *Constituições de Cabo Verde e Textos históricos de Direito Constitucional Cabo-verdiano*, Praia, 2010.

STÜCKA: *Direito e luta de classes*, Centelha, Coimbra, 1976, tradução de Soveral MARTINS.



MOÇAMBIQUE





A IMPORTÂNCIA DO DIREITO DE PROPRIEDADE COMO FUNDAMENTO DO PODER ORGANIZATIVO DO EMPRESÁRIO- EMPREGADOR NA LEGISLAÇÃO LABORAL MOÇAMBICANA*

THE IMPORTANCE OF THE RIGHT TO PROPERTY
AS A FOUNDATION FOR THE ORGANIZATIONAL POWER OF THE
ENTREPRENEUR-EMPLOYER IN MOZAMBIKAN LABOUR LEGISLATION

Paulo Daniel Comoane¹

Sumário: Introdução; 1. O poder organizativo do empresário-empregador e a sua relação com o direito de propriedade; 1.1. A iniciativa económica do empresário-empregador enquanto projecção do exercício do direito de propriedade; 1.2. O direito de propriedade como fundamento do poder organizativo do empresário-empregador; 1.2.1. A protecção do direito de propriedade da empresa contra a excessiva interferência da legislação laboral nos poderes de gestão do empresário; 1.2.2. A protecção da liberdade de gestão como corolário do direito de propriedade do empresário-empregador; 2. As Manifestações do Poder Organizativo do Empresário-Empregador a Lei do Trabalho; 2.1. A alteração do objecto do

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ Doutor em Direito Social pela Universidade de Gent; Mestrado em Ciências Jurídicas e Licenciado em Direito pela Universidade Eduardo Mondlane; Assistente Universitário na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, Investigador no Centro de Direitos Humanos e no Centro de Direitos Sociais, ambos da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, Juiz Conselheiro do Tribunal Administrativo. Exerceu advocacia por quinze anos.

contrato de trabalho; 2.2. A Alteração das Condições de Trabalho; 2.3. Rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do empregador. Conclusões.

Resumo:

O presente artigo analisa o poder organizativo do empresário-empregador no ordenamento jurídico moçambicano, investigando a sua natureza jurídica e o seu fundamento constitucional no direito de propriedade privada e na livre iniciativa económica. Historicamente absorvido pelo conceito unitário de poder de direção e, por vezes, condicionado por modelos económicos do passado, o poder organizativo ganha relevo no contexto das sucessivas reformas laborais orientadas para a flexibilização (como as Leis n.º 23/2007 e n.º 13/2023). O estudo examina como este poder se projeta em institutos específicos da Lei do Trabalho moçambicana, nomeadamente no *jus variandi* (alteração do objeto do contrato), na modificação das condições de trabalho e na rescisão do contrato por iniciativa do empregador baseada em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado. Através do recurso ao direito comparado e à jurisprudência de tribunais superiores de Portugal, da África do Sul e das Filipinas, o artigo demonstra que o direito de propriedade justifica a autonomia na gestão dos fatores de produção. Conclui-se que a legislação laboral deve promover uma concordância prática e harmoniosa, evitando que restrições excessivas esvaziem o conteúdo económico da propriedade, ao mesmo tempo que salvaguarda a função social da empresa e a tutela fundamental da estabilidade do trabalhador no emprego.

Palavras-chave: Poder Organizativo, Direito de Propriedade, Lei do Trabalho Moçambicana, Flexibilização, Gestão Empresarial.

Abstract:

This article analyzes the organizational power of the employer-entrepreneur within the Mozambican legal framework, investigating its legal nature and constitutional foundation rooted in the right to private property and free economic initiative. Historically absorbed by the unitary concept of managerial power and, at times, constrained by past economic models, organizational power gains prominence in the context of successive labor reforms oriented toward flexibilization (such as Laws no. 23/2007 and no. 13/2023). The study examines how this power projects onto specific instruments of the Mozambican Labor Law, namely *jus variandi* (modification of the employment contract's scope), the modification of working conditions, and the termination of employment contracts by the employer's initiative based on structural, technological, or market grounds. By drawing on comparative law and the jurisprudence of high courts in Portugal, South Africa, and the Philippines, the article demonstrates that the right to property justifies autonomy in managing production factors. It concludes that labor legislation must promote a practical and harmonious balance, preventing excessive restrictions from hollowing out the economic substance of property, while simultaneously safeguarding the social function of the enterprise and the fundamental protection of employee job stability.

Keywords: Organizational Power, Property Right, Mozambican Labor Law, Flexibilization, Business Management.

Introdução

A Lei do Trabalho vigente no ordenamento jurídico moçambicano preceitua o “contrato de trabalho como o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob a autoridade e direcção desta, mediante remuneração”². Esta posição do legislador moçambicano destaca a situação jurídica de supremacia funcional do empregador que se manifesta no poder de direcção e autoridade e se traduz na subordinação jurídica do trabalhador. Com efeito, o poder directivo é a faculdade conferida ao empregador de conformar a prestação do trabalhador mediante ordens e instruções relativas ao modo de execução da actividade, enquanto o poder de autoridade permite a faculdade de impor ao trabalhador a disciplina e aplicar-lhe sanções pela sua violação³.

Todavia, quando comparada com a solução acolhida no ordenamento jurídico português, verifica-se que a definição do contrato de trabalho adoptada pelo legislador moçambicano não faz qualquer referência ao aludido “poder organizativo” do empregador. Com base na referida solução, a doutrina portuguesa tem salientado que tal poder organizativo constitui “eminentemente um poder de gestão que assiste ao empregador, não enquanto tal mas na qua-

² Artigo 21 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, publicada no Boletim da República (BR) I Série - Número 165.

³ Vide, RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais*. Parte II. 9.ª Edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril. Almedina, Coimbra, 2023, pp. 663-750.

lidade de empresário”⁴. Em sentido convergente, Pedro Romano Martinez sustenta que o regime dos direitos fundamentais na legislação laboral visa garantir um justo equilíbrio entre a manutenção na esfera do trabalhador dos direitos que lhe assistem como pessoa e o princípio da liberdade de gestão empresarial⁵, ressaltando daqui o entendimento de que o poder organizativo decorre da própria titularidade da empresa enquanto organização económica, exprimindo a liberdade de o empresário estruturar os factores de produção e definir os objectivos da actividade empresarial, dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico⁶.

A diferença de formulação legislativa moçambicana torna-se particularmente evidente quando confrontada com o artigo 11.º do Código do Trabalho português, segundo o qual o contrato de trabalho é “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”⁷. A alusão à prestação de trabalho no âmbito da organização do empregador evidencia a incorporação do trabalhador, em virtude da celebração do contrato de trabalho, na organização criada e estruturada pelo em-

⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais*. Parte II. 9.ª Edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril. Almedina, Coimbra, 2023, p. 668.

⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra: Almedina, 2023, p. 639.

⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra: Almedina, 2023, pp. 639-642.

⁷ Artigo 11.º do Código de Trabalho português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de Fevereiro, publicada pelo Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12.

presário com vista à prossecução do lucro, razão pela qual sujeita-se à autoridade do empresário-empregador⁸.

Embora o poder organizativo do empregador se situe no âmbito dos poderes do empresário, o seu exercício pode repercutir-se na esfera dos trabalhadores através do poder directivo do empregador quando o empresário seja ao mesmo tempo empregador⁹, que se dedica ao exercício duma actividade empresarial, que consiste numa actividade económica com finalidade lucrativa¹⁰. Com efeito, na ordem jurídica moçambicana, como em qualquer outra, considera-se empresário quem exerce, profissional e habitualmente, actividade empresarial através duma empresa, que consiste numa organização de factores de produção promovida, por forma individual ou em sociedade, voltada para a produção ou distribuição de bens e serviços, destinados ao mercado e explorados com finalidade lucrativa¹¹.

Neste contexto, partindo da concepção da empresa como uma organização económica do empresário orientada para a produção de riqueza e a obtenção de lucro, em conformidade com o regime jurídico comercial e económico, e considerando que a prossecução dessa finalidade pressupõe a contratação de trabalhadores cujas relações jurídicas se encontram submetidas ao Direito do Trabalho, o presente artigo tem por objectivo demonstrar que o direito de propriedade constitui um dos fundamentos jurídico-constitucionais

⁸ FERNANDES, Monteiro. *Direito de Trabalho*. 22.ª edição, Almedina, Coimbra, p. 427.

⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais*. Parte II. 9.ª Edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril. Almedina, Coimbra, 2023, p. 668.

¹⁰ Artigo 2, n.º 1, do Código Comercial de Moçambique, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 1/2022, de 25 de Maio, publicado no Boletim da República I Série - Número 99.

¹¹ Artigos 3 e 4, ambos do Código Comercial de Moçambique.

essenciais do poder organizativo do empresário-empregador. A análise incide, em particular, sobre as mais recentes reformas da legislação laboral, procurando aferir se as soluções legislativas adoptadas preservam um equilíbrio adequado entre a tutela da liberdade de gestão empresarial e a protecção dos direitos dos trabalhadores, enquanto direitos de personalidade dos sujeitos da relação laboral¹².

Com efeito, a revisão da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho¹³ (Lei do Trabalho), que culminou na aprovação da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho)¹⁴, foi amplamente justificada pela necessidade de assegurar que a legislação laboral se tornasse num instrumento susceptível de facilitar a gestão da empresa. No âmbito da concertação social, os representantes do parceiro empregador defendiam que a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, ainda reflectia, em larga medida, opções ideológicas herdadas da Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro¹⁵ (Lei do Trabalho), aprovada na vigência da Constituição de 1975¹⁶, cuja organização económica assentava num mode-

¹² MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra: Almedina, 2023, pp. 639.

¹³ Publicada no Boletim da República, I Série - Número 28, de 28 de Julho.

¹⁴ Esta lei foi já revogada e substituída pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, publicada no Boletim da República (BR) I Série - Número 165.

¹⁵ Publicada no Boletim da República, I Série - Número 50, de 14 de Dezembro.

¹⁶ As Directivas Económicas e Sociais emanadas do III Congresso da FRELIMO, entidade à qual o artigo 2.º da Constituição de 1975 conferia a função de orientação da linha política do Estado, reforçaram de forma significativa o papel dirigente do Estado na economia, ao consagrarem a construção de uma economia socialista planificada como eixo estruturante da política económica. Para a concretização desse objectivo, o Congresso estabeleceu que a criação de novas estruturas de direcção e controlo da economia constituía o primeiro passo do processo de planificação económica, incumbindo a tais estruturas, entre outras funções, a transmissão e operacionalização dos objectivos de produção fixados às empresas estatais e privadas. Ver FRELIMO, “Directivas Económicas e Sociais”. In *Documentos do 3.º Congresso da FRELIMO*, realizado de 3 a 7 de Fevereiro de

lo de economia planificada e fortemente intervencionista¹⁷. Segundo essa perspectiva, a legislação laboral mantinha um nível de protecção considerado excessivo, restringindo significativamente a capacidade de adaptação das empresas às exigências de um mercado progressivamente liberalizado, dado que a mesma foi aprovada num quadro constitucional adverso ao liberalismo.

Na verdade, tal percepção encontrava fundamento na própria matriz constitucional vigente após a independência. Com efeito, a Constituição de 1975 atribuía aos trabalhadores um papel central na organização económica do Estado¹⁸. Em coerência com essa orientação político-constitucional, conforme ressaltava do seu preâmbulo e do seu artigo 49, a Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, reconhecia aos trabalhadores amplos poderes de participação na direcção da empresa, inspirados, em larga medida, na experiência das comissões administrativas de trabalhadores¹⁹ que assumiram a gestão das empresas intervencionadas pelo Estado na sequência do abandono dos antigos proprietários após a independência nacional²⁰.

1977, pg. 63, disponível em <https://www.marxists.org/portugues/tematica/livros/frelimo/pdf/33.pdf> (Consultado no dia 28/10/2025).

¹⁷ O artigo 9.º da Constituição da República Popular de Moçambique estabelece que o Estado promove a planificação da economia.

¹⁸ Artigo 4.º da Constituição de 1975.

¹⁹ Sobre Comissões de Trabalhadores, vide CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1997 (Reimpressão), pp. 499-509.

²⁰ A intervenção do Estado nas empresas abandonadas foi inicialmente decretada pelo Decreto-Lei n.º 16/75, de 13 de Fevereiro. Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 18/77, de 28 de Abril, determinou a aquisição, pelo Estado, das participações sociais detidas nas empresas intervencionadas, consolidando a transferência da respectiva titularidade para a esfera jurídica estatal.

Neste contexto, a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho²¹, foi recebida com desconfiança pela comunidade empresarial. Por essa razão, o processo de revisão da legislação laboral, que culminou na aprovação da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), foi marcadamente influenciado pelo movimento de flexibilização do Direito do Trabalho. As inovações legislativas então introduzidas foram justificadas pela necessidade de flexibilizar a legislação laboral, com vista a transformá-la num instrumento de gestão económica da empresa, permitindo ao agente económico adaptar-se a situações de crise e reforçar a competitividade da empresa²².

Embora, nas sucessivas reformas orientadas para a flexibilização da legislação laboral, o legislador moçambicano tenha procurado salvaguardar os direitos sociais dos trabalhadores, a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, e a Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, que revogou aquela, passaram a conferir uma margem mais ampla de interferência dos poderes de gestão na situação jurídica dos trabalhadores. É no seguimento destas transformações legislativas que o presente artigo procura explicar de que modo o reconhecimento do direito de propriedade do empresário sobre a empresa pode contribuir para compreender as opções legislativas adoptadas pelo legislador relativamente ao exercício dos poderes de gestão susceptíveis de produzir efeitos na situação jurídica dos trabalhadores.

²¹ Lei do Trabalho que sucedeu, já na vigência da Constituição de 1990, a Lei n.º 8/85, de 20 de Julho, que fora aprovada no quadro duma economia socialista.

²² ROSSO, Nelson Rocco Antonio Rangel. “Das relações de trabalho e sua flexibilização”. *Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI*, Itajaí, v.12, n.2, 2º quadrimestre de 2017, p. 602, disponível em www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791 (Consultado no dia 28/10/2025)

Com vista à demonstração desta hipótese, o artigo divide-se em duas partes fundamentais. Na primeira, procede-se ao enquadramento teórico do poder organizativo do empresário, analisando a sua natureza jurídica, o seu fundamento no direito de propriedade e a sua articulação com a liberdade de iniciativa económica enquanto emanção do conteúdo funcional do direito de propriedade. Na segunda, examina-se de que forma esse fundamento se projecta na disciplina de alguns dos principais institutos previstos na Lei do Trabalho moçambicana, procurando demonstrar que a compreensão do respectivo regime jurídico exige uma leitura sistemática que concilie a protecção do trabalhador com a tutela constitucional da propriedade privada e da liberdade de empresa.

I. O Poder Organizativo do Empresário-Empregador e sua Relação com o Direito de Propriedade

A iniciativa económica gera o direito de propriedade sobre a empresa na qual assenta o poder de gestão da empresa pelo empresário (1). Na verdade, sendo a iniciativa económica concretizada através da organização dos meios e factores de produção, é possível sustentar que, embora constitua uma liberdade constitucionalmente autónoma, o seu exercício se encontra funcionalmente compreendido no conteúdo do direito de propriedade²³. Com efeito, o poder de organizar e gerir os meios de produção representa uma das

²³ NETO, Francisco dos Santos Amaral. “A Liberdade de Iniciativa Económica. Fundamento, Natureza e Garantia Constitucional “. *R. Inf. Legis. Brasília. Ano 23, N. 92, Outubro/Dezembro 1986* (pp 221-240), disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181737/000427077.pdf?sequence=3> (consultado no dia 2/07/2026).

manifestações do aproveitamento económico dos bens que integram o património do empresário, razão pela qual a liberdade de iniciativa económica mantém uma estreita conexão com a tutela constitucional do direito de propriedade. É desta forma que o poder organizativo do empresário-empregador tem a sua relação com o direito de propriedade e torna este instituto relevante para a interpretação de algumas soluções legislativas no domínio da legislação laboral (2).

1.1. A iniciativa económica do empresário-empregador enquanto projecção do exercício do direito de propriedade

O artigo 107 da Constituição da República de Moçambique (CRM) dispõe que o Estado promove e apoia a participação activa do empresariado nacional, criando incentivos destinados a favorecer o seu crescimento. O conceito de empresariado utilizado pelo legislador constitucional reporta-se ao conjunto dos empresários, traduzindo uma opção constitucional de promoção da iniciativa empresarial nacional. No mesmo sentido, o artigo 108 da Constituição Moçambicana assegura a protecção do investimento privado estrangeiro, reconhecendo a legitimidade constitucional da afectação de capitais e outros recursos patrimoniais de origem estrangeira à prossecução de actividades económicas em território nacional.

A protecção constitucional do investimento privado, nacional e estrangeiro, insere-se na opção da Constituição Moçambicana por uma ordem económica assente, entre outros princípios, nas forças

do mercado, na iniciativa dos agentes económicos e na coexistência dos sectores público e privado, o que em último caso represente uma forma de protecção da propriedade privada do empresário-investidor. Com efeito, o investimento traduz, assim, a afectação de bens, capitais e demais recursos patrimoniais pertencentes ao empresário à realização de uma actividade económica organizada, constituindo uma forma de aproveitamento económico do património²⁴.

É neste contexto que assume particular relevância a posição de Romário Almeida, para quem a iniciativa privada e a propriedade privada mantêm uma relação de complementaridade funcional. Segundo o autor, a iniciativa privada pressupõe a existência de um património susceptível de ser organizado e afectado à prossecução de fins económicos, ao passo que o direito de propriedade encontra na iniciativa económica uma das suas formas mais relevantes de realização²⁵. A liberdade de iniciativa económica não substitui o direito de propriedade nem se confunde com ele; antes representa uma das modalidades através das quais o proprietário exerce as faculdades dominiais de utilização, afectação e valorização económica dos bens que integram o seu património²⁶.

²⁴ PONTES, Sérgio. “Entenda o que é Património Afectação”, *Revista Electrónica Jusbrasil*, 2018, disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-o-que-e-patrimonio-de-afetacao/651283871> (acesso, dia 19 de Julho de 2026).

²⁵ ALMEIDA, Romário. “O poder de Organização do Empregador”. *Revista Electrónica Jusbrasil*. Artigo publicado no dia 7/11/2017, disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/poder-de-organizacao-do-empregador/517579966> (consultado no dia 26/10/2025).

²⁶ Cfr. CORDEIRO, António Menezes. *Direitos Reais*. Edições Jurídicas Lex, Lisboa, 1993, Reprint, pp.46 - 68.

Esta construção encontra respaldo no artigo 1305.º do Código Civil, que atribui ao proprietário os poderes de usar, fruir e dispor dos bens que lhe pertencem, dentro dos limites da lei. A decisão de investir, organizando bens e factores de produção para o exercício de uma actividade económica, constitui precisamente uma manifestação dessas faculdades. Nessa medida, tanto o investimento privado nacional como o investimento privado estrangeiro representam formas de exercício do direito de propriedade sobre o património do empresário, haja vista que o direito de propriedade é um direito económico²⁷.

Daqui decorre que o poder de gestão do empresário não assenta exclusivamente na liberdade de iniciativa económica. Esta explica a liberdade de empreender; o direito de propriedade explica o poder de organizar, afectar e gerir os bens destinados ao exercício dessa actividade. O poder organizativo da empresa apresenta-se, assim, como uma projecção das faculdades dominiais conferidas ao empresário sobre o património que afectou à prossecução da actividade económica.

1.2. O direito de propriedade como fundamento do poder organizativo do empresário-empregador

O poder organizativo acompanha toda a existência jurídica e económica da empresa. Manifesta-se desde a decisão da sua constituição, passando pela definição da estrutura organizativa, pela afectação dos factores de produção, pela reorganização da activi-

²⁷ CORDEIRO, António Menezes. *Direitos Reais*. Edições Jurídicas Lex, Lisboa, 1993, Reprint, pp.46 - 68.

dade económica e pela adaptação da empresa às exigências do mercado, até à eventual cessação da sua actividade. Segundo alguma doutrina, a lei não entra directamente sobre o poder organizativo, antes limitando-se a estabelecer externamente as balizas em que o mesmo é exercido²⁸. Trata-se, por conseguinte, de um poder permanente de conformação da organização empresarial, cujo exercício corresponde à prossecução dos fins económicos legitimamente definidos pelo empresário, com eventual repercussão nas relações de trabalho existentes, uma vez que, dentro dos limites da lei, as decisões de gestão da empresa podem ter consequências na situação jurídica dos trabalhadores²⁹.

Como decorre do artigo 1305.º do Código Civil, os poderes de uso, fruição e disposição inerentes ao direito de propriedade são exercidos nos termos e dentro dos limites e restrições estabelecidos na lei. Nessa medida, enquanto emanção do direito de propriedade, as decisões de gestão do empregador com repercussão na situação jurídica dos trabalhadores encontram-se necessariamente conformadas pelos limites jurídicos que a ordem jurídica impõe ao exercício do poder directivo do empregador.

Com efeito, o exercício do poder organizativo não permanece circunscrito à esfera patrimonial do empresário. Sempre que a em-

²⁸ Sobre os poderes de gestão, Richard Painter e Puttick, escrevem: *Workplace change is one of the major issues in modern employment law. In some cases, change process is regarded by the law as exclusively within the employer's control, and therefore usually outside the scope of legal regulation. Examples of this include management decisions to alter the physical working environment, moving staff around particular location (subject to contractual terms on mobility) and day to day management matters.* PAINTER, Richard W. and PUTTICK, Keith. *Employment Rights*. 3rd edition. Pluto Press, London, 2004, p.97.

²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais*. Parte II. 9.^a Edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril. Almedina, Coimbra, 2023, p. 668.

presa empregue trabalhadores, as decisões de gestão repercutem-se inevitavelmente na execução dos contratos de trabalho³⁰. A reorganização da actividade produtiva, a introdução de novas tecnologias, a redefinição do objecto social, a alteração da estrutura organizacional ou a redução da actividade económica podem implicar modificações nas funções exercidas pelos trabalhadores, nas condições de trabalho ou mesmo na manutenção dos respectivos vínculos laborais³¹.

É precisamente no ponto de intersecção entre a liberdade de gestão e a tutela dos direitos dos trabalhadores³² que a temática adquire particular relevância teórico-jurídica. Como se referiu na parte introdutória, a reforma flexibilizadora da legislação laboral moçambicana desenvolveu-se sob o propósito de flexibilizar o regime laboral, sem prejuízo da salvaguarda dos direitos sociais dos trabalhadores.

A tese que se defende pressupõe que um regime laboral excessivamente rígido pode limitar significativamente a capacidade de adaptação da empresa às transformações económicas, tecnológicas e concorrenciais³³, restringindo o exercício das faculdades de organização inerentes ao direito de propriedade. Nessa medida, a impo-

³⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.^a ed. Coimbra: Almedina, 2023, p. 639.

³¹ PAINTER, Richard W. and PUTTICK, Keith. *Employment Rights*. 3rd edition. Pluto Press, London, 2004, p.97. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho I. Introdução. Quadros Organizacionais e Fontes*. 3.^a edição. Editora Verbo, Lisboa/São Paulo. p. 362.

³² MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.^a ed. Coimbra: Almedina, 2023, p. 639.

³³ ROSSO, Nelson Rocco Antonio Rangel. “Das relações de trabalho e sua flexibilização”. *Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí*, v.12, n.2, 2º quadrimestre de 2017. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791.

sição de limitações legais aos poderes de gestão não releva apenas da disciplina das relações de trabalho, mas representa igualmente uma compressão das faculdades dominiais do empresário. Todavia, essa compressão encontra fundamento constitucional na necessidade de assegurar a efectividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores e na função social que tanto a propriedade como a empresa são chamadas a desempenhar no Estado Social de Direito³⁴.

Nessa medida, quando a rigidez da legislação laboral condiciona os poderes de gestão do empresário, tal interferência normativa é frequentemente³⁵ entendida não apenas como restrição à liberdade de iniciativa económica, mas também como limitação das faculdades inerentes ao direito de propriedade. É neste contexto que se invoca a tutela constitucional do direito de propriedade e a liberdade de gestão da empresa³⁶, sob pena de o excessivo proteccionismo traduzir-se numa compressão ilegítima do direito de propriedade do empresário.

³⁴ Netto, António Evangelista de Souza. “Princípios do Direito Empresarial: livre iniciativa, liberdade de concorrência, propriedade privada e função social da empresa”. *Revista Electrónica Justbrasil*. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-do-direito-empresarial-livre-iniciativa-liberdade-de-concorrenca-propriedade-privada-e-funcao-social-da-empresa/746882920> (Consultado no dia 2/7/2026).

³⁵ Vide, por todos, MAY, Viviane Herbest Padilha. *Negociação Colectiva como Instrumento de Flexibilização das Condições de Trabalho*. Dialética Editora, São Paulo, 2023.

³⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.^a ed. Coimbra: Almedina, 2023, p. 639.

1.2.1. A protecção do direito de propriedade da empresa contra a excessiva interferência da legislação laboral nos poderes de gestão do empresário

A afirmação de que o poder organizativo constitui uma manifestação do conteúdo funcional do direito de propriedade implica reconhecer que a sua limitação pelo legislador laboral suscita uma questão de natureza constitucional³⁷: **até que ponto pode o Estado restringir os poderes de gestão inerentes à propriedade da empresa sem afectar o núcleo essencial da liberdade de iniciativa económica privada e do próprio direito de propriedade?** A resposta a esta questão exige uma ponderação entre dois valores constitucionalmente relevantes: por um lado, a protecção da dignidade da pessoa do trabalhador e da sua estabilidade no emprego³⁸; por outro, a tutela da empresa enquanto expressão da iniciativa económica privada e suporte material da criação e manutenção do emprego³⁹. Diante deste conflito de direitos fundamentais, a jurisprudência constitucional comparada tem reconhecido que a resolução deste conflito não pode assentar na prevalência absoluta de qualquer destes interesses. Pelo contrário, impõe-se uma ponderação

³⁷ Tal questão decorre do reconhecimento e da garantia constitucional do direito de propriedade que a Constituição moçambicana assegura nos termos do n.º 1 do artigo 82.

³⁸ FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 22.ª edição. Almedina, Coimbra. 2023. pp. 31-34 e p. 615.

³⁹ Netto, António Evangelista de Souza. “Princípios do Direito Empresarial: livre iniciativa, liberdade de concorrência, propriedade privada e função social da empresa”. *Revista Electrónica Jusbrasil*. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-do-direito-empresarial-livre-iniciativa-liberdade-de-concorrenca-propriedade-privada-e-funcao-social-da-empresa/746882920> (Consultado no dia 2/7/2026).

casuística que permita conciliar a liberdade de gestão empresarial com a efectividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores⁴⁰.

Esta orientação evidencia que, embora o Direito do Trabalho tenha uma função eminentemente protectora, essa protecção não implica a subordinação absoluta da liberdade de gestão da empresa aos interesses do trabalhador. A empresa constitui igualmente um bem constitucionalmente relevante, cuja viabilidade económica representa condição indispensável para a realização do próprio direito ao trabalho⁴¹.

Neste sentido, o **Tribunal Supremo da África do Sul**, no caso *NUMSA v Vetsak Co-operative Ltd and Others*⁴², salientou que a apreciação da licitude do despedimento exige uma ponderação equilibrada entre os interesses do empregador e os interesses dos trabalhadores, recusando soluções que atribuam prevalência automática a qualquer das partes. A mesma orientação foi reafirmada na decisão do caso *Fidelity Cash Management Services (Pty) Ltd v CCMA and Others*, no qual aquele Tribunal sublinhou que a aferição da justa causa deve ser realizada à luz das razões concretamente invocadas pelo empregador no momento da cessação do contrato, tendo presente o contexto empresarial em que a decisão foi adoptada⁴³.

⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.^a ed. Coimbra, Almedina, 2023, p. 639.

⁴¹ Sobre esta matéria vide, Van Niekerk, A. and Smit, N (Managing Editors). *Law at Work*. 5th edition, LexisNexis, South Africa, 2019 (Reprint 2020), pp. 339-361.

⁴² *NUMSA v Vetsak Co-operative Ltd and Others*, disponível em <https://www.saflii.org/za/cases/ZASCA/1996/69.pdf> (consultado a 26/10/2025).

⁴³ Naidoo, Liam. Fairness, Finality, and the Evolving Meaning of Labour Rights in South African, CK Attorneys, July 8, 2025, disponível em <https://cklaw.co.za/fairness-finality-and-the-evolving-meaning-of-labour-rights->

A mesma preocupação encontra expressão na jurisprudência do **Supremo Tribunal das Filipinas**. No caso *Nasipit Lumber Company and Philippine Wallboard Corporation v. National Organization of Working Men*⁴⁴, aquele Tribunal reconheceu que a decisão de encerrar ou suspender a actividade empresarial por motivos económicos integra a denominado *management prerogative*, entendida como um poder inerente à titularidade e administração da empresa. Segundo o mesmo Supremo Tribunal, nenhuma empresa pode ser juridicamente obrigada a prosseguir uma actividade economicamente ruínosa apenas para assegurar a manutenção dos postos de trabalho, pois semelhante solução imposta por lei representaria uma ingerência desproporcionada na esfera patrimonial do empresário e na liberdade de gestão da empresa, que até pode ser vista como uma certa forma de expropriação de facto⁴⁵.

Em idêntico sentido, o mesmo Tribunal decidiu, em 1997, que o encerramento de um departamento ou de uma unidade produtiva, quando fundado em razões económicas objectivamente demonstradas, constitui igualmente uma manifestação legítima das prerrogativas de gestão empresarial. Se ao empresário é reconhecida a faculdade de encerrar definitivamente toda a empresa em consequência de dificuldades económicas, com maior razão deverá admitir-se a possibilidade de proceder ao encerramento parcial de esta-

in-south-african-law/ (consultado a 26/10/2025).

⁴⁴ *Nasipit Lumber Company & Phillipine Wallboard Corporation vs Nowm GR Supreme Court of Philippines GR No 146225*, 25 November 2004, disponível em https://lawphil.net/judjuris/juri2004/nov2004/gr_146225_2004.html (consultado a 26/10/2025).

⁴⁵ Sobre expropriação de facto, vide DE QUADROS, Fausto. O «ato análogo à expropriação» in OLIVEIRA, Fernanda Paula *at al* (Organização). *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Fernando Alves Correia*. Almedina, Coimbra, Outubro de 2023, pp. 223-235.

belecimentos ou sectores produtivos com vista à racionalização da actividade económica e à preservação da viabilidade global da empresa⁴⁶

A jurisprudência constitucional portuguesa desenvolveu uma construção convergente com as soluções anteriormente referidas. Logo no **Acórdão n.º 76/85**, de 6 de Maio, o Tribunal Constitucional distinguiu entre a liberdade de criação da empresa e a liberdade da sua direcção e gestão, afirmando que ambas integram o conteúdo constitucional da liberdade de iniciativa económica privada⁴⁷. Posteriormente, os **Acórdãos n.ºs 187/2001⁴⁸, 75/2013⁴⁹ e 545/2015⁵⁰** reafirmaram que esta liberdade não possui natureza absoluta, podendo ser objecto de conformação legislativa em função de interesses públicos constitucionalmente protegidos, designadamente a tutela dos trabalhadores ou a protecção da saúde pública⁵¹, desde que tal conformação não suprima o núcleo essencial da autonomia de organização e gestão da empresa.

⁴⁶ INDUSTRIAL TIMBER CORPORATION, PETITIONER, VS. NATIONAL LABOR RELATIONS COMMISSION (5TH DIVISION), ITC BUTUAN LOGS LABOR UNION-WATU, OSCAR MONTEROSO AND DODONG MORDENO, RESPONDENTS, disponível em <https://elibrary.judiciary.gov.ph/thebookshelf/showdocs/1/34845>

⁴⁷ Tribunal Constitucional, *Acórdãos do Tribunal Constitucional*. 5.º Volume, 1985, disponível em https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/content/files/ebook/historico/volume_05.pdf (Consultado no dia 30/06/2026).

⁴⁸ Tribunal Constitucional, Plenário, Processo n.º 120/95, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20010187.html> (Consultado no dia 30/06/2026).

⁴⁹ Tribunal Constitucional (Portugal), Processo n.º 550/11, 2.ª Secção <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130075.html> (Consultado no dia 30/06/2026).

⁵⁰ Tribunal Constitucional (Portugal), Processo n.º 1341/13, 3.ª Secção, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20150545.html> (Consultado no dia 30/06/2026).

⁵¹ A questão da protecção da saúde pública avulta nas decisões sobre a eventual inconstitucionalidade da norma que fazia depender a titularidade de um

Particular relevância assume o **Acórdão n.º 555/2025**, no qual o Tribunal Constitucional⁵² voltou a sublinhar que a liberdade de gestão empresarial constitui uma dimensão essencial da liberdade de iniciativa económica privada. Embora reconheça ao legislador ampla margem de conformação das relações laborais, o Tribunal advertiu que essa intervenção não pode traduzir-se numa compressão desproporcionada das faculdades organizativas do empresário, sob pena de afectar o conteúdo constitucionalmente protegido da liberdade de empresa.

Esta evolução jurisprudencial revela uma ideia comum aos diversos ordenamentos jurídicos analisados: o Direito do Trabalho protege o trabalhador, mas não pode ignorar a necessidade de assegurar condições jurídicas que permitam à empresa adaptar-se às exigências do mercado e preservar a sua viabilidade económica⁵³. A tutela do emprego pressupõe, antes de mais, a existência de empresas economicamente sustentáveis; por isso, a protecção do trabalhador e a protecção da empresa não constituem valores antagónicos, mas antes interesses complementares que devem ser harmonizados pelo legislador⁵⁴.

É precisamente nesta perspectiva que deve ser compreendido o movimento contemporâneo de flexibilização da legislação laboral.

estabelecimento farmacêutico à titularidade de formação especializada em farmácia, o que para alguns representava uma excessiva limitação da liberdade de iniciativa económica e do direito à propriedade.

⁵² Tribunal Constitucional (Portugal), Processo n.º 1088/2023, Plenário, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20250555.html> Consultado no dia 30/06/2026).

⁵³ PAINTER, Richard W. and PUTTICK, Keith. *Employment Rights*. 3rd edition. Pluto Press, London, 2004, pp.97 e ss.

⁵⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra, Almedina, 2023, p. 639.

A flexibilização não representa uma renúncia à função protectora do Direito do Trabalho, nem uma prevalência absoluta dos interesses empresariais. Constitui, antes, uma técnica legislativa destinada a restabelecer o equilíbrio entre a tutela da pessoa do trabalhador e a protecção da liberdade de organização e gestão da empresa, permitindo que esta adapte a sua estrutura produtiva às transformações económicas, tecnológicas e concorrenciais sem sacrificar o núcleo essencial dos direitos laborais⁵⁵.

Nesta medida, a flexibilização da legislação laboral pode igualmente ser compreendida como um mecanismo de tutela indirecta do direito de propriedade sobre a empresa. Não porque elimine as limitações impostas aos poderes do empresário, mas porque evita que essas limitações atinjam uma intensidade susceptível de comprometer o conteúdo funcional do direito de propriedade e da liberdade de iniciativa económica. O objectivo não consiste em subordinar os direitos dos trabalhadores ao interesse patrimonial do empresário, mas em assegurar uma concordância prática entre direitos e valores constitucionais igualmente dignos de tutela⁵⁶.

⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do direito do trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 68, *apud* ROSSO, Nelson Rocco Antonio Rangel. “Das relações de trabalho e sua flexibilização”. *Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI*, Itajaí, v.12, n.2, P.604

⁵⁶ MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. Coimbra, Almedina, 2023, pp. 639-644.

1.2.2. A protecção da liberdade de gestão como corolário do direito de propriedade do empresário-empregador

É de acompanhar a conclusão da Prof.^a Maria do Rosário Palma Ramalho, segundo no plano das relações de trabalho o poder organizativo do empresário se enquadra no poder directivo do empregador⁵⁷. Com efeito, como refere Romário Almeida, uma das dimensões em que o poder directivo do empregador pode ser delimitado é o poder de organização, no âmbito do qual o empregador toma decisões de gestão do seu negócio com impacto na situação jurídico-laboral do trabalhador, através de ordens e instruções, razão pela qual este poder se encontra sujeito a limites legais, contratuais e mesmo jurisprudenciais⁵⁸. Escreve ainda o mesmo autor que “o poder de organização é uma atribuição que advém da própria natureza da empresa, pois, sendo esta detentora dos factores produtivos e proprietária do capital, cabe-lhe estabelecer as directrizes técnicas às quais os trabalhadores estarão subordinados”⁵⁹.

Por essa razão, a jurisprudência acima citada, partindo do princípio constitucional da iniciativa económica do empresário, reconhece que este, dentro dos limites legais destinados a equilibrar os interesses das partes na relação de trabalho, dispõe de ampla mar-

⁵⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais*. Parte II. 9.^a Edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril. Almedina, Coimbra, 2023, p. 668.

⁵⁸ ALMEIDA, Romário. “O poder de Organização do Empregador”. Revista Electrónica Jusbrasil. Artigo publicado no dia 7/11/2017, disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/poder-de-organizacao-do-empregador/517579966> (acesso a 10 de Novembro de 2025).

⁵⁹ ALMEIDA, Romário. “O poder de Organização do Empregador”. Revista Electrónica Jusbrasil. Artigo publicado no dia 7/11/2017, disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/poder-de-organizacao-do-empregador/517579966> (acesso a 10 de Novembro de 2025).

gem de liberdade de gestão da sua empresa. Esta ideia encontra igualmente respaldo no artigo 4 da Convenção n.º 158⁶⁰ da Organização Internacional do Trabalho, ao admitir a possibilidade de despedimento fundado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Trata-se de um instrumento internacional que, simultaneamente, assegura ao trabalhador o direito de impugnar⁶¹ os fundamentos do seu despedimento perante órgãos competentes, os quais deverão estar habilitados a apreciar se os motivos invocados, relacionados com as necessidades da empresa, são suficientes para justificar a cessação do vínculo laboral⁶².

A existência de necessidades da empresa susceptíveis de determinar a adopção de decisões estratégicas com repercussão na situação jurídico-laboral do trabalhador pressupõe o reconhecimento jurídico da liberdade de gestão da empresa, enquanto manifestação do direito de propriedade e da liberdade de iniciativa económica do empresário⁶³. Com efeito, apenas o reconhecimento de uma esfera de autonomia decisória ao titular da empresa permite compreender a legitimidade das opções organizativas e económicas que, embora orientadas pela prossecução dos interesses empresariais, podem produzir efeitos na relação de trabalho⁶⁴.

Neste sentido, no caso *Nathaniel N. Dongon, Petitioner, Vs. Rapid Movers and Forwarders Co., Inc., and/or Nicanor E. Jao, Jr.*,

⁶⁰ Não ratificada pelo Estado Moçambicano.

⁶¹ Artigo 8 (1) da Convenção n.º 158 da OIT.

⁶² Artigo 9 (3) da Convenção n.º 158 da OIT.

⁶³ PAINTER, Richard W. and PUTTICK, Keith. *Employment Rights*. 3rd edition. Pluto Press, London, 2004, pp.97 e ss

⁶⁴ É precisamente neste domínio que a orientação da Convenção n.º 158 da OIT deve ser compreendida quando, por um lado, permite o despedimento com justa causa e, por outro, garante ao trabalhador o direito de impugnar os alegados fundamentos objectivos do seu despedimento.

Respondents, o Tribunal Supremo das Filipinas afirmou que a protecção constitucional do trabalho não tem por finalidade oprimir ou aniquilar o poder de gestão do empresário, pelo que a legislação destinada à tutela dos direitos dos trabalhadores não pode ser interpretada em termos que conduzam à opressão ou à autodestruição do empregador⁶⁵.

Assim, o poder de gestão da empresa de que é titular o empresário que emprega trabalhadores constitui uma prerrogativa inerente à sua posição jurídica de empregador, permitindo-lhe adoptar as decisões necessárias à organização, direcção e racionalização da actividade empresarial, sem prejuízo da sua sujeição aos limites decorrentes da lei, do contrato e dos direitos fundamentais dos trabalhadores⁶⁶.

Do exposto é lícito concluir que, salvo as situações de abuso de poder de gestão da empresa, no que respeita à repercussão das decisões do empresário no direito do trabalhador à estabilidade no posto de trabalho, a prerrogativa de o empresário gerir livremente a sua empresa é um direito fundamental do empresário, cujo fundamento repousa no direito de propriedade, que é o direito pleno e exclusivo de usar, fruir e dispor das coisas próprias, dentro dos limites e restrições legais. Deste modo, o fundamento e a interpretação de alguns institutos previstos na lei do trabalho devem ser encon-

⁶⁵ G.R. No. 163431, August 28, 2013, Nathaniel N. Dongon, Petitioner, Vs. Rapid Movers and Forwarders Co., Inc., And/Or Nicanor E. Jao, Jr., Respondents. Supreme Court of Philippines, Manila, disponível em https://lawphil.net/judjuris/juri2013/aug2013/gr_163431_2013.html

⁶⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho I. Introdução. Quadros Organizacionais e Fontes*. 3.^a edição. Editora Verbo, Lisboa/São Paulo. pp. 361-362

trados no direito de propriedade do empresário sobre a empresa que emprega trabalhadores.

II. As Manifestações do Poder Organizativo do Empresário-empregador na Lei do Trabalho

A análise de alguns institutos previstos na Lei do Trabalho à luz das concepções teóricas em torno do direito de propriedade privada não visa sustentar uma leitura susceptível de precarizar os direitos sociais do trabalhador, com fundamento na ideia de que o empresário dispõe do direito de usar, fruir e dispor livremente da sua propriedade empresarial, traduzido na prerrogativa de gerir a empresa enquanto manifestação de um direito fundamental. Pelo contrário, partindo da premissa de que o direito de propriedade apenas pode ser legitimamente exercido dentro dos limites e restrições estabelecidos pelo ordenamento jurídico, entende-se que a qualificação do poder de gestão como emanção das faculdades de usar, fruir e dispor da empresa implica, necessariamente, a sua sujeição aos limites gerais e especiais que conformam o exercício daquele direito⁶⁷.

Nesta perspectiva, o poder de gestão, enquanto projecção jurídico-funcional do direito de propriedade, apenas será legítimo se o seu exercício respeitar os limites decorrentes da função social da propriedade e da tutela constitucional e legal da posição jurídica do trabalhador⁶⁸. Em particular, não poderá ser exercido em termos

⁶⁷ Parte final do artigo 1305.º do Código Civil

⁶⁸ NETTO, António Evangelista de Souza. “Princípios do Direito Empresarial: livre iniciativa, liberdade de concorrência, propriedade privada e função social

incompatíveis com o princípio da estabilidade do trabalhador no posto de trabalho, nem de forma a desvirtuar a função social que justifica o reconhecimento do poder organizativo ao empresário. Sempre que o empregador exorbite desses limites, o exercício do poder de gestão deixa de beneficiar da tutela jurídica conferida ao direito de propriedade, podendo configurar abuso de direito, nos termos do artigo 334.º do Código Civil.

No plano mais específico, o conceito de justa causa de despedimento é a ferramenta de que se serve a legislação laboral para aquilatar o uso abusivo do poder directivo do empregador quando informado pelo poder organizativo do empresário. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 138 da Lei n.º 13/2023, de 15 de Agosto (Lei do Trabalho), “considera-se, em geral, justa causa para rescisão do contrato de trabalho os factos ou circunstâncias graves que impossibilitem, moral ou materialmente, a subsistência da relação contratual estabelecida”, que pode ser invocada, tanto pelo trabalhador como pelo empregador⁶⁹.

Salvaguardadas as limitações legais gerais e especiais anteriormente referidas, existem, ou deveriam existir, diversas manifestações do direito de propriedade na conformação de alguns institutos previstos na Lei do Trabalho, designadamente nos regimes da alteração do objecto do contrato de trabalho, da alteração das condições de trabalho e da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador com aviso prévio. Em todos estes institutos está

da empresa”. *Revista Electrónica Jusbrasil*. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-do-direito-empresarial-livre-iniciativa-liberdade-de-concorrenca-propriedade-privada-e-funcao-social-da-empresa/746882920> (acesso a 2/07/2026).

⁶⁹ Artigo 138, n.º 2, da Lei n.º 13/2023 (Lei do Trabalho).

subjacente a ideia de que o direito de propriedade, em articulação com o princípio da autonomia privada e com a liberdade de iniciativa económica, confere ao empresário uma esfera de autonomia na organização, utilização e afectação dos meios de produção às necessidades da empresa e à prossecução dos respectivos objectivos económicos⁷⁰.

É exactamente neste domínio que se torna necessária a conciliação entre a autonomia privada do empresário, enquanto expressão da liberdade de gestão da empresa, e a tutela dos direitos sociais dos trabalhadores. Com efeito, se, por um lado, o reconhecimento do direito de propriedade justifica a atribuição ao empresário de poderes de organização e de gestão da empresa, por outro, o exercício desses poderes encontra-se juridicamente conformado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e pelas limitações impostas pela legislação laboral, de modo a assegurar um equilíbrio entre a liberdade de gestão empresarial e a protecção da posição jurídico-laboral do trabalhador⁷¹.

2.1. Alteração do Objecto do Contrato de Trabalho

Um dos domínios em que mais claramente se manifesta o poder organizativo do empresário-empregador é o regime da alteração

⁷⁰ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho I. Introdução. Quadros Organizacionais e Fontes*. 3.^a edição. Editora Verbo, Lisboa/São Paulo, 2004, pp. 361-362.

⁷¹ STRBAN, Grega and MIŠIČ, Luka. “Property Protection of Social Rights: Perspectives of the European Court of Human Rights and the Slovenian Constitutional Court”, *Iustinianus Primus Law Review*, December 2020 11(1): 1-17, disponível em <https://journals.ukim.mk/index.php/iplr/article/view/3281/2893> (consultado em 25/10/2025).

temporária do objecto do contrato de trabalho (*jus variandi*). Embora a Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, consagre, como regra geral, o princípio da estabilidade funcional do trabalhador, determinando que este deve exercer a actividade para a qual foi contratado⁷², admite, a título excepcional, a modificação unilateral das funções por iniciativa do empregador quando ocorram motivos de força maior ou necessidades produtivas imprevisíveis da empresa, desde que dessa alteração não resulte diminuição da remuneração nem prejuízo dos demais pressupostos legalmente estabelecidos⁷³. Com efeito, o *jus variandi* só é admissível corresponder ao interesse objectivo da empresa e a uma alteração transitória não substancial das funções do trabalhador⁷⁴.

Sustenta-se que o *jus variandi* constitui, antes de mais, uma projecção do poder organizativo do empresário⁷⁵, cujo fundamento último reside no direito de propriedade sobre a empresa⁷⁶. Sendo a empresa objecto desse direito fundamental de natureza económica, assiste ao empresário a faculdade de reorganizar os factores de produção sempre que tal se revele necessário à prossecução eficiente da actividade empresarial. A possibilidade de alterar temporariamente as funções do trabalhador representa, assim, uma mani-

⁷² Artigo 79, n.º 1, da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho)

⁷³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli e SILVA, Nathan Lino. *O Jus Variandi Empresarial*, disponível em https://facefaculdade.com.br/antigo/arquivos/revistas/Artigo_Prof.Rubia_Nathan.pdf (consultado no dia 25/10/2025).

⁷⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais*. Parte II. 9.ª Edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril. Almedina, Coimbra, 2023, pp. 668.

⁷⁵ FERNANDES, Monteiro. *Direito do Trabalho*. 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 323.

⁷⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho I. Introdução. Quadros Organizacionais e Fontes*. 3.ª edição. Editora Verbo, Lisboa/São Paulo, 2004, pp. 382-391.

festação instrumental da liberdade de gestão, permitindo ao empregador adaptar a organização produtiva às exigências da exploração económica da empresa.

O regime do *jus variandi*, ao atender às necessidades produtivas imprevisíveis da empresa, evidencia a relevância dos interesses económicos do empresário-empregador, entre os quais se destaca a prossecução do lucro, enquanto utilidade patrimonial inerente ao exercício do direito de propriedade sobre a empresa. Nesta medida, a possibilidade de alteração temporária do objecto da prestação laboral constitui uma manifestação da liberdade de gestão empresarial, permitindo ao empregador adaptar a organização produtiva às exigências supervenientes da actividade económica.

Registe-se, todavia, que o legislador moçambicano não levou às últimas consequências nem a prerrogativa da liberdade de gestão da empresa nem as faculdades inerentes ao direito de propriedade. Com efeito, o regime da alteração do objecto do contrato de trabalho encontra-se sujeito a condicionamentos particularmente restritivos, na medida em que apenas admite o recurso ao *jus variandi* para fazer face a necessidades imprevisíveis da empresa e limita a duração da alteração a um período máximo de cinco meses⁷⁷.

Sobre esta matéria, o Supremo Tribunal de Justiça de Portugal entende que a “licitude da alteração unilateral, pela entidade empregadora, do objecto do contrato de trabalho depende - para além da inexistência de estipulação em contrário, da ocorrência de interesse relevante da empresa, da não diminuição da retribuição e da não modificação substancial da posição do trabalhador - do carác-

⁷⁷ FERNANDES, Monteiro. *Direito do Trabalho*. 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 328-331.

ter transitório da situação, transitoriedade esta que deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela entidade patronal”⁷⁸

Contudo, a alteração do objecto do contrato de trabalho pode dever-se à modificação do objecto social da própria empresa, designadamente quando o empresário conclui pela falta de rentabilidade do negócio em curso ou pela identificação de uma actividade alternativa mais lucrativa. Em tal circunstância, estando em causa uma alteração definitiva da prestação laboral, a mesma já não se enquadra no âmbito de aplicação do regime do *jus variandi*.

Com efeito, uma modificação de tal natureza exige, em princípio, o acordo das partes, podendo inclusivamente conduzir à cessação do vínculo laboral por iniciativa do trabalhador. Neste sentido, tem-se pronunciado o Tribunal da Relação do Porto, ao afirmar que o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa em resultado da alteração unilateral de funções determinada pelo empregador, quando não se verifiquem os pressupostos do *ius variandi*, nomeadamente nas situações em que aquele fica privado do exercício do núcleo essencial das funções correspondentes à actividade contratada⁷⁹.

⁷⁸ Acórdão de 13/11/2000, Processo 01S1694, Supremo Tribunal de Justiça, disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/608b37f851e34b6280256c690053ea1e?OpenDocument> (consultado no dia 26/10/2026).

⁷⁹ Acórdão de 19/02/2024 do Tribunal da Relação do Porto no Processo 993/21.4T8VLG.P1, disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/dca5ce0f667ade4380258ae80051e7f1?OpenDocument> (consultado no dia 26/10/2025).

2.2. Alteração das Condições de Trabalho

Em caso de necessidade de melhoria da situação económica da empresa, de adequada organização dos recursos ou de reforço da competitividade no mercado, verificadas no exercício do poder de gestão da empresa pelo empresário, é lícito que empregador e trabalhador acordem na modificação das condições de trabalho⁸⁰. O acordo modificativo do contrato de trabalho significa que a alteração das condições de trabalho resulta da acomodação dos interesses das partes no contrato. Todavia, na medida em que tal alteração, salvo nos casos de motivos subjectivos imputáveis a qualquer das partes, visa a satisfação dos interesses da organização empresarial, evidencia-se que este regime atende também à tutela do direito de propriedade do empresário, permitindo que, verificando-se motivos objectivos relacionados com a empresa, as partes possam proceder à modificação das condições de trabalho⁸¹.

Tanto na necessidade de melhoria das condições de mercado, como na optimização dos recursos ou no reforço da competitividade da empresa, o regime da alteração das condições de trabalho previsto na Lei do Trabalho visa proporcionar ao empresário-empregador condições para melhorar a eficiência e a eficácia na prossecução dos fins empresariais. Nesta medida, tal finalidade reconduz-se à realização dos resultados económicos da empresa, de-

⁸⁰ Artigo 80 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

⁸¹ A modificação das condições de trabalho pode igualmente assumir uma função tuitiva em relação ao trabalhador, na medida em que contribui para a preservação e continuidade da relação jurídico-laboral, assegurando, assim, a manutenção da fonte de subsistência que dela decorre.

signadamente a maximização do lucro, enquanto expressão do aproveitamento patrimonial inerente ao direito de propriedade.

2.3. Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador é onde de forma mais evidente se manifesta o poder de gestão do empregador. Como refere Romário Almeida, compete ao empregador, no âmbito do poder organizativo, “definir os fins económicos visados pela sua actividade empresarial (serviços, indústria, etc.), estabelecer as directrizes para a prossecução desses fins e proceder à definição e estruturação dos cargos no âmbito da organização empresarial”⁸², o que pode implicar a extinção da empresa ou de postos de trabalho, com o consequente despedimento dos trabalhadores.

O despedimento por motivos operacionais do empregador é, em princípio, lícito, conforme se extrai do artigo 4.º da Convenção n.º 158 da OIT⁸³. Esta licitude funda-se na necessidade de assegurar um equilíbrio entre o interesse público na manutenção dos postos de trabalho e a garantia da eficiência e viabilidade da organização empresarial do empregador⁸⁴. Tal solução decorre igualmente da vinculação do Estado à protecção do direito fundamental de propri-

⁸²ALMEIDA, Romário. “Poder de Organização do Empregador”, *Revista Electrónica Jusbrasil*, <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/poder-de-organizacao-do-empregador/517579966> (acesso a 10 de Novembro de 2025).

⁸³ Van Niekerk, A. and Smit, N (Managing Editors). *Law at Work*. 5th edition, LexisNexis, South Africa, 2019 (Reprint 2020), p. 339.

⁸⁴ Van Niekerk, A. and Smit, N (Managing Editors). *Law at Work*. 5th edition, LexisNexis, South Africa, 2019 (Reprint 2020), p. 339.

idade⁸⁵ nos termos do qual “o Estado reconhece e garante o direito de propriedade”⁸⁶, que só pode ser expropriado por causa de necessidade, utilidade ou interesse públicos definidos nos termos da lei e mediante justa compensação⁸⁷, o que evidencia a necessidade de harmonização entre a tutela dos direitos dos trabalhadores e a preservação da esfera jurídico-patrimonial do empregador.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 141 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho), o empregador pode rescindir um ou mais contratos de trabalho, com aviso prévio, desde que tal medida se funde em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, e se revele necessária à competitividade, ao saneamento económico-financeiro, ou à reorganização administrativa ou produtiva da empresa.

Consideram-se motivos estruturais os que respeitam à organização ou estruturação da produção, à alteração da actividade ou à insuficiência de recursos económicos e financeiros⁸⁸. Por seu turno, os motivos tecnológicos reportam-se à introdução de novas tecnologias, novos processos ou métodos de trabalho, bem como à informatização da actividade empresarial⁸⁹. Já os motivos de mercado dizem respeito às dificuldades de colocação de bens ou serviços no mercado ou à redução da actividade da empresa⁹⁰.

⁸⁵ Artigo 56, n.º 1, da Constituição da República de Moçambique.

⁸⁶ Artigo 82, n.º 1, da Constituição da República de Moçambique.

⁸⁷ Artigo 82, n.º 2, da Constituição da República de Moçambique.

⁸⁸ Artigo 141, n.º 2, alínea a), da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho).

⁸⁹ Artigo 141, n.º 2, alínea b) da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho).

⁹⁰ Artigo 141, n.º 2, alínea c) da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho).

Nos três casos acima referidos, a actuação do empregador deve ser compreendida, em rigor, como expressão da posição jurídica do empresário enquanto titular do poder organizativo da empresa e, simultaneamente, do direito de propriedade sobre a organização produtiva. Nesta medida, a liberdade de gestão que lhe assiste projecta-se na adopção de actos de gestão destinados a conformar a estrutura empresarial, exercendo-se através das faculdades típicas do direito de propriedade, nos termos do artigo 1305.º do Código Civil, designadamente no que respeita à utilização, fruição e disposição dos bens e da organização produtiva.

O empresário-empregador adopta, assim, decisões de natureza estrutural sobre a empresa, enquanto objecto do seu direito de propriedade⁹¹. Com efeito, conforme resulta do artigo 141 da Lei do Trabalho, o exercício dos poderes de gestão empresarial, conducente ao saneamento económico, à reorganização administrativa ou produtiva da empresa, pode determinar um excesso de postos de trabalho ou impor a necessidade de redução de pessoal, dando lugar à rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Conclusões

No âmbito do Direito do Trabalho, a problemática do poder organizativo do empresário-empregador tem sido, em larga medida, tratada de forma implícita e sem desenvolvimento teórico autónomo-

⁹¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo.” Curso de Direito do Trabalho I. Introdução. Quadros Organizacionais e Fontes. 3.ª edição. Editora Verbo, Lisboa/São Paulo, 2004, p. 361.

mo, em virtude da tendência dominante para a sua absorção no conceito unitário de poder de direcção do empregador. Nesta linha, os diversos poderes de gestão que materializam a organização empresarial são, em regra, subsumidos ao exercício do poder directivo na relação laboral, perdendo visibilidade como categoria teórico-jurídica autónoma.

Esta abordagem repercute-se na construção e interpretação dos institutos jurídico-laborais estruturados em torno desses poderes de gestão — nomeadamente os regimes de modificação do contrato de trabalho, de suspensão do contrato de trabalho e de cessação do vínculo por iniciativa do empregador — nos quais tende a ser marginalizada a relevância do seu fundamento último na tutela constitucional do direito de propriedade.

Com efeito, o reconhecimento de que a empresa integra a esfera jurídica do direito de propriedade do empresário, enquanto expressão do poder de usar, fruir e dispor dos meios de produção dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico, permitiria densificar dogmaticamente a compreensão do poder organizativo e, simultaneamente, reequilibrar a leitura dos institutos laborais deles decorrentes. Nesta perspectiva, certas soluções legislativas, quando excessivamente restritivas da margem de conformação da actividade empresarial, podem traduzir-se numa limitação particularmente intensa da fruição económica da empresa, com efeitos que se aproximam de uma compressão substancial do conteúdo económico do direito de propriedade susceptível de qualificação como expropriação de facto.

Contudo, a invocação deste fundamento não pode ser dissociada da centralidade conferida pelo ordenamento jurídico à tutela da posição jurídica do trabalhador e à garantia da estabilidade do emprego. Trata-se, antes, de reconhecer a necessidade de uma ponderação sistemática entre valores constitucionais concorrentes, de modo a evitar soluções de sentido unívoco e a promover uma harmonização materialmente equilibrada dos interesses em presença.

Neste quadro, a articulação entre o Direito do Trabalho e outros ramos do Direito, designadamente o Direito Constitucional e o Direito da Empresa, revela-se particularmente relevante, podendo contribuir para a construção de soluções normativas mais coerentes e, quando necessário, para a previsão de mecanismos de compensação ou de reequilíbrio que mitiguem os efeitos restritivos decorrentes da protecção da estabilidade laboral.

Bibliografia

1. Manuais (Livros, Tratados e Cursos)

CORDEIRO, António Menezes. Direitos Reais. Edições Jurídicas Lex, Lisboa, 1993 (Reprint)

FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 22.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 11.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023.

MAY, Viviane Herbest Padilha. *Negociação Colectiva como Instrumento de Flexibilização das Condições de Trabalho*. Dialética Editora, São Paulo, 2023.

PAINTER, Richard W.; PUTTICK, Keith. *Employment Rights*. 3rd edition, Pluto Press, London, 2004.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais. Parte II*. 9.^a edição, Revista e Actualizada à Lei n.º 23/2023, de 3 de Abril, Almedina, Coimbra, 2023.

VAN NIEKERK, A.; SMIT, N. (Managing Editors). *Law at Work*. 5th edition, LexisNexis, South Africa, 2019 (Reprint 2020).

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho I. Introdução. Quadros Organizacionais e Fontes*. 3.^a edição, Editora Verbo, Lisboa/São Paulo, 2004.

2. Revistas e Artigos Eletrónicos

ALMEIDA, Romário. "O poder de Organização do Empregador". *Revista Electrónica Jusbrasil*, publicado em 07/11/2017.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; SILVA, Nathan Lino. "O Jus Variandi Empresarial". *Revista FACE Faculdade*.

FRELIMO. "Directivas Económicas e Sociais". Documentos do 3.º Congresso da FRELIMO, realizado de 3 a 7 de Fevereiro de 1977.

NAIDOO, Liam. "Fairness, Finality, and the Evolving Meaning of Labour Rights in South African". CK Attorneys.

NETO, Francisco dos Santos Amaral. "A Liberdade de Iniciativa Económica. Fundamento, Natureza e Garantia Constitucional". R. Inf. Legis., Brasília, ano 23, n.º 92, Outubro/Dezembro 1986.

NETTO, António Evangelista de Souza. "Princípios do Direito Empresarial: livre iniciativa, liberdade de concorrência, propriedade privada e função social da empresa". Revista Electrónica Jusbrasil.

DE QUADROS, Fausto. "O ato análogo à expropriação". In: OLIVEIRA, Fernanda Paula et al. (Org.). Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Fernando Alves Correia, Almedina, Coimbra, Outubro de 2023.

PONTES, Sérgio. "Entenda o que é Património Afectação", Revista Electrónica Jusbrasil, 2018.

STRBAN, Grega and MIŠIČ, Luka. "Property Protection of Social Rights: Perspectives of the European Court of Human Rights and the Slovenian Constitutional Court". Iustinianus Primus Law Review, December 2020 11(1): 1-17.

ROSSO, Nelson Rocco António Rangel. "Das relações de trabalho e sua flexibilização". Revista Eletrónica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v. 12, n.º 2, 2.º quadrimestre de 2017.

3. Legislação e Instrumentos Internacionais

Constituição da República de Moçambique (CRM).

Constituição da República Popular de Moçambique (1975).

Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Código Civil de Moçambique.

Código Comercial de Moçambique, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 1/2022, de 25 de Maio).

Código do Trabalho de Portugal, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Decreto-Lei n.º 16/75, de 13 de Fevereiro.

Decreto-Lei n.º 18/77, de 28 de Abril.

Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro (Lei do Trabalho de Moçambique-Revogada).

Lei n.º 8/98, de 20 de Julho (Lei do Trabalho de Moçambique-Revogada).

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho de Moçambique - Revogada).

Lei n.º 8/2023, de 9 de Junho (Lei do Investimento Privado de Moçambique).

Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho de Moçambique-Vigente).

4. Jurisprudência

Jurisprudência Comparada e Internacional

Tribunal Constitucional de Portugal:

Acórdão n.º 76/85, de 6 de Maio.

Acórdão n.º 187/2001 (Plenário, Processo n.º 120/95).

Acórdão n.º 75/2013 (2.ª Secção, Processo n.º 550/11).

Acórdão n.º 545/2015 (3.ª Secção, Processo n.º 1341/13).

Acórdão n.º 555/2025 (Plenário, Processo n.º 1088/2023).

Supremo Tribunal de Justiça de Portugal (STJ):

Acórdão de 13/11/2000, Processo n.º 01S1694.

Tribunal da Relação do Porto (TRP):

Acórdão de 19/02/2024, Processo n.º 993/21.4T8VLG.P1.

África do Sul (Supreme Court of Appeal / Tribunais do Trabalho):

Caso NUMSA v Vetsak Co-operative Ltd and Others (1996).

Caso Fidelity Cash Management Services (Pty) Ltd v CCMA and Others.

Filipinas (Supreme Court of Philippines):

Caso Nasipit Lumber Company & Philippine Wallboard Corporation vs. National Organization of Working Men (NOWM), G.R. No. 146225, 25 de Novembro de 2004.

Caso Industrial Timber Corporation vs. National Labor Relations Commission (5th Division), ITC Butuan Logs Labor Union-Watu, Oscar Monteroso and Dodong Mordeno, G.R. Nos. 107302 & 107306, 10 de Junho de 1997.

Caso Nathaniel N. Dongon vs. Rapid Movers and Forwarders Co., Inc., and/or Nicanor E. Jao, Jr., G.R. No. 163431, 28 de Agosto de 2013.



PORTUGAL





A FLEXIBILIDADE HORÁRIA DOS TRABALHADORES COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES: DO TEXTO LEGAL AOS EXCESSOS INTERPRETATIVOS*¹

*FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS FOR EMPLOYEES
WITH FAMILY RESPONSIBILITIES: FROM THE STATUTORY TEXT
TO INTERPRETATIVE OVERREACH*

Ana Margarida Cerqueira²

Sumário: 1. Introdução; 2. Enquadramento internacional e constitucional; 3. Evolução legislativa; 4. Horário Flexível: conteúdo e limites; 5. Horário flexível e trabalho por turno; 6. Horário flexível e fixação dos dias de descanso semanal do trabalhador; 7. Os fundamentos de recusa legalmente previstos e a sua concretização pela jurisprudência e pela CITE; 8. Novidades em matéria de horário flexível contidas no Anteprojecto de Lei da reforma da legislação laboral; 9. Conclusões.

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ O presente texto reproduz o essencial do Relatório elaborado e apresentado no âmbito da Pós-Graduação de Direito do Trabalho ministrada pela Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho. Na revisão que antecedeu a sua publicação, limitámo-nos a introduzir-lhe as indispensáveis correcções formais e, bem assim, a completar e a actualizar indicações legislativas e bibliográficas.

² "Advogada. Frequentou o XXIV Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho do Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Mestre em Direito Fiscal pela Faculdade de Direito da Universidade Católica de Lisboa. Licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa."

Resumo:

O Código do Trabalho atribui ao trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Legalmente caracterizado como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do seu período de trabalho diário, o horário flexível é, há muito, objecto de uma regulação detalhada. Não obstante, a sua aplicação está longe de ser pacífica, devido a recentes desenvolvimentos interpretativos por parte de alguma doutrina, da jurisprudência e da própria Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nomeadamente, no que se refere ao seu alcance e limites. O presente estudo analisa criticamente esta controvérsia, centrando-se nos seus fundamentos e implicações práticas para o tecido empresarial português.

Palavras-chave: Direito do trabalho, horário flexível, responsabilidades familiares

Abstract:

The Labour Code grants employees with children under the age of 12 or, regardless of age, with disabilities or chronic illnesses who live with them, the right to work under a flexible working hours regime. Legally defined as a system whereby employees can choose, within certain limits, the start and end times of their daily working hours, the flexible working hours regime have long been subject to detailed regulation. Nevertheless, its application is far from straightforward, due to recent interpretative developments in some legal doctrine, case law, and the Commission for Equality in Work and Employment itself, particularly with regard to its scope and limits. This study critically analyzes this controversy, focusing on its foundations and practical implications for the Portuguese business community.

Lista de siglas e de abreviaturas

Cfr. - Confrontar

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Ed. - Edição

N.º - Número

OIT - Organização Internacional do Trabalho

Op. cit. - Opus citatum

P. - Página

Pp. - Páginas

Proc. - Processo

Vol. - Volume

1. Introdução

O ordenamento jurídico-laboral português consagra, com assinalável amplitude, a possibilidade de recurso a regimes de flexibilização da jornada de trabalho no âmbito da protecção da parentalidade. Tais regimes visam, primordialmente, a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores, valorizando as necessidades específicas daqueles que assumem responsabilidades parentais e garantindo condições laborais adequadas a tais exigências.

Um desses regimes encontra-se, precisamente, plasmado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os quais reflectem uma evolução normativa que evidencia o reconhecimento crescente da flexibilidade como um instrumento essencial para a adaptação das relações laborais às transformações sociais e económicas contemporâneas.

Não obstante o reconhecimento da importância do regime jurídico da flexibilização do horário, a sua aplicação prática tem-se revelado um desafio complexo, decorrente das múltiplas divergências interpretativas que suscita.

Com efeito, e conforme se verá mais adiante, a CITE vem adoptando uma orientação maximalista, tendencialmente favorável ao trabalhador, relegando para segundo plano os constrangimentos de natureza organizacional vivenciados pelas entidades empregadoras. Esta linha de actuação tem vindo, de forma crescente, a ser confirmada por decisões judiciais mais recentes, contribuindo para o in-

tensificar da incerteza aplicativa e para o desequilíbrio na ponderação dos interesses em apreço.

É justamente este estado de coisas - caracterizado por um regime jurídico denso, mas nem sempre claro, e por uma prática interpretativa assimétrica - que motiva o presente estudo.

Assim, a análise em apreço incidirá sobre o regime de horário flexível vertido na lei, enquanto instrumento de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, com especial enfoque nas dificuldades práticas que a sua aplicação levanta para as entidades empregadoras. Para o efeito, procurar-se-á, em primeira linha, examinar a evolução legislativa e o enquadramento normativo vigente, clarificando os pressupostos legais e os requisitos formais associados ao exercício deste direito.

Num segundo momento, será objecto de particular apreciação a forma como a jurisprudência mais recente³, a doutrina e os pareceres emitidos pela CITE têm contribuído para a interpretação e delimitação do conceito de horário flexível - designadamente quanto ao seu conteúdo, extensão, limites e articulação com os interesses legítimos dos empregadores. Em causa está, nomeadamente, a identificação dos elementos que compõem o referido conceito, bem como o apu-

³ Atendendo à amplitude do acervo jurisprudencial atinente ao regime de horário flexível, entendeu-se não ser metodologicamente aconselhável proceder a uma apreciação exaustiva de todas as decisões proferidas sobre a matéria. Assim, restringiu-se o objecto de estudo às decisões jurisprudenciais mais recentes, proferidas nos anos de 2024 e 2025, que versam directamente sobre a temática, assegurando a sua conformidade com o enquadramento normativo e prático vigente. Todas as decisões jurisprudenciais citadas e analisadas encontram-se disponíveis em: www.dsgi.pt. O mesmo critério foi aplicado aos pareceres seleccionados da CITE, restringindo-se a análise aos pareceres publicados no decurso do corrente ano até à data de conclusão do presente relatório. Todos os pareceres estão acessíveis em: <https://cite.gov.pt/web/pt/pareceres-2025>.

ramento da margem de discricionariedade reconhecida ao trabalhador na definição / modelação do seu horário de trabalho, e o modo como estas se compatibilizam com o poder de direcção da entidade empregadora e com as exigências operacionais do serviço em causa ou da actividade prosseguida.

2. Enquadramento internacional e constitucional

A regulação do tempo de trabalho assume, de forma inequívoca, um papel central no âmbito da legislação laboral, tendo, no passado, o legislador privilegiado uma abordagem de natureza predominantemente quantitativa.

Com efeito, num estágio inicial, a intervenção legislativa pautou-se por uma orientação centrada na fixação de limites máximos à jornada de trabalho, bem como na consagração de períodos mínimos de descanso, com vista à protecção da integridade física e psíquica do trabalhador. Este paradigma assentava numa lógica de contenção do esforço laboral, com o objectivo de prevenir os riscos inerentes à excessiva exposição à actividade profissional.

Com o evoluir das dinâmicas sociais e económicas, este enfoque foi progressivamente alargado, acolhendo novas dimensões qualitativas associadas à organização do tempo de trabalho. Para além da protecção física e da limitação do esforço laboral, passou a reconhecer-se importância a mecanismos que permitem uma maior adaptabilidade dos regimes de tempo de trabalho às necessidades da gestão empresarial, às exigências do mercado e - sobretudo - à conciliação entre a esfera profissional e familiar do trabalhador. Nas palavras de

ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *“de uma tutela centrada na protecção do corpo do trabalhador e da garantia de algum equilíbrio nos termos da troca objectivada na celebração do contrato de trabalho passou-se, pois, para a consideração de parâmetros crescentemente mais abrangentes, que privilegiam agora, também, os imperativos associados à harmonização dos equilíbrios estritamente laborais com a tutela da qualidade de vida do trabalhador, designadamente no que toca à conciliação da vida pessoal com a familiar”*⁴.

Esta evolução normativa - que transita de uma configuração inicial, estritamente quantitativa da prestação laboral, para uma abordagem mais ampla, qualitativa, orientada para a conciliação dos diversos interesses em conflito - encontra sólido respaldo tanto no plano internacional, como a nível interno.

No plano internacional, a matriz tradicional encontra expressão na Convenção n.º 1 da OIT sobre a duração do trabalho na indústria, que estipula, no seu artigo 2.º, o limite de oito horas de trabalho diário e quarenta e oito horas semanais, ressalvadas excepções⁵ e,

⁴ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), “Revisitando o regime de horários flexíveis na parentalidade - Notas sobre as recentes orientações jurisprudenciais”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, IDT, IV, pp. 469-470.

⁵ Citando o referido normativo, “[t]he working hours of persons employed in any public or private industrial undertaking or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, shall not exceed eight in the day and forty-eight in the week, with the exceptions hereinafter provided for:

(a) the provisions of this Convention shall not apply to persons holding positions of supervision or management, nor to persons employed in a confidential capacity;

(b) where by law, custom, or agreement between employers' and workers' organisations, or, where no such organisations exist, between employers' and workers' representatives, the hours of work on one or more days of the week are less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week by the sanction of the competent public authority, or by agreement between such organisations or representatives; provided, however, that in no case under the provisions of this paragraph shall the daily limit of eight hours be exceeded by

bem assim, na Convenção n.º 30 referente às horas de trabalho no comércio e serviços, que, de forma análoga, estabelece, no seu artigo 3.º, balizamentos à duração da jornada laboral. Em contrapartida, a abordagem mais contemporânea encontra sustento na Recomendação n.º 165 da OIT, na medida em que a mesma estipula que *“devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar o seu emprego e esses encargos”* (ponto 17), havendo que *“adoptar mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de repouso e das férias, levando-se em consideração o estágio de desenvolvimento e as peculiares necessidades do país e de diferentes sectores de actividade”* (ponto 18, b).

Também o Direito da União Europeia acompanhou esta trajectória, mediante a consagração de vários instrumentos normativos que visam a promoção da igualdade de género, a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade. Entre esses diplomas, assume particular relevância a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que consagra, no seu artigo 32.º, o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como direito fundamental autónomo, dissociado do princípio da igualdade de género; a Directiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, sobre a segurança e saúde no trabalho das traba-

more than one hour;

(c) where persons are employed in shifts it shall be permissible to employ persons in excess of eight hours in any one day and forty-eight hours in any one week, if the average number of hours over a period of three weeks or less does not exceed eight per day and forty-eight per week.”.

lhadoras grávidas; a Directiva 96/34/CE, de 3 de Julho de 1996, que instituiu o direito à licença parental; a Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional; a Directiva 2010/41/UE, de 7 de Julho de 2010, respeitante à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente; e a Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de Julho de 2019, referente à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

A nível nacional, esta matéria tem a sua base normativa na Constituição da República Portuguesa.

Com efeito, a alínea b) do artigo 59.º da Lei Fundamental consagra o direito dos trabalhadores à organização do trabalho em termos que propiciem a conciliação entre as demandas profissionais e as necessidades familiares⁶.

A revisão constitucional de 2004 reforçou este princípio, introduzindo no n.º 2 do artigo 67.º a actual alínea h), que impõe ao Estado o dever de *“promover, através da concertação de várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”*.

Finalmente, há que atender ao direito de protecção de paternidade e de maternidade previsto no n.º 1 do artigo 68.º da Constituição, complementado pelo n.º 2 - o qual atribui à maternidade e paternidade a qualificação de verdadeiros valores sociais eminentes.

⁶ Cfr. RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA (2018), “Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar - Algumas notas”, in *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, Estudos APODIT 4, AAFDL Editora, p. 110.

Esta breve análise dos regimes internacional, europeu e nacional evidencia a centralidade crescente que a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar do trabalhador tem vindo a assumir na regulação do tempo de trabalho. Reconhece-se, hoje, que a simples fixação de limites quantitativos à duração da jornada laboral não mais se revela suficiente para responder às complexas necessidades sociais emergentes. Nesse sentido, os sistemas jurídicos e normativos vêm convergindo no sentido de valorizar instrumentos que promovem a flexibilidade, permitindo uma maior adaptação dos horários de trabalho às especificidades de cada trabalhador, sem prejuízo da operacionalidade das organizações.

É, por conseguinte, neste contexto que surge o mecanismo da flexibilização temporal da prestação laboral, cujo propósito fundamental consiste em possibilitar ao trabalhador a organização do seu tempo de trabalho de modo a nivelar as suas responsabilidades profissionais com os seus imperativos familiares.

3. Evolução legislativa

Em Portugal, o direito dos trabalhadores com filhos menores de idade a prestar a sua actividade em regime de horário flexível foi introduzido pela Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que estabeleceu o regime de protecção na maternidade e na paternidade. Este diploma - absolutamente pioneiro - reconheceu a importância de proporcionar aos trabalhadores condições que permitissem a conciliação da vida profissional com a vida familiar, criando assim as bases para a flexibilização do respectivo horário laboral, no seu artigo 15.º. Com

efeito, encontrava-se expressamente estatuído no referido diploma que *“os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar”*.

O direito a trabalhar em regime de horário flexível veio a ser (apenas) regulamentado em 2000, em conformidade com o disposto no artigo supracitado, através do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que definia a figura do horário flexível como *“aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*⁷. Nos termos do artigo 18.º do mencionado diploma, o trabalhador que pretendesse trabalhar em regime de horário flexível deveria requerê-lo, por escrito, especificando o prazo durante o qual pretendia praticar tal regime e declarando, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante exercia actividade profissional ou que se encontrava impedido ou inibido de exercer o poder paternal e que a criança fazia parte do seu agregado familiar. A entidade empregadora apenas poderia recusar o pedido com fundamento em *“razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador”*⁸ se este se revelasse indispensável, carecendo sempre tal recusa da obtenção de parecer favorável da CITE.

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, foi mantido o regime de flexibilização temporal da prestação de trabalho com vista à conciliação da vida profissional do trabalhador com a vida familiar, ficando expressamente vertido no artigo 45.º da Lei n.º

⁷ Cfr. n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

⁸ Cfr. n.º 2 do artigo 17.º ex vi n.º 8 do artigo 18.º, ambos do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

99/2003, de 27 de Agosto, que “*o trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário*”. A regulamentação do exercício do referido direito ficou consignada no artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, diploma complementar ao Código, que, além de preservar a exigência da emissão de parecer favorável por parte da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para efeitos de recusa por parte do empregador, estabelecia que o empregador deveria comunicar ao trabalhador a intenção de recusa no prazo de vinte dias, cabendo ao trabalhador, se assim o pretendesse, responder no prazo de cinco dias subsequentes. Decorridos cinco dias após recepção da apreciação do trabalhador, o empregador deveria remeter o pedido à CITE, que disporia do prazo de trinta dias, a contar da data da solicitação, para notificar simultaneamente o empregador e o trabalhador do seu parecer. Do mesmo modo, estabelecia-se que, caso o empregador não comunicasse a intenção de recusa dentro dos vinte dias, ou, em caso de parecer favorável da CITE a essa intenção, não informasse o trabalhador da decisão nos cinco dias seguintes, o requerimento seria considerado como tendo sido deferido.

O Código do Trabalho de 2009 preservou a consagração deste direito, nos seus artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, tendo reproduzido, com ligeiros ajustes, a arquitectura procedimental anteriormente delineada no quadro normativo de 2003.

O regime manteve-se inalterado até à entrada em vigor da Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, que reforçou os direitos de maternidade e paternidade, tendo introduzido no n.º 5 do artigo 56.º a

proibição de penalização do trabalhador que opte pelo regime de horário flexível, nomeadamente em matéria de avaliação e progressão na carreira.

4. Horário flexível: conteúdo e limites

4.1. Noção legal

Aqui chegados, cumpre, pois, analisar o regime actualmente em vigor.

De acordo com o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, “*o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

A delimitação do âmbito da protecção garantida é levada a cabo pelo n.º 2 do mesmo artigo, o qual esclarece que se entende por horário flexível “*aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*”. Esta tarefa é complementada pelo n.º 3 deste preceito, o qual prescreve que “[o] *horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na*

medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”, consagrando ainda o n.º 4 do referido normativo que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

Da interpretação conjunta destes preceitos infere-se a noção de horário flexível que o legislador pretendeu consagrar no texto legal. Nas palavras de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, trata-se de “(i) um esquema de prestação de trabalho; (ii) que combina plataformas (“períodos de presença obrigatória”, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário) e faixas de variação (“períodos de início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento”); (iii) nos termos do qual se assegura ao trabalhador a faculdade de gerir a sua prestação diária dentro destes parâmetros, devendo observar as balizas fixadas no n.º 4 do artigo 56; (iv) sendo as plataformas fixas obrigatórias e as faixas de variação concretizadas na definição do horário de trabalho, “a elaborar pelo empregador”⁹.

Estamos, pois, perante um modelo de organização da prestação que permite ao trabalhador gerir, com uma maior margem de auto-

⁹ Cfr. Carvalho, António Nunes de (2024), *op. cit.*, pp. 484-485.

nomia, a sua jornada laboral, afastando-se da rigidez dos habituais limites impostos ao período normal de trabalho diário¹⁰.

Nas certas palavras de FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, o regime em apreço confere ao trabalhador *“a faculdade de modelar o seu tempo de trabalho, na medida em que não está obrigado a observar o limite máximo do período normal de trabalho diário (artigo 203.º, n.º 1), nem a duração normal do intervalo de descanso (artigo 213.º, n.º 1), podendo antes organizar a sua actividade laboral em moldes semelhantes aos do regime de adaptabilidade. Assim, o trabalhador não tem de observar diariamente o período normal de trabalho convencional - se este for de sete horas, por exemplo, tanto pode prestar um número de horas inferior, como superior -, desde que, em cada período de quatro semanas, cumpra o seu tempo normal de trabalho semanal em termos médios”*¹¹.

Pode, assim, afirmar-se que a consagração de um regime de horário flexível visa, tal como se depreende da própria denominação da figura, *“flexibilizar o tempo de trabalho, por oposição à sua rigidez, que constitui um constrangimento para os trabalhadores”*¹², garantindo-se uma maior maleabilidade na definição dos períodos de

¹⁰ A flexibilidade inerente a este regime é ilustrada pelo exemplo apresentado por FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2004), in “Direito do Trabalho”, 12.ª Edição, Almedina, p. 336: “O [período normal de trabalho] é de 40 horas semanais; o período de presença obrigatória é das 10h às 12h.30m. e das 15h às 17h.30m.; o trabalhador pode, em cada dia, entrar ao serviço entre as 8h e as 10h, interromper para almoço entre as 12h.30m. e as 15h, e escolher a hora de saída entre as 17h30m. e as 19h.30m.; mas terá que cumprir as 40 horas de trabalho por semana”.

¹¹ Cfr. FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018), “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho”, in *Biblioteca RED*, p. 38.

¹² Cfr. LEITÃO, SARA (2020), “Horário Flexível do Trabalhador com Responsabilidades Familiares”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, volume VIII, Almedina, p. 119.

trabalho e permitindo que o trabalhador disponha de margem suficiente para ajustar as suas rotinas diárias¹³.

O regime ora em análise tem, pois, como finalidade primordial conferir ao trabalhador uma maior autonomia na organização dos seus períodos de trabalho, possibilitando a adaptação das suas actividades laborais às necessidades da sua vida pessoal e familiar, em particular no que respeita ao exercício das responsabilidades parentais.

Cumpre, porém, sublinhar que esta flexibilidade, apesar de direccionada à salvaguarda dos interesses do trabalhador, está condicionada à existência de limites temporais previamente definidos pelo empregador, dentro dos quais o trabalhador poderá exercer o seu direito - as denominadas “*plataformas fixas*” -, conforme previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Na prática, a prerrogativa concedida ao trabalhador de ajustar diariamente os momentos de início e de termo da sua actividade, em conformidade com as suas necessidades familiares, exerce-se dentro dos limites traçados pela entidade empregadora.¹⁴ Significa isto que o espaço de auto-organização de que o trabalhador dispõe não é absoluto, estando circunscrito ao quadro previamente estabelecido, o qual deve observar os requisitos legais aplicáveis, nomeadamente o disposto no referido n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Nestes termos, o trabalhador não pode iniciar a sua actividade antes do momento definido como começo do “*período diário de trabalho nor-*

¹³ Nesse sentido, vide MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2023), “Direito do Trabalho”, 11.ª Edição, Almedina, pp. 545-546.

¹⁴ Cfr. CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2004), “A protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho”, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ano XLV, n.ºs 1-3, Almedina, p. 82.

mal”, tal como não pode prolongar a sua prestação para além do termo fixado nesse mesmo intervalo. Trata-se, por conseguinte, de uma flexibilidade condicionada, cujos contornos visam assegurar, simultaneamente, a previsibilidade necessária para a adequada organização da empresa e a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador.

É, pois, esta a configuração que o legislador nacional pretendeu reconhecer ao conceito de horário flexível.

Revela-se, porém, distinta a interpretação perfilhada por alguns Tribunais portugueses e pela CITE, conforme *infra* se demonstrará.

4.2. Desenvolvimentos recentes: a jurisprudência dos Tribunais Superiores e as decisões da CITE

A jurisprudência mais recente tem privilegiado uma interpretação particularmente lata do conceito de horário flexível, descuidando, conforme adiante melhor se explanará, os parâmetros e limitações que emanam da letra da lei.

Com efeito, tem sido consistentemente afirmado pelos órgãos jurisdicionais que o regime do horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho visa proporcionar ao trabalhador com responsabilidades familiares uma efectiva autonomia na organização do seu tempo de trabalho, impondo-se ao empregador o dever de atender às necessidades por aquele manifestadas, salvo quando fundadamente se demonstre que tal organização se revela incompatível com o normal funcionamento da empresa.

À luz desta orientação, os Tribunais têm conferido primazia ao concreto interesse de cada trabalhador em detrimento da margem de modelação colectiva das coordenadas temporais da organização da actividade empresarial que cabem ao empregador, qualificando como horário flexível *“um horário proposto pelo trabalhador em termos que não consentem efectiva margem de variação, nem preservam o indispensável espaço para as opções organizativas do empregador”*¹⁵.

Neste sentido, o Tribunal da Relação de Évora vem sustentando que um horário flexível pode materializar-se num horário fixo desenhado pelo trabalhador, em consonância com os seus interesses. Nas palavras deste douto Tribunal, *“apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares”*¹⁶. Na mesma linha, afirmou o mesmo Tribunal que *“visando o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares a conciliação entre a atividade profissional e a atividade familiar, se a trabalhadora exerce, ou pode exercer, a atividade também aos fins de semana, na fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho, a que alude o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não poderá deixar de se atender também aos fins de semana. (...) Por isso, pode a trabalhadora, no pedido que formula de horário*

¹⁵ Cfr. Carvalho, António Nunes de (2024), *op. cit.*, p. 490.

¹⁶ Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11 de Julho de 2019 (Proc. n.º 3824/18.9T8TSB.E1).

flexível, indicar quais os dias descanso que pretende, incluindo o sábado e o domingo”¹⁷.

Recentemente, também o Tribunal da Relação do Porto acolheu a mesma interpretação, qualificando como horário flexível, para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo, podendo o trabalhador solicitar a atribuição de determinado horário precisando quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo e feriados*”¹⁸. De acordo com o mesmo órgão jurisdicional, *“a interpretação do art.º 56.º do CT que permite não esvaziar de conteúdo útil a sua previsão, nos casos em que as necessidades familiares a salvaguardar determinem a necessidade de não trabalhar aos fins de semana e feriados e que, consequentemente, permite a conformidade constitucional da mesma com as normas dos arts. 59.º, n.º 1, al. b) e 67.º, n.º 2, al. h) da CRP é a que não exclui a inclusão do descanso semanal e feriados no regime de flexibilidade do horário de trabalho*”¹⁹.

Em idêntico sentido, o Supremo Tribunal de Justiça afirmou, em 2022, a necessidade de se efectuar uma *“interpretação teleológica do regime de horário flexível”*, por forma a alcançar *“o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida família*”²⁰.

¹⁷ Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 25 de Outubro de 2024 (Proc. n.º 7416/23.2T8STB.E1).

¹⁸ Vide Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17 de Março de 2023 (Proc. n.º 1730/24.7T8VLG.P1). No mesmo sentido, vide Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de Novembro de 2024 (Proc. n.º 4261/23.9T8VLG.P1).

¹⁹ Idem.

²⁰ Vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de Março de 2022 (Proc. n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1); de 22 de Junho de 2022 (Proc. n.º 3425/19.4T8VLG.P1.S2) e de 12 de Outubro de 2022 (Proc. n.º

De forma convergente, a CITE tem entendido como “*enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto (...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*”²¹. Por outras palavras, “*vêm sendo admitidos e tratados como pedidos de horário flexível pedidos de simples alteração de horário e/ou atribuição de horário fixo*”²².

4.3. Apreciação crítica

Cremos, com o devido respeito, que a interpretação que tem vindo a ser adoptada pelos nossos Tribunais e pela CITE padece de uma clara inversão metodológica, porquanto subverte a correcta

423/20.9T8BRR.L1.S1).

²¹ Cfr. Parecer n.º 2/CITE/2025. No mesmo sentido, vide Parecer n.º 27/CITE/2025: “No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.” (pontos 2.8 e 2.9). Esta orientação surge, igualmente, em 23 dos 38 pareceres emitidos pela CITE até à data de conclusão do presente relatório que se debruçam sobre a matéria.

²² Cfr. LEITÃO, SARA (2020), *op. cit.*, p 126.

hierarquia dos princípios interpretativos e desconsidera os limites expressamente estabelecidos pela legislação aplicável.

Com efeito, o regime contido no Código do Trabalho define, de forma expressa, os termos em que pode ser exercido o regime de flexibilização do tempo de trabalho, procurando assegurar um equilíbrio entre os diversos interesses em presença, a saber, por um lado, o interesse do trabalhador na conciliação entre a vida familiar e profissional e, por outro, a necessidade de salvaguarda da autonomia organizativa e da continuidade do normal funcionamento da empresa. Trata-se, pois, de um regime específico e previamente delimitado, que define o conteúdo do direito sobre o qual nos debruçamos.

Ora, encontrando-se expressamente previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho que cabe ao empregador a elaboração do horário flexível, parece-nos - na senda do que se encontra previsto no artigo 212.º do mesmo diploma legal - que continua a ser ao empregador, enquanto titular do poder de direcção e da organização da actividade produtiva, que compete a prerrogativa de definir, organizar e ajustar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores²³. Parafraseando FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “*competem em última instância ao empregador determinar, dentro dos limites legais (art. 56.º, n.º 3), o tipo de organização do tempo de trabalho e o respectivo horário - o que não obsta, todavia, a que o trabalhador indique as suas preferências*”²⁴.

²³ Nesse sentido, vide RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA (2016), “Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações Laborais Individuais”, 6.ª Edição, Almedina, p. 406: “(...) a sujeição a este regime de horário de trabalho depende da iniciativa do trabalhador, embora o horário de trabalho continue a ser determinado pelo empregador.”.

²⁴ Cfr. FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018), *op. cit.*, p. 36.

Esta solução normativa enquadra-se, assim, numa lógica de flexibilização interna do Direito do Trabalho, através da qual “o legislador pretende atribuir ao empregador mecanismos necessários para que este possa gerir convenientemente a sua unidade produtiva, adaptando-as às exigências do mercado. O princípio subjacente, nesta matéria, é consequentemente o “princípio da salvaguarda dos interesses de gestão.”²⁵

Sem prejuízo do acima referido, resulta patente que o exercício deste direito se encontra subordinado a limitações mais restritivas do que aquelas que normalmente regem a definição do horário de trabalho. Desta sorte, quando o trabalhador requeira a fixação de horário flexível, o empregador estará condicionado - se e na medida em que aceda a tal pedido - à observância dos requisitos previstos no 3.º do artigo 56.º do Código do Trabalho. O regime desenhado e vertido no artigo em apreço não se desvia dos critérios gerais em matéria de definição dos horários de trabalho, “*acrescendo apenas a adstrição a exigências específicas e a mais pesada procedimentalização de uma faculdade do empregador - o poder de programar os tempos da organização e das prestações de trabalho, em função do que em cada momento é exigido pelo funcionamento da empresa - que assenta no especial modo de ser do contrato de trabalho e da utilidade específica por este proporcionada*”²⁶.

O mesmo é dizer que o legislador acolheu, também nesta matéria, a regra fundamental de preservação do poder patronal de fixação do horário de trabalho. Simplesmente, “*quando o trabalhador exerça*

²⁵ Cfr. DRAY, GUILHERME MACHADO (2015), “O Princípio da Proteção do Trabalhador”, Almedina, p. 684.

²⁶ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 506.

o direito de requerer a fixação de horário flexível, o empregador poderá ficar limitado quer pela própria ideia de horário flexível, quer pelas concretizações que essa noção conhece: duração dos períodos de presença obrigatória, indicação das faixas de flexibilidade - isto é, que consentem a margem de gestão pelo trabalhador - e duração máxima do intervalo de descanso”²⁷.

O exercício deste direito pelo trabalhador pressupõe, pois, uma decisão da entidade empregadora, a qual - seja de aceitação ou de recusa - não se reporta à concordância com um horário concreto previamente definido pelo trabalhador, mas antes à possibilidade de prestação da actividade em regime de horário flexível, nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Neste sentido, poder-se-á afirmar que *“não existe um direito potestativo do trabalhador a um certo horário: a única consequência que é automaticamente desencadeada pelo acto de vontade do trabalhador é a constituição do empregador na situação de dever fixar um horário ou, nos termos previstos, recusar essa pretensão”²⁸.*

Trata-se, pois, de uma decisão que incide sobre a viabilidade de implementação deste regime especial de organização do tempo de trabalho, permanecendo a definição da sua configuração concreta - designadamente no que respeita à distribuição diária e semanal do tempo de trabalho - no âmbito da competência exclusiva do empregador.

²⁷ Cfr. XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO / CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2014), “Organização Flexível do Tempo de Trabalho (Competências da CITE)”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LV, n.º 1-4, pp. 41-42.

²⁸ Cfr. Xavier, Bernardo Da Gama Lobo / Carvalho, António Nunes de (2014), *op. cit.*, p. 44.

Do que antecede resulta que a legislação vigente não consagra, em qualquer sede, a prerrogativa de o trabalhador fixar unilateralmente o seu próprio horário de trabalho, podendo, quando muito, reconhecer-se-lhe uma expectativa legítima de que as preferências que manifeste sejam objecto de ponderação. Tal manifestação, contudo, não reveste carácter vinculativo para o empregador, para além do que já decorre do disposto no artigo 212.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, o qual lhe impõe o dever de “*facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*”²⁹.

Por outras palavras, nada se prevê na lei quanto à possibilidade de o trabalhador determinar o específico horário em que pretende exercer funções ou instituir condicionantes que coarctem o empregador. Pelo contrário: resulta expressamente do regime normativo vigente que a definição e concretização do esquema de flexibilidade, quando aplicável, compete à entidade empregadora, dentro dos limites legalmente fixados, em conformidade com o princípio da utilidade da prestação laboral, segundo o qual o trabalho deve ser prestado em período que permita ao empregador retirar dele utilidade efectiva.

O legislador pretendeu, assim, assegurar ao trabalhador uma maior latitude quanto aos momentos de início e termo da sua prestação, mas sempre dentro de períodos previamente fixados pelo empregador. O objectivo é assegurar ao trabalhador “*uma maior flexibilidade nos períodos de início e termo da sua prestação laboral*,

²⁹ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 498. No mesmo sentido, vide LEITÃO, SARA (2020), *op. cit.*, p. 129.

estabelecendo que, dentro de cada um desses períodos, que são fixadas pelo empregador, pode iniciar e terminar a prestação à hora que melhor lhe aprouver, mas já não (...) impor ao empregador balizas de tempo dentro do qual este poderia estabelecer o horário flexível”³⁰.

Trata-se de uma solução que se apresenta, a nosso ver, inteiramente razoável, porquanto não é legítimo exigir ao empregador que, no exercício do seu poder de direcção - o qual compreende, entre outras, a competência para a definição e fixação do horário de trabalho - abdique das necessidades inerentes à organização e funcionamento da empresa em favor exclusivo das conveniências pessoais do trabalhador progenitor. Com efeito, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, ainda que merecedora de especial tutela legal, não pode ser assegurada em termos que comprometam a utilidade e a funcionalidade da prestação laboral, devendo esta ser realizada em moldes que permitam ao empregador dela retirar proveito efectivo, em conformidade com os interesses legítimos da actividade empresarial.

A flexibilidade reconhecida ao trabalhador na gestão dos tempos de trabalho está, pois, architectada para ser gerida pelo próprio dentro de determinados parâmetros temporais, os quais são fixados pelo empregador. Como escreve JOANA NUNES VICENTE, “*cabe ao empregador fixar, por um lado, os períodos de presença obrigatória e por outro, os períodos ou faixas de tempo para o início e termo da pres-*

³⁰ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de Maio de 2020 (Proc. 9430/18.0T8VNG.P1).

*tação laboral, sendo dentro desses constrangimentos que o trabalhador poderá exercer a sua escolha*³¹ (sublinhado nosso).

É, precisamente, neste contexto que deve ser interpretada a exigência legal de que as faixas horárias indicadas pelo empregador para o início e o termo da prestação laboral não possam ter uma duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário: ao atribuir ao empregador a competência para a definição dessa balizas temporais, o legislador parte do pressuposto de que as mesmas devem revestir-se de uma amplitude suficiente para garantir ao trabalhador uma margem de escolha efectiva, apta a conciliar as exigências da vida profissional com as suas necessidades e conveniências de ordem pessoal³².

Em síntese, não assiste ao trabalhador o direito de fixar unilateralmente um horário de trabalho segundo a sua conveniência³³, do mesmo modo que não assiste ao empregador a faculdade de estabelecer, discricionariamente, um horário em desconformidade com as normas legais aplicáveis.

Por tudo o exposto, resulta evidente que a lei não ampara a invocação de um pretensão direito potestativo do trabalhador a um determinado horário de trabalho, desde logo porque “*o legislador não pode desinteressar-se da possibilidade actual de realização efectiva*

³¹ Cfr. VICENTE, JOANA NUNES (2023), “Trabalho por turnos, horário flexível e direitos fundamentais - Breves notas a respeito de uma nova controvérsia jurisprudencial”, in *Questões Laborais*, Ano XXX, n.º 62, Almedina, p. 21.

³² Nesse sentido, vide VICENTE, JOANA NUNES (2023), *op. cit.*, p. 21.

³³ Nesse sentido, vide MOREIRA, MARIA MARGARIDA GÓIS (2013), “O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar”, in *Questões Laborais*, n.º 41, Coimbra Editora, p. 170: “Não deixa de chamar a atenção que, contrariamente ao que sucede no regime de trabalho a tempo parcial [55.º, n.º 3 e 57.º, n.º 1, c)], o trabalhador não tem a possibilidade de manifestar a sua preferência quanto ao seu horário...”.

das posições jurídicas [dos trabalhadores], adequando-se às circunstâncias concretas, como decorre da parte final do n.º 4 do artigo 68.º da Constituição, como não pode sacrificar a viabilidade das empresas à prossecução deste objectivo programático”³⁴. Contrariamente, o trabalhador reserva-se tão somente o direito de requerer a aplicação do regime de horário flexível, ficando a concretização do respectivo esquema sujeita a decisão do empregador, tomada nos limites impostos pela lei e ponderada à luz das exigências do serviço e da própria organização. Nas palavras de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “os artigos 56.º e 57.º não aludem ao direito a um certo horário flexível, mas tão só à solicitação da aplicação do regime de horário de trabalho flexível”³⁵. Conclui-se, destarte, que o trabalhador não tem o direito de exigir um concreto e específico esquema de flexibilidade: este será (ou não) determinado pelo empregador, dentro dos condicionalismos legais.

Esta solução legislativa revela-se consentânea com as demais regras em matéria de protecção da parentalidade no que concerne à organização do tempo de trabalho.

Com efeito, os artigos 58.º a 60.º do Código do Trabalho, bem como as alíneas b) e c) do n.º 13 do artigo 208.º-B do mesmo diploma legal, não conferem ao trabalhador a prerrogativa de escolher um horário específico, limitando-se a consagrar faculdades como a recusa de determinados regimes de organização do tempo de trabalho - designadamente a adaptabilidade ou o horário concentrado - ou o direito a ser dispensado de prestar trabalho em certos períodos, no-

³⁴ Cfr. Xavier, Bernardo Da Gama Lobo / Carvalho, António Nunes de (2014), *op. cit.*, p. 39.

³⁵ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 507.

meadamente fora do horário normal praticado na empresa ou em período noturno.

Recorrendo às exactas palavras de TERESA SÁ LOPES, Juiz Relatora do Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação do Porto a 18 de Maio de 2020 (Proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1), “[o] artigo 55º do Código do Trabalho contempla o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares. No artigo 55º, n.º 3, o Legislador teve o cuidado de dizer que, na falta de acordo, o trabalho será prestado, conforme o pedido do Trabalhador, de manhã ou de tarde (assim excluindo o trabalho à noite) ou em três dias por semana. Já no artigo 56º do mesmo Código não se faz referência à fixação do horário flexível dentro de determinados limites conforme o pedido do Trabalhador. Ou seja, decorre da comparação entre ambos os preceitos legais que no pedido de trabalho flexível não pode o Trabalhador impor as balizas dentro das quais o Empregador deverá fixar o horário flexível. Por outro lado, o artigo 60º do Código do Trabalho contempla uma outra medida de protecção da parentalidade, regulando sobre a dispensa de prestação de trabalho noturno. Ora, mal se compreenderia que, não podendo já a trabalhadora beneficiar de tal dispensa por não se verificarem os respectivos pressupostos, pudesse todavia vir a ser dispensada dessa prestação por uma outra via, qual seja, a de, por via do artigo 56º, poder impor ao empregador uma baliza temporal para fixação do trabalho flexível que exclua o trabalho noturno”.

Conclui-se, pois, que a interpretação sistemática e coerente dos artigos 55.º, 56.º e 60.º do Código do Trabalho afasta inequivocamente a existência de um direito do trabalhador a impor as balizas

temporais para a fixação do horário flexível por parte do empregador. O regime jurídico vigente reserva, expressamente, à entidade empregadora a competência exclusiva para definir o horário, dentro dos limites legais, vedando-se ao trabalhador a utilização deste mecanismo para obter benefícios ou dispensas que a lei não lhe confere por outros meios.

Diante do que antecede, cabe concluir que qualquer interpretação que reconheça ao trabalhador o direito de definir, autónoma e unilateralmente, os seus tempos de trabalho diários conflitua directamente com o regime legal vigente, o qual se fundamenta num equilíbrio entre os interesses do trabalhador e os poderes organizativos da entidade empregadora. Permitir que o trabalhador, por sua iniciativa exclusiva, estabeleça o seu horário, sem respeitar o quadro fixado pela entidade empregadora, representaria uma subversão do modelo legal de articulação entre os direitos de parentalidade e a organização empresarial, comprometendo a coerência e a eficácia do regime jurídico do horário flexível. A interpretação do regime legal não pode, assim, ceder a práticas ou entendimentos que, sob o pretexto de promover a conciliação entre a vida pessoal e profissional, desvirtuem os contornos e pressupostos normativos estabelecidos no artigo 56.º do Código do Trabalho.

5. Horário flexível e trabalho por turnos

O exercício do direito ao horário flexível por trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de turnos defronta-se com imperativos operacionais e organizacionais que, de modo geral, privi-

legiam as necessidades funcionais da entidade empregadora, bem como a adequada articulação entre as coordenadas temporais da prestação dos demais trabalhadores, legitimando a dúvida acerca da respectiva compatibilidade³⁶.

Com efeito, revela-se particularmente problemática a aplicação do regime de horário flexível aos trabalhadores sujeitos a turnos³⁷, porquanto *“o empregador, ao invés de poder contar com os trabalhadores em horas fixas de início e termo, aspecto essencial para realizar a sucessão de turnos, teria de contar com a imprevisibilidade das horas de entrada e de saída dos trabalhadores dentro das faixas horárias típicas dos horários flexíveis, o que, em termos práticos, levaria a que, de forma sistemática, se opusesse fundamentalmente à implementação do referido horário”*³⁸. Múltiplos Autores defendem, por este motivo, que, na laboração por turnos, *“não existe substancial espaço para a flexibilização, sob pena de se comprometer quer o funcionamento da empresa, quer as prestações - e os interesses - dos outros trabalhadores”*³⁹, considerando o posto de trabalho (na sua vertente funcional e organizatória) daqueles que

³⁶ Nesse sentido, vide CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 536.

³⁷ Nesse sentido, vide MARTINS, DAVID CARVALHO (2019), “Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal”, in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Estudos APODIT 5, AAFDL Editora, pp. 104-105: *“Esta solução é admissível em atividades que não exigem ou pressupõem uma rigorosa determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal. Embora esta avaliação deva atender às circunstâncias do caso concreto, sempre se dirá que serviços administrativos, de consultoria, de contabilidade, de auditoria, de tradução e interpretação, de design, de publicidade, podem ser, em abstrato, compatíveis com modelos mais flexíveis de organização de tempo de trabalho (v.g. horários flexíveis). Ao invés, as atividades desempenhadas em estabelecimentos abertos ao público (v.g. estabelecimentos de ensino, restaurantes ou notários) ou organizados por turnos serão menos aptas a esquemas de flexibilidade.”* (sublinhado nosso).

³⁸ Cfr. VICENTE, JOANA NUNES (2023), *op. cit.*, p. 24.

³⁹ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 535.

executam funções em regime de turnos “*inadaptável à flexibilidade*”⁴⁰.

Tal entendimento - que subscrevemos na íntegra - corresponde à conclusão que se extrai da leitura da legislação vigente.

Tendo presente a estrutura geral do regime de protecção na parentalidade, verifica-se que a legislação laboral prevê expressamente a exclusão dos trabalhadores com responsabilidades familiares da sujeição a determinados mecanismos de gestão do tempo de trabalho que extravasem o “padrão” da prestação laboral, como sucede com os regimes de adaptabilidade, banco de horas e trabalho suplementar - conforme resulta dos artigos 58.º e 59.º, bem como das alíneas b) e c) do n.º 4 do artigo 206.º e do n.º 13 do artigo 208.º-B, todos do Código do Trabalho.

Já no que se reporta ao trabalho nocturno, a protecção legal conferida em situações especialmente prementes e por período limitado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes confina-se à possibilidade de requererem a adstricção a horário diurno compatível ou, na impossibilidade desta - designadamente por inexistência de horário alternativo adequado à actividade exercida -, à solicitação da dispensa da prestação laboral, assegurando-se, neste último caso, o direito a uma prestação social substitutiva da retribuição (cfr. n.ºs 1 a 3 do artigo 60.º e alínea i) do artigo 62.º do Código do Trabalho).

⁴⁰ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 536. No mesmo sentido, vide XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO / CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2014), *op. cit.*, p. 60: “*Há, como em outros direitos constitucionais, uma reserva do possível, exigindo-se para que surja a possibilidade de exercício de tal direito que, à partida, o posto do trabalho do trabalhador com responsabilidades parentais seja adaptável a este tipo de flexibilidade*”.

Não obstante tal protecção, verifica-se que o legislador optou - deliberadamente - por não estabelecer uma tutela idêntica relativamente ao trabalho por turnos. Nas palavras de SARA LEITÃO, “*se o legislador tivesse pretendido que o trabalhador pudesse, de forma unilateral e à margem do que fora acordado com o empregador, eximir-se da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, tê-lo-ia previsto expressamente, à semelhança do que fez quanto aos regimes de adaptabilidade e de banco de horas. Não é, pois, manifestamente, essa a intenção do legislador, sendo de concluir que, quando vigora na empresa um esquema de turnos rotativos, o trabalhador com responsabilidades familiares não pode excluir-se da prestação de trabalho neste regime, já que nenhuma disposição legal prevê tal possibilidade*”⁴¹.

Esta omissão parece evidenciar o reconhecimento de que a margem de flexibilidade, quer para o empregador, quer para o trabalhador, se encontra frequentemente limitada pela própria configuração organizativa do tempo de trabalho adoptada pela empresa. Não se afigura, por conseguinte, exigível que as entidades empregadoras se conformem com soluções que contrariem de forma evidente o seu modelo de funcionamento. Quando, por imperativos de ordem superior ligados à protecção da parentalidade, tal flexibilização se revele necessária, a responsabilidade decorrente não deverá recair sobre o empregador, mormente quando tal implique uma desestruturação relevante do modelo de funcionamento previamente estabelecido.

Vale isto por dizer que se afigura plenamente justificado, no quadro dos equilíbrios normativos anteriormente enunciados, que se

⁴¹ Cfr. LEITÃO, SARA (2020), *op. cit.*, p. 137.

vede à entidade empregadora, em face da necessidade de tutela dos diversos bens jurídicos em presença, o recurso a determinados instrumentos de flexibilização da gestão temporal da prestação de trabalho - como sejam a adaptabilidade, os regimes de banco de horas ou o trabalho suplementar - quando estejam em causa situações qualificadas pelo legislador como especialmente protegidas, com particular destaque para as que se inserem no âmbito da tutela da parentalidade. Distinta, porém, é a exigência de assegurar a salvaguarda dos arquétipos de organização temporal do trabalho previamente instituídos na empresa e funcionalmente adequados às singularidades do respectivo funcionamento e da natureza da actividade desenvolvida. Não está aqui em causa uma interdição absoluta, quer para o empregador, quer para o trabalhador, do recurso a formas de gestão flexível do tempo de trabalho; trata-se, antes, de afirmar que a estrutura organizativa vigente, enquanto manifestação legítima da autonomia de gestão empresarial, não pode ser alterada ou desvirtuada com fundamento num princípio de flexibilidade que, fora das situações expressamente consagradas pelo legislador, carece de suporte jurídico.

É neste contexto que se compreende a consagração - no artigo 60.º do Código do Trabalho - de uma tutela específica aplicável a situações que exigem uma protecção reforçada, como aquelas que envolvem trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e, paralelamente, a omissão de qualquer regime especial no que respeita ao trabalho por turnos - omissão essa que, longe de traduzir uma falha legislativa, reflecte antes o reconhecimento de que tal modelo de

organização comporta uma rigidez estrutural incompatível com a imposição de soluções de flexibilização individualizada.

Não prevendo o ordenamento jurídico-laboral um regime específico de tempo de trabalho que atenuie ou mitigue as dificuldades particulares de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar inerentes à condição dos trabalhadores sujeitos a laboração por turnos -, há quem sustente que se encontra *“irremediavelmente comprometida a dimensão real do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar desta categoria de trabalhadores”*⁴², o que coloca os trabalhadores em regime de turnos rotativos *“invariavelmente perante o dilema de opção entre o cumprimento dos deveres laborais no regime de turnos rotativos e o cumprimento das responsabilidades familiares”*⁴³. Por essa razão, alguns Autores julgam ser de reconhecer aos trabalhadores o direito a requerer a atribuição de turnos fixos, sob pena de, de outro modo, se lesar de modo excessivo a tutela dos seus interesses.

Trata-se, precisamente, do entendimento perfilhado por JOANA NUNES VICENTE, que, fundamentando-se em argumentos de índole teológica, valorativa e normativa, sustenta que os trabalhadores com responsabilidades familiares que desempenham a sua actividade em regime de turnos rotativos devem dispor da faculdade de laborar em turnos fixos, por forma a viabilizar a compatibilização das respectivas responsabilidades familiares com a sua actividade profissional. No seu estudo intitulado “Trabalho por turnos, horário flexível e direitos fundamentais - breves notas a respeito de uma nova contro-

⁴² Cfr. Vicente, Joana Nunes (2023), *op. cit.*, p. 25.

⁴³ Idem.

vérsia jurisprudencial”, a Autora invoca argumentos metodológicos para sustentar que a tutela da conciliação entre a vida privada e profissional desses trabalhadores pode ser feita por mediação directa da norma do artigo 56.º do Código do Trabalho, considerando o pedido de turno fixo ainda como uma forma de regime de horário flexível. Para o efeito, propugna uma interpretação do artigo 56.º conforme com a Constituição, que consagra o direito fundamental à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, permitindo, assim, que se incluam no conceito de horário flexível não apenas as situações que a ele correspondem *stricto sensu*, mas também as pretensões formuladas pelos trabalhadores que, em regime de turnos, solicitam a atribuição de um turno fixo para poderem cumprir com as suas obrigações familiares.

Reconhecendo que este argumento da interpretação conforme, isoladamente considerado, pode revelar-se insuficiente para fundamentar o resultado interpretativo pretendido, atento o teor literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, a Autora vai mais além e conjuga-o com um outro expediente metodológico, alegando que “*se, numa óptica patronal, a figura do horário flexível hoc sensu, quando aplicável à categoria dos trabalhadores por turnos, se revela uma medida particularmente perturbadora da organização empresarial, configurando a fixação de turnos fixos uma medida menos onerosa do ponto de vista patronal*”, poderá o intérprete deduzir que “*no campo de aplicação da norma em questão - o artigo 56º do Código do Trabalho - deve poder incluir-se, numa espécie de argumento a maiori ad minus, a hipótese do pedido de horário em turno fixo para*

os trabalhadores por turnos rotativos com responsabilidades familiares”⁴⁴.

Como via alternativa, a Autora sustenta que se poderá asseverar a realização prática do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, no contexto específico dos trabalhadores em regime de turnos, mediante a construção de uma solução normativa autónoma, ainda que não expressamente prevista na legislação laboral, com recurso à analogia como instrumento de integração jurídica. Neste contexto, JOANA NUNES VICENTE defende a aplicação analógica dos regimes previstos nos artigos 58.º a 60.º do Código do Trabalho, relativos à já referida dispensa de certas formas de organização do tempo de trabalho, de trabalho suplementar e de trabalho nocturno, contanto que se verifiquem, de forma substancial e objectiva, os pressupostos de identidade de razão que legitimem a extensão daqueles regimes a situações não expressamente contempladas na lei.

Também FRANCISCO LIBERAL FERNANDES sustenta uma leitura ampla do regime em causa, defendendo que “*não obstante o artigo 56º, n.º 2, definir horário flexível como sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e de o número seguinte regular a respectiva organização, aquela modalidade está associada a um regime em que o trabalhador goza da faculdade de gerir, dentro de certos limites, o seu tempo de trabalho (...), a noção compreende outros arranjos, – cuja previsão não só procura tutelar os trabalhadores com responsabilidades familiares e situações equiparadas (art. 64º), como responder também às necessidades de produção –*, de-

⁴⁴ Cfr. VICENTE, JOANA NUNES (2023), *op. cit.*, p. 31.

signadamente (...) o horário por turnos, em que a actividade de trabalho tem lugar em, pelo menos, dois períodos diários e sucessivos, assegurados por equipas diferentes”⁴⁵.

Em moldes idênticos, pronuncia-se o Juiz Conselheiro José Eduardo Sapateiro, afirmando que *“em princípio, não existem modalidades de horário de trabalho contempladas na lei laboral ou em regulamentação colectiva que sejam automática e imediatamente excludentes de pedidos de horários flexíveis como os dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”⁴⁶.*

A jurisprudência tem vindo, igualmente, a sustentar que deve ser reconhecido aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos rotativos o direito a solicitarem a sua afectação a um turno fixo, como meio de assegurar a compatibilização entre os compromissos laborais e as suas responsabilidades familiares, propugnando, para o efeito, pela aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Neste contexto, destaca-se o posicionamento do Tribunal da Relação do Porto, proferido no âmbito do processo n.º 1730/24.7T8VLG.P1, que sublinha que *“ainda que o regime de horário flexível consagrado pelo CT pareça estar vocacionado para os horários em que o trabalho é desenvolvido durante os dias úteis, em regime diurno, e em que o descanso coincide com o fim-de-semana, não é menos certo que, interpretar tal regime no sentido restritivo (...) deixaria de fora do seu âmbito de aplicação os, cada vez mais, trabalhadores com horários essencialmente noturnos e os dos turnos*

⁴⁵ Cfr. FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2018), *op. cit.*, p. 214.

⁴⁶ Cfr. SAPATEIRO, JOSÉ EDUARDO (2024), “Flexible Schedule - Reflections and Doubts”, in *XIV Colóquio de Direito do Trabalho - Novos desafios do Direito do Trabalho*, Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, APODIT, p. 151.

rotativos e que têm o seu descanso obrigatório e complementar em dias descontraídos da semana, que, as mais das vezes não coincidem com o sábado e o domingo”.

Nesse mesmo sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, a 14 de Maio de 2025 (Proc. n.º 3560/24.7T8ALM.L1-4), ao afirmar que *“apesar do teor literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de considerar que a sua interpretação pelos (...) arestos do Supremo Tribunal de Justiça [de 17 de Março de 2022 e de 22 de Outubro de 2022], uma vez que se mostra alicerçada em regras interpretativas que o artigo 9.º do Código Civil acolhe e tem como pano de fundo normas e princípios da ordem jurídico-constitucional, de modo algum contende com o princípio da legalidade constitucional que emerge dos artigos 3.º e 203.º da Lei Fundamental”.*

Também a própria CITE reconhece que o regime de horário flexível deve adaptar-se à crescente diversidade dos regimes de trabalho, designadamente ao regime de turnos rotativos, assegurando-se a possibilidade de afectação a turnos fixos sempre que tal medida seja necessária para a protecção da vida familiar do trabalhador e não colida com exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Não acompanhamos, contudo, a posição em apreço, porquanto resulta desprovida de sustentação jurídica sólida e se revela - absolutamente - dissonante com o ordenamento jurídico-laboral vigente.

Conforme se expôs anteriormente, o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não confere ao trabalhador, na ausência de norma legal expressa, a faculdade de se excluir do regime de turnos rotativos instituído pela entidade empregadora. Esta ausência de previsão explícita reveste-se de particular relevância,

pois, em consonância com os princípios da legalidade e da segurança jurídica, não é admissível que o trabalhador imponha unilateralmente alterações ao regime organizacional do trabalho que lhe foi determinado, sobretudo em matérias sensíveis como a organização do tempo de trabalho, cuja definição se insere no âmbito da autonomia empresarial.

Para mais, sempre se dirá que, tivesse o legislador pretendido conferir tal prerrogativa aos trabalhadores, tê-lo-ia, expressamente, previsto no texto legal - o que, manifestamente, não ocorreu. Tal omissão revela, pois, e em nosso entender, a vontade normativa clara de não permitir que o trabalhador, ainda que titular de responsabilidades familiares, possa afastar-se do regime de turnos rotativos, quando este tenha sido legalmente instituído pela entidade empregadora. Consequentemente, quando vigorar na empresa um esquema de turnos rotativos, o trabalhador progenitor não pode eximir-se da prestação de trabalho neste regime, por via do disposto no artigo 56.º, porquanto o mesmo apenas permite - se e quanto tal se revelar consentâneo com o esquema de horários vigente na empresa - a atribuição de um horário com faixas fixas e variáveis que permita ao trabalhador, dentro de certas condicionantes, definir quais as horas de início e termo da sua prestação.

Em face do exposto, entendemos que a pretensão do trabalhador de requerer a alocação a um turno fixo, na tentativa de se afastar do esquema de rotatividade a que está adstrito, carece de amparo legal e revela-se incompatível com o regime em vigor. A flexibilização do horário deve, pois, circunscrever-se à adaptação balizada pe-

los parâmetros do regime vigente, não comportando a dispensa ou modificação essencial do regime de trabalho por turnos.

6. Horário flexível e fixação dos dias de descanso semanal do trabalhador

Ainda no que concerne à implementação do regime de horário flexível, tem-se levantado a questão relativa à forma como se articulam as disposições legais aplicáveis com a definição dos dias de descanso semanal dos trabalhadores.

Para certo segmento da doutrina, o conceito de horário flexível respeita unicamente às horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, não estabelecendo qualquer correlação com os dias em que a actividade profissional é exercida. Por outras palavras, a definição do horário flexível abarca somente a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não os dias de início e termo do período normal de trabalho semanal⁴⁷.

Em contraponto, diversos Autores propugnam que o regime de horário flexível deverá igualmente conferir ao trabalhador a possibilidade de determinar, com um grau acrescido de autonomia, os dias em que exerce a sua actividade profissional. Esta visão parte do princípio de que - a montante da definição de horário flexível - se encontra a definição do que seja um horário de trabalho, a qual, na sua

⁴⁷ Nesse sentido, vide LEITÃO, SARA (2020), *op. cit.*, p. 126 e NOSSA, RITA MARQUES (2022), “O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares em Portugal - Breves Notas”, *in Cielo Laboral*, n.º 12, 2022, p. 4.

acepção legal, abrange igualmente a determinação do período de descanso semanal⁴⁸.

Sem desprimor pelas posições acima vertidas, afigura-se-nos que nenhuma se revela inteiramente correcta (ainda que tendamos a aproximar-nos da segunda).

Vejamos em pormenor.

O n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho não contém qualquer referência expressa aos períodos de descanso semanal, tal como o regime especial de protecção na parentalidade não prevê qualquer disposição relativa à definição dos referidos períodos de descanso. Deste modo, e na ausência de regulamentação específica, impõe-se concluir pela aplicação das regras gerais em matéria de determinação do horário de trabalho, assumindo particular relevância, neste âmbito, o artigo 212.º do Código do Trabalho, que estabelece os critérios orientadores para a fixação do horário de trabalho.

Nos termos do aludido preceito, compete ao empregador definir o horário do trabalhador, dentro das fronteiras legais, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável, sendo este definido como a “*determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”⁴⁹.

⁴⁸ Nesse sentido, vide MARECOS, DIOGO VAZ (2024), “Código do Trabalho - Comentado”, Almedina, 6.ª Edição, p. 229: “(...) o trabalhador poderá ao abrigo deste direito delimitar o seu horário de trabalho, tendo os dias de descanso semanal fixos, e por si definidos. Exemplificando, poderá o trabalhador passar a prestar o seu trabalho cumprimento um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo, durante todo o tempo em que o filho menor não complete os 12 anos, mesmo que em momento anterior tenha celebrado um contrato de trabalho com um horário distinto”.

⁴⁹ Cfr. n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho.

Da interpretação do preceito resulta que o conceito de horário de trabalho compreende a repartição do tempo de trabalho pelos dias da semana, reportando-se, pois, o respectivo conceito à configuração diária e semanal da jornada de trabalho, no qual se inclui o descanso semanal⁵⁰.

Neste conspecto, entendemos que a determinação do horário flexível deverá, igualmente, contemplar a fixação dos dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, com observância dos ditames legais e/ou convencionais aplicáveis. Ou seja, incorporando a noção legal de horário de trabalho a especificação dos descansos semanais e nada se preceituando a este respeito no regime de protecção na parentalidade, terá forçosamente aplicação a regra geral em matéria de determinação do horário de trabalho.

Mas se o conceito de horário flexível a que se refere o artigo 56.º do Código do Trabalho incorpora a definição dos dias de descanso, nada no respectivo regime aponta para que tal prerrogativa deva ser atribuída ao trabalhador. Pelo contrário, a inexistência de normas específicas sobre esta matéria no âmbito do regime de flexibilidade horária impõe a aplicação das regras gerais em matéria de organiza-

⁵⁰ Nesse sentido, vide CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), op. cit., p. 521: “tal como se encontra definido nos n.º 1 e 2 do artigo 200.º do Código do Trabalho, o horário de trabalho compreende a distribuição do tempo de trabalho pelos dias da semana, havendo, naturalmente, que observar sejam as regras dos artigos 213.º e 214.º, sobre a distribuição da jornada de trabalho nos dias em que deva ser realizada a actividade, seja o disposto quanto à fixação dos dias de descanso, nos artigos 232.º e 233.º”. Também o Tribunal da Relação de Guimarães, no Acórdão de 11 de Julho de 2025 (Proc. n.º 1616/22.0T8VNF.G1), refere que “o horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - cfr. artigo 200.º, n.º 1 do CT.-, sendo a determinação do horário de trabalho uma das manifestação do poder de direcção do empregador, com os condicionalismos legais - artigos 212.º e 97.º do Código do Trabalho”.

ção do tempo de trabalho, das quais se infere que a competência para a determinação do horário de trabalho - e, por conseguinte, para a definição dos dias de descanso - cabe ao empregador.

Dito isto, não se reconhece fundamento jurídico para sustentar uma interpretação segundo a qual o trabalhador, ao exercer as prerrogativas conferidas pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, possa indicar, no seu pedido, a abrangência dos dias de descanso. Não se vislumbra, naturalmente, qualquer obstáculo a que o trabalhador manifeste as suas preferências, podendo tal conduta, inclusivamente, revelar-se útil para a definição do horário de trabalho por parte do empregador. Todavia, nenhuma disposição legal prevê que as indicações prestadas pelo trabalhador no âmbito do seu pedido assumam carácter vinculativo para o empregador, não constituindo, em qualquer medida, restrição aos poderes de organização e direcção que legalmente lhe competem.

Sem prejuízo do acima exposto, verifica-se que, no plano jurisprudencial, os tribunais superiores têm vindo a reconhecer que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não impede que o trabalhador inclua, no âmbito do seu pedido, a indicação dos dias de descanso semanal, designadamente o sábado e o domingo.

Com efeito, o Tribunal da Relação de Lisboa, muito recentemente, entendeu que “[o] *horário flexível é, antes de mais, um horário de trabalho (artigo 200.º do CT), pelo que o trabalhador, no seu pedido, pode precisar que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo*”⁵¹, revelando-se tal posição “conforme com uma

⁵¹ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14 de Maio de 2025 (Proc.

interpretação teleológica do regime jurídico do artigo 56.º do Código do Trabalho e com a Constituição, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre a atividade profissional e a vida privada dos trabalhadores com responsabilidades familiares, em todas as situações em que as necessidades familiares a acautelar determinam a necessidade de não trabalhar aos fins de semana (artigos 69.º, n.º 1, alínea b), 67.º, n.º 1 e 68.º, n.ºs 1 e 4 da CRP), sempre sem prejuízo da possibilidade de recusa do empregador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º, n.º 2 do CT)”⁵².

Também o Tribunal da Relação do Porto qualifica como horário flexível “todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, podendo o trabalhador solicitar a atribuição de determinado horário precisando quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo”⁵³, sendo, para o referido órgão, “conforme à Constituição da República Portuguesa a interpretação do art.º 56.º, n.ºs 1 e 2 do CT segundo a qual o regime de flexibilidade do horário de trabalho não excluiu a inclusão do descanso semanal”⁵⁴.

3560/24.7T8ALM.L1-4).

⁵² Idem. No mesmo sentido, vide Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 5 de Junho de 2024 (Proc. n.º 1993/23.5T8PDL.L1-4): “(...) os artigos 56.º e 57.º do CT não excluem o descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, do regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”. Em termos análogos, vide Acórdão proferido pelo mesmo Tribunal a 28 de Junho de 2023 (Proc. n.º 21023/21.0T8LSB.L1-4): “Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo”.

⁵³ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de Novembro de 2024 (Proc. n.º 4261/23.9T8VLG.P1).

⁵⁴ Idem. No mesmo sentido, vide Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de

Em termos idênticos, o Tribunal da Relação de Évora considera que um trabalhador pode, no pedido que endereça à sua entidade empregadora, indicar quais os dias descanso que pretende gozar, incluindo o sábado e o domingo. Recorrendo às exactas palavras deste Douto Tribunal, *“se o que está em causa é a conciliação entre a atividade profissional e a atividade familiar e se a trabalhadora exerce, ou pode exercer, a atividade também aos fins de semana, na fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho, a que alude o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não poderá deixar de se atender também aos fins de semana. De outro modo, estava-se a discriminar negativamente estes trabalhadores que solicitam horário flexível em relação aos trabalhadores que apenas exercem a atividade de 2.º feira a sexta-feira. Isto quando, como é comum, e no caso foi invocado pela trabalhadora, o infantário frequentado pelo filho encontra-se encerrado ao fim de semana. Deste modo, entende-se que estando em causa um horário de trabalho, ainda que flexível, nada impedia a trabalhadora de indicar como dias de descanso os sábados e domingos”*⁵⁵.

Esta orientação tem sido acolhida, sem que se conheçam divergências, pelo Supremo Tribunal de Justiça, sendo de salientar os Acórdãos de 17 de Março de 2022 (Proc. n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1), de 22 de Junho de 2022 (Proc. n.º 3425/19.4T8VLG.P1.S1) e de 12 de Outubro de 2022 (Proc. n.º 423/20.9T8BRR.L1.S1). Nestes arestos, a instância máxima da Justiça sustenta o entendimento de que o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão

17 de Março de 2024 (Proc. n.º 1730/24.7T8VLG.P1).

⁵⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 25 de Outubro de 2024 (Proc. n.º 7416/23.2T8STB.E1).

do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares, recorrendo a uma interpretação teleológica do regime para o efeito.

Também a própria CITE tem sufragado o entendimento acima vertido, admitindo que o regime de flexibilização do trabalho acolhe *“a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica”*. Para este organismo, *“o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial”*⁵⁶.

Com o devido respeito, não se vê como possa esta interpretação merecer acolhimento, pois que a mesma desvirtua o conceito legal de horário flexível, ao alargar, indevidamente, o seu âmbito de apli-

⁵⁶ Cfr. Parecer n.º 2/CITE/2025. No mesmo sentido, vide Parecer n.º 3/CITE/2025.

cação e, bem assim, ao descaracterizar os elementos essenciais que o definem.

Com efeito, a consagração do direito a um horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho visa, conforme anteriormente referido, permitir ao trabalhador com responsabilidades familiares uma certa margem de auto-determinação na fixação dos momentos de início e de termo da sua prestação diária de trabalho, bem como na organização dos seus períodos de trabalho ao longo da semana - tudo isto dentro dos limites definidos pelo empregador, em função das exigências do funcionamento da empresa.

Ora, admitir que o trabalhador possa incluir no pedido de horário flexível a determinação dos dias de descanso semanal - trazendo para a sua esfera de auto-determinação uma matéria que, conforme claramente enunciado na lei, integra o poder de direcção do empregador -, compromete o equilíbrio normativo estabelecido entre o direito à conciliação da vida familiar e profissional e a necessidade de assegurar a regularidade, a previsibilidade e a estabilidade na organização do tempo de trabalho.

Acresce que tal ampliação do âmbito e do conceito de horário flexível, ao ponto de abarcar a fixação dos dias de descanso, representa uma deslocação do centro de ponderação da relação laboral, subvertendo o regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e esbatendo as fronteiras entre direitos legalmente tipificados e prerrogativas organizativas da entidade empregadora. Vale isto por dizer que aderir à perspectiva sufragada por tais organismos significaria conceder ao trabalhador a possibilidade de escolher os períodos de permanência e ao empregador a faculdade de fixar os intervalos

e interrupções da jornada, em manifesta inversão do regime actualmente em vigor.

Por outras palavras, tal orientação desconsidera o conteúdo normativo que decorre, de forma inequívoca e sistemática, dos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Em nome da tutela dos interesses legítimos dos trabalhadores, abdica-se da necessária delimitação legal do alcance da protecção conferida pelo regime de horário flexível, da afirmação da prerrogativa do empregador quanto à fixação do horário de trabalho - consagrada enquanto expressão do seu poder de direcção - e, não menos relevante, da própria noção legal de horário flexível. Tal posicionamento culmina numa flexibilização normativa que ultrapassa os limites traçados pela lei, reconduzindo o regime a uma concepção indeterminada de “*adequação horária*”, moldada, quase exclusivamente, pelos interesses do trabalhador, em detrimento da estrutura legal da relação laboral e da necessária ponderação dos interesses organizativos da entidade empregadora.

Por outro lado, não se afigura concebível que os defensores desta orientação sustentem o seu entendimento com recurso a uma suposta interpretação teleológica e sistemática do regime jurídico em apreço. Como salientam, de forma particularmente elucidativa, INÊS ARRUDA e MIGUEL DOS SANTOS, “*a interpretação da lei é feita, nos termos do artigo 9.º do Código Civil, pela análise conjugada de quatro elementos: i) o elemento literal; ii) o elemento histórico; iii) o elemento sistemático e; iv) o elemento teleológico. Ora, interpretando o artigo 56.º do Código do Trabalho, à luz dos aludidos elementos, não se nos afigura possível acompanhar o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça. (...) [A] lei é clara no sentido de atribuir a com-*

petência para a elaboração do horário flexível ao empregador. É o próprio artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho que refere “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve [...]”. Por outro lado, a lei atribui ao empregador o direito de indicar um ou dois períodos de permanência obrigatória do trabalhador (artigo 56.º, n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho) e determinar os períodos para início e termo do trabalho normal diário (artigo 56.º, n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho), devendo ainda “Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas” (artigo 56.º, n.º 3, alínea c) do Código do Trabalho). Da análise interpretativa das normas em causa, não se afigura possível concluir que é ao trabalhador (e não ao empregador) que compete definir o seu próprio horário de trabalho, bem como os dias de descanso semanal”⁵⁷. Qualquer interpretação nesse sentido equivaleria, em rigor, a esvaziar de conteúdo a vontade expressa do legislador e a substituir-se à ponderação legislativa através de uma leitura correctiva do regime, movida exclusivamente pelo intuito de reforçar as garantias do trabalhador, ainda que à custa da conformidade normativa e da segurança jurídica.

E mais: para sustentar tal posição, invocam-se, múltiplas vezes, normas constitucionais e legais, sem que se reconheça, contudo, que os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho representam a concretização legislativa concreta do alcance efectivo dessas previsões cons-

⁵⁷ Cfr. ARRUDA, INÊS / SANTOS, MIGUEL RIÇODOS (2024), “Breve comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/10/2022 - Interpretação da lei ou o regresso dos Assentos como fonte de direito?”, in *Revista Jurídica Pérez-Llorca*, n.º 22, p. 124.

titucionais no âmbito da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Subjaz, assim, a tal entendimento uma crítica implícita - ainda que não expressamente assumida - à conformação legal adoptada pelo legislador ordinário, tida por insuficiente ou inadequada face à teleologia dos preceitos constitucionais em causa. Essa crítica traduz-se, na prática, na substituição da ponderação de interesses efectuada pelo legislador por uma composição alternativa, construída à margem do quadro normativo vigente, e centrada numa valorização quase exclusiva das necessidades do trabalhador, em detrimento das exigências organizativas inerentes à actividade empresarial.

7. Os fundamentos de recusa legalmente previstos e a sua concretização pela jurisprudência e pela CITE

O exercício do direito do trabalhador à solicitação da fixação de um horário flexível encontra-se sujeito a limitações que decorrem, desde logo, da viabilidade concreta do pedido, aferida em função do conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho e da estrutura organizativa da empresa. Malgrado a lei portuguesa não especifique autonomamente esse requisito, nem se encontre instituída a recusa liminar pelo empregador por este motivo, não pode deixar de se considerar que o exercício do direito se mostra inadmissível quando coloque em risco a capacidade operacional da empresa para implementar o regime pretendido. Parafraseando ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *“nesta linha de reflexão, verifica-se que o direito genericamente concedido aos trabalhadores nem chega a concretizar-se ou cede,*

nestes casos, perante a necessidade de preservar a utilidade da prestação”⁵⁸.

Apenas verificado o pressuposto da viabilidade concreta do pedido se pode equacionar a recusa da pretensão do trabalhador com base noutros fundamentos - esses sim, expressamente previstos na lei - , como o da existência de exigências imperiosas da empresa que obstem à sua aplicação e/ou o da impossibilidade de substituição do trabalhador requerente do horário flexível.

Aqui chegados, cumpre descortinar o conceito de “*exigências imperiosas do funcionamento da empresa*”.

Na ausência de uma sua definição legal, afigura-se que tal conceito está relacionado com as necessidades operacionais da empresa, resultantes dos parâmetros temporais de funcionamento da organização produtiva e da sua repercussão na actividade exercida pelo trabalhador que requer o gozo do horário flexível. Nesse sentido, parece apontar a própria alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, ao estabelecer a necessidade de compatibilização do regime de horário flexível com o período de funcionamento da empresa.

Alguma jurisprudência considera, não obstante, que apenas se revelam imperiosas as “*situações excepcionais, extraordinárias, inexistíveis ao empregador para manter o regular funcionamento da empresa, que consubstanciam que o prejuízo que adviria para o empregadora com a fixação do horário flexível seria claramente superior ao imposto à trabalhadora caso o horário não seja fixado*”⁵⁹, enten-

⁵⁸ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 532.

⁵⁹ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 25 de Outubro de 2024 (Proc. 7416/23.2T8STB.E1).

dendo, pois, que “*as exigências imperiosas a que se refere o art.º 57.º, n.º 2 do CT não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal, só podendo ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais*”⁶⁰.

Ora, parece-nos manifesto que não pode o empregador ater-se a invocar a mera inconveniência ou a simples perturbação ou exacerbação de dificuldades advindas da implementação do regime de horário flexível. Contudo, tal não significa que as exigências legalmente previstas devam restringir-se a circunstâncias extraordinárias ou excepcionais, nem tal se infere do próprio texto legal. O que se pretende é que a recusa se fundamente em “*necessidades ingentes ligadas ao funcionamento da empresa, ou seja, que se prendam com a capacidade operacional da organização produtiva, tal como existe*”⁶¹. O critério é, pois, o da existência de imperativos do funcionamento da empresa.

Também a própria CITE vem seguindo entendimento relativamente conforme ao da jurisprudência ora mencionada⁶², fazendo, aliás, expressa referência, nos pareceres que emite, ao Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora a 11 de Julho de 2019. Todavia, este organismo vai mais longe, considerando que a recusa da

⁶⁰ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17 de Março de 2024 (Proc. n.º 1730/24.7T8VLG.P1).

⁶¹ Cfr. CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2024), *op. cit.*, p. 542.

⁶² O que justifica que, em 2023, a CITE se tenha pronunciado contra a recusa das entidades empregadoras em conceder horário flexível aos seus trabalhadores em 80% dos casos. Nesse sentido, *vide* CARVALHO, PATRÍCIA (2024), “Em 2023 houve mais de mil pareceres sobre pedidos de horário flexível”, in *Jornal Público*, disponível em: <https://www.publico.pt/2024/01/16/sociedade/noticia/2023-mil-para-eres-pedidos-horario-flexivel-2076882> (consultado em 21 de Agosto de 2025).

entidade empregadora assenta, na generalidade dos casos, em “*hi-póteses abstractamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias [ao/]à trabalha-dor[/]a requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se en-contram suficientemente concretizadas para (...) merecerem a pri-mazia que pretendem colher*”⁶³.

A título exemplificativo, atentemos no Parecer n.º 32/CITE/2025, no âmbito do qual se submeteu à apreciação da CITE a situação de uma trabalhadora que havia apresentado à sua entidade empregadora um pedido de horário flexível, solicitando que lhe fosse atribuído o seguinte horário: (i) de segunda a sexta-feira, das 10h00 às 18h00; e (ii) sábado e domingo, das 10h00 às 19h00, encontrando-se, no entanto, disponível para trabalhar apenas um fim de semana por mês, conforme as necessidades operacionais da empresa.

Confrontada com a pretensão que lhe foi endereçada, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa, sustentando que a mesma não se enquadrava no conceito de horário flexível e invocando exigências imperiosas de funcionamento da empresa susceptíveis de precluir o deferimento de tal pedido. Para fundamentar a recusa, a Empresa esclareceu que as funções a que a trabalhadora estava contratualmente adstrita só poderiam ser desempenhadas nas instalações do cliente, integrando esta uma equipa de 27 assistentes distribuídos por três turnos rotativos, com horários compreendidos entre as 10h00 e as 19h00, incluindo fins de semana.

⁶³ Cfr. Parecer n.º 2/CITE/2025. No mesmo sentido, vide Parecer n.º 3/CITE/2025.

Nessas condições, a aceitação do pedido inviabilizaria o cumprimento das normas laborais relativas ao descanso semanal dos restantes colaboradores e comprometeria a prestação regular e eficaz dos serviços contratados.

Chamada a pronunciar-se, a CITE considerou que *“a entidade empregadora apesar das alegações por si proferidas, alegou, mas não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, per si, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias na secção onde o requerente desempenha funções, comprometendo o normal funcionamento do serviço onde o trabalhador exerce funções, porquanto não basta à entidade empregadora invocar as contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não resultando demonstrado quais os turnos/ou horários na equipa e o respetivo quadro de pessoal necessário em vigor e quantos, e/ou, quais os trabalhadores impossibilitados de realizar os turnos e/ou em quantos turnos, face à amplitude do horário agora indicado”*⁶⁴ (sublinhado nosso).

Com o devido respeito, revela-se dificilmente justificável a adoção de tal entendimento por parte da CITE.

É imperioso sublinhar que se reconhece a tal organismo o poder de verificar, com base em factos concretos e na racionalidade da gestão empresarial, a existência de motivos relevantes que possam justificar a limitação do direito conferido pelo artigo 56.º do Código

⁶⁴ Cfr. Parecer n.º 32/CITE/2025.

do Trabalho. Tal verificação exige, naturalmente, uma análise ponderada e fundamentada, que não se esgota na simples invocação de inconvenientes organizativos, mas antes na demonstração objectiva de constrangimentos que impeçam a implementação do horário flexível solicitado.

Mas ainda que se atribua competência à CITE para verificar a existência de motivos que possam justificar a limitação do direito conferido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, não se exige ao empregador a prova absoluta de todas as circunstâncias possíveis. O que se requer é a apresentação de uma estrutura de suporte consistente, fundada em factos concretos que permitam à CITE proceder à apreciação crítica.

No caso em apreço, a entidade empregadora apresentou de forma detalhada os elementos que evidenciavam as limitações operacionais e organizativas que inviabilizariam a implementação do horário solicitado, incluindo a estrutura da equipa, os turnos de funcionamento e as exigências de cobertura horária. Não obstante, a CITE tomou, deliberadamente, a decisão de desconsiderar a fundamentação apresentada pela entidade empregadora, optando por sustentar uma interpretação que, na prática, ignora os constrangimentos operacionais efectivos e as necessidades organizativas da empresa. Por outras palavras, este organismo decidiu - em linha com a orientação que tem vindo a seguir - não acolher *“os argumentos invocados pelo empregador (...) optando por uma interpretação excessivamente restritiva do conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e descurando as dificuldades operacionais das empresas”*⁶⁵.

⁶⁵ Cfr. MARTINEZ, PEDRO ROMANO ET AL. (2020), “Código do Trabalho Anotado”, Al-

Ora, esta abordagem suscita preocupações de maior quanto à previsibilidade e à segurança jurídica do regime, ao transformar em secundários elementos que, por lei, são determinantes para a viabilidade da implementação do horário flexível, e ao criar um precedente no qual a gestão empresarial se vê subordinada a uma leitura excessivamente lata do direito do trabalhador, potencialmente prejudicando a operacionalidade e a estabilidade dos serviços.

Em conclusão, entendemos que a decisão da CITE evidencia um descompasso entre a protecção do direito à flexibilidade horária do trabalhador e a salvaguarda das prerrogativas organizativas do empregador, fragilizando o equilíbrio previsto no regime legal e comprometendo, em última instância, a eficácia da gestão empresarial e a continuidade adequada dos serviços.

O segundo fundamento legalmente consagrado para legitimar a recusa de fixação de horário flexível pelo empregador consiste, conforme acima antecipado, na impossibilidade de substituição do trabalhador requerente. Trata-se de um fundamento que, a nosso ver, apresenta aplicação limitada, pois, no regime de horário flexível, é assegurada, dentro dos respectivos constrangimentos legais, a continuidade da prestação da actividade - razão pela qual este argumento é raramente invocado pelas entidades empregadoras.

Tal limitação decorre do próprio desenho do regime legal, que visa conciliar a flexibilidade horária com a manutenção da produtividade e da operacionalidade da empresa. Assim, mesmo quando um trabalhador pretenda flexibilizar o seu horário, a organização continua a garantir a execução das tarefas essenciais, seja através de

medina, 13.^a Edição, p. 193.

ajustamentos internos, redistribuição de responsabilidades ou planeamento estratégico da equipa. Em rigor, a impossibilidade de substituição apenas se colocaria em cenários excepcionais, nos quais as funções dos trabalhadores se revelam absolutamente singulares e não permitem qualquer forma de reorganização ou alocação alternativa de recursos.

Deste modo, embora legalmente reconhecido, este fundamento tem aplicação residual e limitada, funcionando sobretudo como um mecanismo de salvaguarda em casos de extrema necessidade, sem constituir um obstáculo sistemático à implementação do horário flexível.

8. Novidades em matéria de horário flexível contidas no Anteprojecto de Lei da reforma da legislação laboral

O Anteprojecto de Lei da reforma da legislação laboral surge num contexto marcado por uma crescente preocupação com a modernização das relações laborais e a necessidade imperativa de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Esta proposta legislativa pretende dar resposta aos desafios impostos pelas transformações sociais e económicas contemporâneas, adaptando o regime jurídico vigente a um novo paradigma laboral que privilegia, entre outros aspectos, a flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

No tocante ao regime do horário flexível, o Anteprojecto esclarece que o mesmo deve ser elaborado pelo empregador, mediante proposta do trabalhador, observando um conjunto de requisitos que

visam harmonizar as legítimas necessidades individuais dos colaboradores com as imprescindíveis exigências organizativas das entidades empregadoras. Acresce, em particular, a necessidade de o horário flexível se ajustar às formas específicas de organização do tempo de trabalho decorrentes do período de funcionamento da empresa ou da natureza das funções desempenhadas, sobretudo em situações de trabalho nocturno ou de trabalho prestado habitualmente em fins-de-semana e feriados.

Apreciando as alterações propostas, reconhece-se como meritória a alteração vertida na primeira parte do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que a mesma aclara que a iniciativa para requerer o horário flexível pertence ao trabalhador, cabendo, porém, ao empregador a sua elaboração. Esta nova formulação representa um progresso assinalável no plano da segurança jurídica e da delimitação das competências de cada uma das partes envolvidas, ao pôr termo às dúvidas interpretativas que actualmente subsistem quanto à articulação entre a vontade do trabalhador e o poder de direcção da entidade empregadora.

Com efeito, ao consignar de forma inequívoca que não compete ao trabalhador determinar, unilateralmente, a aplicação de um horário flexível, o legislador afasta o conflito interpretativo que, até então, gerava incertezas na aplicação prática do regime, contribuindo, assim, para reforçar a estabilidade e a previsibilidade das relações laborais.

Trata-se, por conseguinte, de uma alteração que, sem desvirtuar os objectivos de promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, reafirma a necessidade de preservar o equilíbrio entre

os interesses do trabalhador e os imperativos de organização e funcionamento da entidade empregadora.

Idêntica conclusão se retira da alínea d) do artigo 57.º do Código do Trabalho: ao incluir, no conjunto de requisitos a observar aquando da formulação do pedido, a proposta de horário flexível a implementar, o legislador estabelece expressamente que a iniciativa para requerer o horário flexível pertence ao trabalhador, mas evidencia, simultaneamente, que se trata de uma proposta e não de um pedido vinculativo para o empregador.

Também a alínea d) que se adita ao n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho se revela merecedora de aclamação, ao exigir que o horário flexível se “ajuste” às formas especiais de organização do tempo de trabalho, designadamente, em contexto de trabalho nocturno ou de trabalho prestado habitualmente aos fins-de-semana e feriados.

Ao introduzir esta nova disposição, o executivo procura assegurar que a flexibilidade concedida aos trabalhadores não se traduza numa quebra da operacionalidade das organizações, garantindo assim o necessário equilíbrio entre as legítimas expectativas dos colaboradores em matéria de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e as exigências de funcionamento e produtividade das empresas. Desta forma, reconhece-se que nem todas as formas de organização do tempo de trabalho podem ser flexibilizadas de igual modo, sendo imperioso respeitar as especificidades dos diferentes regimes, os quais, por vezes, exigem uma organização particular para salvaguardar a eficácia das operações e a segurança dos trabalhadores.

Por último, esta disposição contribui para clarificar o quadro normativo, reduzindo a margem para litígios e controvérsias judiciais, porquanto deixa claro que a flexibilidade do horário não pode ser utilizada como meio para afastar ou modificar substancialmente regimes específicos de organização do trabalho que respondem a necessidades objectivas e concretas de uma empresa.

Não é, de modo algum, seguro que estas alterações venham a ser definitivamente acolhidas, nos termos em que estão propostas, já que o Anteprojecto de Lei terá de ser ainda sujeito ao crivo maioritário da Assembleia da República e à subsequente promulgação pelo Presidente da República. No decurso do processo legislativo poderão ainda ser introduzidas alterações e/ou ajustes que modifiquem o conteúdo inicialmente proposto, o que impõe cautela na interpretação do impacto potencial das medidas. Destarte, muito embora as soluções propostas nesta matéria se perfilhem como um avanço relevante no plano da segurança jurídica e da harmonização entre os interesses do trabalhador e as prerrogativas do empregador, o seu impacto dependerá da versão final que venha a ser aprovada.

9. Conclusões

O regime de horário flexível configura um instrumento jurídico de especial relevância no quadro das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, visando, em particular, a protecção da parentalidade. A previsão deste direito no artigo 56.º do Código do Trabalho, ao conferir aos trabalhadores com responsabilidades familiares a faculdade de requerer um horário flexível, reflecte

a intenção de o legislador assegurar uma maior compatibilização entre as exigências profissionais e as necessidades inerentes à vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Não obstante a existência de um regime como o previsto, a sua aplicação tem vindo a gerar controvérsia, decorrente da diversidade de interpretações de que tem sido objecto por parte da doutrina, da jurisprudência e da própria CITE. A dificuldade não reside, pois, na ausência de uma definição legal, mas antes na pluralidade de leituras quanto ao alcance e aos limites do regime, nomeadamente, no que se refere à extensão da margem de auto-determinação conferida ao trabalhador.

Neste domínio, os Tribunais portugueses e a CITE têm vindo a adoptar uma hermenêutica que, sob a aparência de uma interpretação finalística, configura uma verdadeira manobra de superação da disciplina normativa vigente, ao advogarem, reiteradamente, uma concepção ampliada do conceito de horário flexível, que, não raras as vezes, desconsidera os limites expressamente consagrados, conduzindo à absolutização do conteúdo do direito a favor do trabalhador, em claro prejuízo das legítimas exigências organizativas e funcionais do empregador. Esta orientação, frequentemente legitimada por uma invocação genérica dos fins da norma - nomeadamente a protecção da parentalidade -, revela uma tendência para privilegiar uma leitura unilateral do preceito, centrada exclusivamente no trabalhador, em detrimento de uma necessária ponderação dos interesses contrapostos que a norma visa, de igual modo, salvaguardar.

Esta abordagem, para além de fragilizar o princípio da proporcionalidade que deve reger a ponderação dos interesses envolvidos,

compromete o equilíbrio intrínseco entre direitos fundamentais dos trabalhadores e a autonomia organizativa das entidades empregadoras, ao conferir ao direito a um horário flexível uma dimensão quase absoluta, como se de um direito incondicionado e irrestrito se tratasse. Tal lógica interpretativa suscita, não só dúvidas jurídicas quanto à sua conformidade com o sistema normativo laboral, mas também preocupações em termos de segurança normativa e de coerência sistemática da ordem jurídica, podendo conduzir a situações de instabilidade e imprevisibilidade que afectam negativamente a relação laboral e o funcionamento das organizações.

Assim, impõe-se uma leitura atenta do artigo 56.º do Código do Trabalho que, respeitando a sua teleologia, não desvirtue os seus pressupostos estruturantes, nem subverta os equilíbrios fundamentais em que se baseia a respectiva disciplina. A concretização do direito ao horário flexível deve, por conseguinte, ser realizada à luz de uma hermenêutica que reconheça a pluralidade de interesses legítimos em presença, exigindo uma avaliação casuística, proporcional e juridicamente sustentada.

Neste contexto, torna-se igualmente indispensável fomentar um diálogo construtivo entre as partes e os órgãos competentes, no sentido de desenvolver orientações claras e coerentes, capazes de mitigar conflitos e garantir uma aplicação prática eficaz, justa e equilibrada do regime de horário flexível, assegurando, simultaneamente, a protecção dos trabalhadores e a sustentabilidade das organizações.

Bibliografia

ARRUDA, INÊS / SANTOS, MIGUEL RIÇO DOS, Breve comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/10/2022 - Interpretação da lei ou o regresso dos Assentos como fonte de direito?, in Revista Jurídica Pérez-Llorca, n.º 22, 2024

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, Revisitando o regime de horários flexíveis na parentalidade - notas sobre as recentes orientações jurisprudenciais, in Revista Internacional de Direito do Trabalho, IDT, IV, 2024

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, A protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho, in Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XLV, n.ºs 1-3, Almedina, 2004

DRAY, GUILHERME MACHADO, O Princípio da Protecção do Trabalhador, Almedina, 2015

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, Direito do Trabalho, 12.ª Edição, Almedina, 2004

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, in Biblioteca RED, 2018

LEITÃO, SARA, Horário Flexível do Trabalhador com Responsabilidades Familiares, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume VIII, Almedina, 2020

MARECOS, DIOGO VAZ, Código do Trabalho - Comentado, Almedina, 6.^a Edição, 2024

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, Direito do Trabalho, Almedina, 11.^a Edição, 2023

MARTINEZ, PEDRO ROMANO / MONTEIRO, LUÍS MIGUEL / VASCONCELOS, JOANA / BRITO, PEDRO MADEIRA DE / DRAY, GUILHERME MACHADO / SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, Código do Trabalho Anotado, Almedina, 13.^a Edição, 2020

MARTINS, DAVID CARVALHO, Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, in A Igualdade nas Relações de Trabalho, Estudos APODIT 5, AAFDL Editora, 2019

MOREIRA, MARIA MARGARIDA GÓIS, O princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar, in Questões Laborais, n.º 41, Coimbra Editora, 2013

NOSSA, RITA MARQUES, O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares em Portugal - Breves Notas, in Cielo Laboral, n.º 12, 2022

RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA, Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar - Algumas notas, in Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho, Estudos APODIT 4, AAFDL Editora, 2018

RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA, Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações Laborais Individuais, 6.^a Edição, Almedina, 2016

SAPATEIRO, JOSÉ EDUARDO, Flexible Schedule - Reflections and Doubts, in XIV Colóquio de Direito do Trabalho - Novos desafios do Direito do Trabalho, Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, APODIT, 2024

VICENTE, JOANA NUNES, Trabalho por turnos, horário flexível e direitos fundamentais - breves notas a respeito de uma nova contro-
vêrsia jurisprudencial, in Questões Laborais, Ano XXX, n.º 62, Almedina, 2023

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO / CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, Organização Flexível do Tempo de Trabalho (Competências da CITE), in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LV, Almedina, 2014

Jurisprudência consultada

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11 de Julho de 2019,
Proc. n.º 3824/18.9T8TSB.E1, disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 25 de Outubro de 2024,
Proc. 7416/23.2T8STB.E1, disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/82faa5cbd502614080258bd30042fe8c?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 11 de Julho de 2025, Proc. n.º 1616/22.0T8VNF.G1, disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/491c9601ba59091c80258b5f002e2c88?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 5 de Junho de 2024,
Proc. n.º 1993/23.5T8PDL.L1-4, disponível em

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7a8615cbdf39ba7c80258b3f00455e63?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14 de Maio de 2025,
Proc. n.º 3560/24.7T8ALM.L1-4, disponível em:
[https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/
9035e268bd5fa5c380258c9000486409?OpenDocument](https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9035e268bd5fa5c380258c9000486409?OpenDocument) [consultado
em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17 de Março de 2024,
Proc. n.º 1730/24.7T8VLG.P1, disponível em:
[https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf
/19943fe4db977ddf80258c6d0055b64b?OpenDocument](https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/19943fe4db977ddf80258c6d0055b64b?OpenDocument)) [consultado
em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de Novembro de
2024, Proc. n.º 4261/23.9T8VLG.P1, disponível em:
[https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf
/ef7d98eff7cea71280258bf7003fe777?OpenDocument](https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ef7d98eff7cea71280258bf7003fe777?OpenDocument) [consultado
em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de Maio de 2020,
Proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, disponível em:
[https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf
/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument](https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument) [consultado
em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de Março de 2022,
Proc. n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1, disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/09788853c6ebaa00802588090032bb71?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22 de Junho de 2022, Proc. n.º 3425/19.4T8VLG.P1.S2, disponível em:
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/25b640f2f22925948025886e00398c0d?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Outubro de 2022, Proc. n.º 423/20.9T8BRR.L1.S1, disponível em:
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/708b1c3a42f88a82802588da0048848e?OpenDocument> [consultado em: 5 de Agosto de 2025]





A PROTEÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO FACE À LIBERDADE RELIGIOSA: O CONFLITO ENTRE O TRABALHO E A CRENÇA ABSOLUTA REFERENTE AOS TEMPOS SAGRADOS DA RELIGIÃO*

*THE PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK IN THE FACE OF RELIGIOUS
FREEDOM: THE CONFLICT BETWEEN WORK AND ABSOLUTE BELIEF
REGARDING THE SACRED TIMES OF RELIGION*

Januário Graça¹

Sumário: 1. Os tempos sagrados da religião em contexto laboral no direito comparado; 1.1 Razão de ordem comparativa; 1.2 O direito espanhol; 1.3 O direito brasileiro; 1.4 O direito estado-unidense; 2. O direito ao trabalho: dimensão constitucional e social; 3. A crença religiosa absoluta: os tempos sagrados no exercício da atividade laboral; 4. O conflito entre o dever de prestação laboral e a crença relativa aos tempos sagrados da religião; 4.1. O conflito na jurisprudência do Tribunal Constitucional; 4.2. As provas de acesso à função pública em data coincidente com o tempo sagrado da religião: a lacuna do artigo 14º da Lei de Liberdade Religiosa no acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 14 de dezembro de 2023; 5. A discriminação positiva enquanto instrumento de igualdade.

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ Mestrando em Direito e Ciência Jurídica da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Advogado.

de material: entre o mito do privilégio e o controlo do excesso; 6. Soluções baseadas no princípio da flexibilização da atividade laboral. Conclusões.

Resumo:

O atual contexto social em Portugal é, sem dúvidas, marcado pelo fenómeno migratório e, consequentemente, pela coexistência de diferentes grupos culturais e religiosos. Há religiões que possuem crenças absolutas, isto é, crenças inalienáveis, inquestionáveis e que se apresentam como superior a qualquer outra fonte de autoridade ou norma, não admitem restrições ou flexibilização nos casos em que o seu exercício compromete a efetividade de outros direitos ou interesses legalmente protegidos. O presente artigo analisa a complexidade da abordagem do conflito existente entre o direito fundamental ao trabalho e a liberdade de crença religiosa relativa a tempos sagrados da religião e explora as soluções jurídicas baseadas na flexibilização da relação jurídico-laboral face às obrigações contratuais e as exigências operacionais do empregador. No texto, se discutem os limites legítimos do exercício à liberdade de crença no contexto laboral e, por fim, se apresentam soluções jurídicas que buscam equilibrar a proteção da dignidade da pessoa humana, a igualdade de oportunidades de trabalho e a proteção dos interesses do empregador.

Palavras-chaves: direito ao trabalho, liberdade religiosa, crença absoluta, conflito de direitos, flexibilização da atividade laboral.

Abstract:

Portugal's current social context is undoubtedly marked by the migration phenomenon and, consequently, by the coexistence of different cultural and religious groups. Some religions hold absolute beliefs—that is, beliefs that are inalienable, unquestionable, and that present themselves as superior to any other source of authority or norm. They do not allow restrictions or flexibility when their exercise conflicts with the exercise of legally protected rights or interests. This legal article addresses the complexity of the conflict between the fundamental right to work and freedom of religious belief regarding sacred religious times and explores legal solutions based on the flexibility of the legal-employment relationship, given the employer's contractual obligations and operational requirements. The text discusses the legitimate limits on the exercise of freedom of belief in the workplace and, finally, presents legal solutions that seek to balance the protection of human dignity, equal employment opportunities, and the protection of the employer's interests.

Keywords: right to work, freedom religious, absolute belief, conflict of rights, flexibility of work activity.

1. Os tempos sagrados da religião em contexto laboral no direito comparado

1.1. Razão de ordem comparativa

Vivemos cada vez mais num mundo interconectado, em que o fenómeno migratório, as trocas de ideias, a permeabilidade de culturas, bem como a polarização são cada vez maiores, desafiando os Estados a adotar medidas equilibradas de integração.

Ao navegarmos na discussão desse desafio, onde se incluem os grupos religiosos minoritários cujas crenças, em certo momento, contrastam com o exercício de outros direitos fundamentais, a nossa pesquisa tem por base o direito português ficando, por isso assente, que não tem por escopo um estudo de direito comparado com outros ordenamentos jurídicos.

Todavia, é nosso entendimento, que a pesquisa ficaria mais enriquecida se não prescindíssemos, nessa fase preliminar do texto, de uma perspetiva comparada que, embora possa parecer incipiente pode, à final, se revelar extremamente útil e nos dar *inputs* no sentido de compreender como outros Estados protegem juridicamente a observância de tempos sagrados religiosos no contexto laboral. É nesta conformidade, que a seguir serão analisados três ordenamentos jurídicos estrangeiros (espanhol, brasileiro e estadunidense).

Desde logo, Portugal e Espanha partilham a Península Ibérica que durante séculos foi profundamente marcada por conflitos religiosos, por processos de expulsão e conversão forçada de pessoas à

adoção de crenças religiosas. Importa ainda salientar que estes Estados, pertencentes a mesma família jurídica (romano-germânico) enfrentam, atualmente, desafios migratórios que, em certa medida apresentam características similares, dentre os quais, à integração de povos oriundo de países com o predomínio de uma religião e cultura diferentes da religião maioritária da península, não sendo menos relevante, diante dessa pluralidade cultural, compreender as soluções jurídicas funcionais adotada pela Espanha.

No outro ponto do globo, Brasil e Portugal embora partilham uma história de muitos séculos, a religião cristã europeia levada no período dos descobrimentos convive, hoje, com diversas religiões. Atualmente, diferente do que ocorre em Portugal em que os grupos religiosos são relativamente homogêneos, o Brasil possui grupos religiosos heterogêneos; as religiões de origem europeia, asiática, africana e locais possuem diversas ramificações, fazendo daquele imenso país um território com um robusto pluralismo religioso².

Finalmente, não obstante, à família jurídica (*commom law*) a que os Estados Unidos da América pertencem, a crescente consolidação da solução há muito adotada através do instituto da acomodação razoável de crenças religiosas em contexto laboral, que a seguir se desenvolverá, empresta, neste artigo, um valioso contributo, devido a força das decisões judiciais na formação das fontes do direito.

² As religiões do Brasil no Censo demográfico 2022, *Confins* [Online], 67 | 2025, URL: <http://journals.openedition.org/confins/63376>. Acesso 7.6.2026.

1.2. O direito espanhol

No direito espanhol, a liberdade religiosa está consagrada no artigo 16.º da Constituição, que estabelece no seu n.º 1 o seguinte: *“Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”*

O conteúdo desta norma foi desenvolvido pelo legislador infra-constitucional através da Lei Orgânica n.º 7/1980 de 5 de julho - Lei de Liberdade Religiosa³. No artigo 2.º deste dispositivo normativo, se consagra o direito a liberdade religiosa nas suas várias dimensões, desde logo, a liberdade religiosa na vertente individual, associativa, bem como na garantia da imunidade dos lugares de culto.

Assim como em Portugal, na Espanha, devido a tradição cristã católica dominante, o direito laboral foi fortemente influenciado pela religião, deixando vestígios que ainda prevalecem na legislação laboral, tal como no estabelecimento do dia de descanso semanal, regulada pelo n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto dos Trabalhadores⁴, ao conferir ao trabalhador o direito a um período de descanso semanal de um dia e meio, preferencialmente a tarde de sábado ou a manhã de segunda-feira e o dia completo de domingo.

Com efeito, as relações entre o Estado espanhol e as Igrejas são regidas, em grande parte, por acordos de cooperação rubricados

³ Publicado no Boletín Oficial del Estado, «BOE» núm. 177, de 24/07/1980, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-15955>.

⁴ Ver o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, publicado no Boletín Oficial del Estado «BOE» n.º 255, de 24/10/2015, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

com as federações de igrejas. Estes acordos definem aspetos específicos da religião com impacto na vida social, tais como o estabelecimento de direitos e deveres das confissões religiosas, bem como na consagração, sob certos requisitos, de dispensa de trabalhadores e alunos em dias de descanso religioso.

Em 1992, o Estado espanhol celebrou acordos com três federações religiosas, nomeadamente, com a Federação de Entidades Religiosas Evangélicas de Espanha⁵, com a Federação de Comunidades Israelitas de Espanha⁶ e com a Comissão Islâmica de Espanha⁷. De todo modo, o artigo 12.º de cada um destes acordos estabelece o regime jurídico dos dias sagrados religiosos, conferindo a dispensa de trabalhadores, mediante acordo com o empregador, no dia de descanso estabelecido pela religião ou nas datas de feriados religiosos.

O acordo celebrado entre o Estado espanhol e a Federação de Entidade Religiosa de Espanha, salvaguardou o sábado, enquanto dia religioso, ao estabelecer que para a igreja adventista do sétimo dia e outras igrejas evangélicas que tem o sábado como dia de guarda, o dia de descanso semanal previsto no n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto do Trabalhador - que é o domingo, poderá ser substituído, por acordo das partes, e compreender a tarde de sexta-feira e o próprio dia completo de sábado.

Neste contexto, acrescenta ainda o n.º 3 do artigo 12.º do acordo que os exames ou provas seletivas para o ingresso nas administrações públicas que devam realizar-se em dia coincidente com o

⁵ Aprovado pela Lei nº 24/1992, de 10 de novembro «BOE» núm. 272, de 12 de novembro de 1992, <https://www.boe.es/eli/es/l/1992/11/10/24>.

⁶ Aprovado pela Lei nº 25/1992, de 10 de novembro «BOE» núm. 272, de 12 de novembro de 1992, <https://www.boe.es/eli/es/l/1992/11/10/25>.

⁷ Aprovado pela Lei nº 26/1992, de 10 de novembro «BOE» núm. 272, de 12 de novembro de 1992, <https://www.boe.es/eli/es/l/1992/11/10/26>.

descanso sabático, serão marcados em data alternativa para os fiéis destas religiões, quando não houver causa justificativa que o impeça.

O mesmo regime foi estabelecido no acordo de cooperação entre o Estado espanhol e a Federação das Comunidades Israelitas de Espanha, uma vez que ambas religiões têm o dia de sábado como dia sagrado religioso. Adicionalmente, para a comunidade israelita, à luz do n.º 2 do artigo 12.º do respetivo acordo, além do descanso semanal e da realização de provas de ingresso à administração pública, se permite que os feriados previstos no Estatuto dos Trabalhadores sejam substituídos pelos feriados judaicos, tais como feriado do Ano Novo, do Dia da Expição, da Festa dos Tabernáculos, da Páscoa e do Pentecostes.

Finalmente, em relação ao acordo celebrado entre o Estado espanhol e a Comissão Islâmica de Espanha, estabelece o artigo 12.º que os membros da comunidade islâmica podem solicitar a interrupção do seu trabalho na sexta-feira das 13:30 às 16:30 para a oração obrigatória solene assim como a dispensa de uma hora antes do pôr-do-sol no mês do Ramadã. Contudo, em ambos casos, deve haver acordo entre as partes e as horas perdidas serão compensadas sem indemnização.

No entanto, à semelhança da Comunidade Israelita de Espanha, nos termos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 12.º do acordo, aos fiéis da Comunidade Islâmica são garantidos, não apenas o direito de solicitar que os exames de ingresso à administração pública sejam realizadas em data não coincidente com feriado religioso, mas também, em acordo com o empregador, o de solicitarem a substituição dos

feriados previstos no Estatuto dos Trabalhadores pelos feriados muçulmanos, tais como o feriado do primeiro dia do Ano Novo (AL HIJRA), do décimo dia de Muharran (ASHURA), do nascimento do profeta (IDU AL-MAULID), da data da Jornada Noturna e da Ascensão do Profeta (AL ISRA WA AL-MI'RAY), do ápice do Jejum do Ramadã (Eid al-Fitr) e do sacrifício realizado pelo Profeta Abraão (EDU AL-ADHA).

Nesta conformidade, o Estado espanhol procurou resolver, de forma setorizada, o conflito relativo aos tempos sagrados da religião em contexto de trabalho, quer no acesso ao emprego, quer na vigência da relação laboral, ao estabelecer regras claras tendo em conta as especificidades de cada religião.

Com efeito, antes da vigência destes acordos, a jurisprudência espanhola sobre a matéria não só era escassa, como tinha um posicionamento que menos garantia dava à liberdade de crença religiosa. A decisão judicial mais conhecida data de 1985, no caso *Margarita Vila Costas v Industrial Dick, S.A*, relativo a um recurso de amparo que fora interposto por uma trabalhadora, membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia⁸.

Margarita teria abandonado o seu posto de trabalho no horário coincidente com o tempo sagrado da sua religião, depois de ver recusados os seus pedidos de mudança de turno e de compensação das horas de trabalho em falta com perda de salário ou de atribuição de trabalho noutro horário. A empresa considerou injustificadas as faltas dadas e desencadeou um processo disciplinar

⁸ Ver Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 19/1985 de 13 de fevereiro no caso *Margarita Vila Costas v Industrial Dick, S.A*, disponível em <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/399>. Acesso em 28.09.2025.

que culminou com o seu despedimento.

O despedimento havia sido anulado em primeira instância pelo Tribunal de Trabalho de Vigo, que considerara discriminatório despedir a trabalhadora por se recusar a trabalhar após o pôr-do-sol de sexta-feira, mas a decisão viria a ser revogada pelo Tribunal Central do Trabalho que julgou válido o despedimento.

Na tentativa de reverter a situação, a trabalhadora teria recorrido ao Tribunal Constitucional Espanhol que veio adotar a posição que era comum na época - *a posição contratualista*, segunda a qual as declarações das condições de trabalho contratualmente estipuladas não podiam sofrer alterações unilaterais em razão das crenças religiosas de um dos contratantes. O tribunal julgou assim improcedente o recurso e manteve a decisão o tribunal recorrido.

1.3. O direito brasileiro

No Brasil, a liberdade religiosa constitui um direito fundamental previsto no artigo 5.º, inciso VI da Constituição Federal de 1988 que assegura a todos os cidadãos a liberdade de consciência e de crença nos termos seguintes: *“É inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”*.

Ainda no mesmo artigo, o inciso VIII consagra que *“Ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se*

de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”.

Com efeito, diferentemente da lei espanhola, na legislação brasileira, o descanso semanal, no qual se dá preferência ao domingo, está consagrado no artigo 7.º inciso XV da Constituição Federal⁹. Todavia, a expressão “preferencialmente” utilizada tem sido interpretada no sentido de que embora o legislador constitucional estabeleça como regra o descanso dominical, o período de descanso semanal pode recair em qualquer outro dia da semana, não sendo, portanto, tal preferência, regra absoluta¹⁰.

Sendo um Estado Federal, não há no Brasil um único regime jurídico no que a proteção do direito do trabalho diz respeito, quando em conflito com a liberdade religiosa havendo, desde logo, Estados com leis mais favoráveis que outros. A título de exemplo, quanto à realização de provas de concursos públicos, no Estado de Santa Catarina, vigora a Lei n.º 11.225/1999, alterada pela Lei n.º 14.607/2009 que estabelece no artigo 1.º que *“as provas de concursos públicos e os exames vestibulares de instituições públicas ou privadas, serão realizadas no Estado de Santa Catarina, no período de domingo à sexta-feira, no horário compreendido entre as oito e dezoito horas”*.

“§ 1.º Quando inviável a promoção dos certames em conformidade com o caput, a entidade organizadora poderá

⁹ Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

«...»

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

¹⁰ Ainda neste sentido ver o artigo 67.º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943, com as alterações que lhe foram dadas pelas leis posteriores.

realizá-los no sábado devendo permitir ao candidato, que alegue e comprove convicção religiosa, a alternativa da realização das provas após o pôr-do-sol”.

“§ 2.º Na hipótese do parágrafo anterior, o candidato ficará incomunicável, desde o horário regular previsto para os exames até o início do horário alternativo para ele estabelecido previamente”

Medidas legislativas semelhantes foram adotadas em outros Estados¹¹. No entanto, quanto ao conflito relacionado à liberdade religiosa em contexto do trabalho, onde se enquadra, naturalmente, os tempos sagrados da religião, o entendimento assente é de que o inciso VIII do artigo 5.º da Constituição Federal, obriga as entidades recrutadoras, dentro de certos limites, a garantir a realização de prestações alternativas a quem, por objeção, solicite a acomodação da sua religião no âmbito laboral.

1.4. O direito estado-unidense

Os Estados Unidos, dada a sua génese histórica multicultural e religiosa, o conflito da religião no contexto do trabalho, cedo deu lugar a alteração da legislação com vista a incluir medidas de correção de desigualdade prática que entretanto se verificava. Estas medidas que se popularizaram sob o conceito de acomodação

¹¹ Ver por exemplo no Estado de S. Paulo a Lei n.º 12.142/2005 e no Mato Grosso a Lei n.º 9.274/2009 que estabelecem o regime semelhante à do Estado de Santa Catarina, admitindo a marcação de data alternativa, quando o dia designado para a realização da prova for o sábado, devendo o candidato requerer até 72 horas antes do início da prova e ser mantido incomunicável desde o horário previsto para o exame até ao horário alternativo para ele estabelecido previamente.

razoável “*reasonable accommodation*”¹², se estenderam às outras latitudes, designadamente, o Canadá¹³ e mais tarde à União Europeia¹⁴.

Segundo este conceito, se considera ilegal a discriminação de um empregado ou potencial empregado por um empregador com base em sua religião e obriga a que o empregador faça adaptações razoáveis às necessidades religiosas de seus empregados, exceto, se disso resultar um encargo indevido “*undue hardship*” na condução dos negócios da empresa.

A *reasonable accommodation* teve repercussão jurisprudencial no caso *Trans World Airlines v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977)¹⁵ em que *Larry Hardison*, membro de uma comunidade religiosa, a *Worldwide Church of God*, tinha a crença religiosa de não trabalhar aos sábados. Enquanto funcionário da *Trans World Airlines (TWA)* e

¹² A pluralidade cultural dos E.U.A fez com que na emenda de 1972 à Lei dos Direitos Civis “*Civil Right Act*” se introduzisse alterações ao Título VII, para incluir o artigo 42 U.S.C §2000e(j) relativo a acomodação religiosas estabelecendo que “*The term ‘religion’ includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee’s or prospective employee’s religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer’s business.*” No entanto, embora a lei não define o termo encargo indevido “*undue hardship*”, relegando-o ao campo da jurisprudência, a decisão do caso *Trans World Airlines Inc v. Hardison* que foi decisiva na interpretação deste conceito por décadas, considera que há encargo indevido e, conseqüentemente, a não acomodação do trabalhador, quando a entidade empregadora incorra em mais do que um custo mínimo “*minimal cost*”.

¹³ Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6), artigos 2.º e 15.º, e a jurisprudência da Suprema Corte no caso *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, 1992, que estabeleceu o “*duty to accommodate*” como princípio estruturante contra a discriminação no direito canadense. Ver o acórdão em: decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/910/index.do. Acesso: 11.10.2025.

¹⁴ Diferentemente dos Estados Unidos e Canadá em que a acomodação razoável abrange a religião e deficiência, na União Europeia, o “*dever de ajuste razoável*” previsto no artigo 5.º da Diretiva 2000/78/CE, aplica-se exclusivamente à deficiência no emprego e ocupação, sendo ainda tímida o seu alargamento às situações relativas à religião.

¹⁵ <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/>. Acesso: 11.10.2025.

colocado na área de manutenção de aeronaves no aeroporto de Kansas City, *Hardison* operava sob um sistema de antiguidade e sob acordo coletivo do sindicato, nomeadamente, da Associação Internacional de Maquinistas e Trabalhadores Aeroespaciais.

Nos termos do acordo coletivo, os funcionários mais antigos tinham preferência na escolha de turnos à medida da disponibilidade destes e os funcionários mais juniores eram obrigados a trabalhar quando não fosse possível encontrar funcionários suficientes para cobrir o serviço num determinado horário.

Inicialmente *Hardison* tinha folgas aos sábados, mas quando foi transferido para um setor com poucos funcionários deixou de ter essa possibilidade. No entanto, solicitou a acomodação para isenção de trabalho aos sábados e propôs a redução da semana laboral para 4 dias, mas a *Trans World Airlines (TWA)* indeferiu o pedido, alegando que não conseguia alterar o turno sem prejudicar a antiguidade de outros trabalhadores protegidos pelo acordo coletivo e que a alternativa proposta de redução da semana laboral para 4 dias, implicaria a contratação de um substituto para cobrir seu turno o que seria demasiado oneroso para a empresa.

À Suprema Corte de Justiça colocou-se a questão de saber qual era o limite do “*encargo indevido*” no contexto de acomodação razoável, vindo então aquela instância a decidir que um empregador sofre encargos indevidos se a acomodação exceder um custo mínimo “*more than de minimis cost*”. A decisão considerou que, no caso concreto, exigir pagamento de horas extras ou alterar regras sindicais estabelecidas para acomodar um empregado

ultrapassava o custo exigido pela lei.

O sentido desta jurisprudência perdurou por décadas até 2023, quando num outro caso, *Groff v. DeJoy*, 600 U.S. 447 (2023)¹⁶, a Suprema Corte reinterpretou o conceito de encargos indevidos conferindo-lhe um sentido mais rigoroso diferente do conceito de custo mínimo. No caso, *Gerald E. Groff*, um cristão evangélico, que trabalhava no Serviço Postal dos Estados Unidos (USPS), tinha a crença religiosa do “*shabbat dominical*” segunda a qual o domingo deve ser dedicado à adoração e ao descanso e não ao trabalho secular.

Em 2013, o USPS firmou um acordo com a Amazon e começou a fazer entregas também aos domingos. *Groff* pediu acomodação para ser dispensado destes turnos, mas a entidade empregadora tentou fazer ajustes (trocar de turnos e redistribuir tarefas), mas isso resultava em sobrecarga para os colegas. *Groff* foi várias vezes advertido disciplinarmente e diante da pressão pediu demissão, vindo depois a processar o empregador por violação do dever de acomodação razoável por motivo religioso previsto no título VII da *Civil Right Act* de 1964.

A Suprema Corte reinterpretou o padrão de custo indevido entretanto aplicado desde o caso *Hardison*, dando-lhe um sentido mais rigoroso que o conceito de custo mínimo. Na decisão, os juízes consideraram que o encargo deve ter um impacto substancial na condução dos negócios do empregador.

¹⁶ <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/600/22-174/>. Acesso: 11.10.2025.

Entretanto, embora a Suprema Corte não tenha esclarecido o que significava custo substancial, deixando esta determinação aos tribunais inferiores, compreende-se que determinados fatores são tidos em conta, como a dimensão e estrutura da empresa, as receitas, os lucros, o número de funcionários, o impacto da acomodação de outros trabalhadores e o impacto nas operações comerciais. O novo sentido da jurisprudência americana obriga a que as entidades patronais apenas possam recusar a acomodação de um trabalhador por motivos religiosos, desde que provem que incorrerão em prejuízos substanciais.

Portanto, o caso *Groff* dá um gigantesco passo na proteção do trabalhador religioso e é precisamente esta a crítica que dela se faz, temendo-se que ao exigir do empregador mais do que um custo mínimo para acomodação, tal medida poderá ter um impacto desigual sobre funcionários seculares, ou funcionários que praticam uma religião diferente daquela a ser acomodada, podendo criar conflitos que, em última instância, se pode repercutir na condução dos negócios do empregador.

Portanto, as reações não se fizeram esperar, havendo autores que temem que o caso *Groff v. Dejoy*, ao acomodar especialmente o trabalhador religioso, pode fazer esquecer o trabalhador secular pois, as acomodações relativas as mudanças de horário do trabalhador religioso poderão forçar os trabalhadores seculares a assumirem encargos ou tarefas que os trabalhadores religiosos não podem fazer em determinados dias ou períodos. Portanto, o desafio de proteção do trabalho pode deslocar e mudar de polarização, o que implica reconhecer a necessidade de proteção dos

trabalhadores não religiosos, por formas a não suportarem demasiados sacrifícios¹⁷.

2. O direito ao trabalho: dimensão constitucional e social

A satisfação das necessidades humanas, desde a antiguidade, através de mecanismos rudimentares, à atualidade, com a inovação da tecnologia, teve no trabalho, o seu instrumento de realização, enquanto meio de aquisição de bens para a satisfação das necessidades básicas da vida, constituindo-se num direito fundamental tal como consagrado no artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)¹⁸. As pessoas, em regra, celebram contratos de trabalhos como forma mais comum de obter rendimentos e, dessa forma, satisfazer as necessidades para si e para as suas famílias.

Na ordem jurídica portuguesa, o direito ao trabalho se encontra constitucionalmente consagrado no capítulo relativo aos direitos sociais. Além da norma citada, há outras normas da carta magna a considerar, designadamente, os artigos 53.º, 57.º e 59.º CRP que estabelecem princípios que orientam o legislador infraconstitucional no estabelecimento da política laboral. O n.º 2 do artigo 58.º CRP impõe um conjunto de deveres ao Estado, desde

¹⁷ SARA KNIAZ, Religious accommodations and the forgotten secular employees - undue hardship under title of the Civil Right Act, Northeastern University Law Review, 19 April 2024, disponível em: https://nulawreview.org/extralegalrecent/2024/4/19/religiousaccommodations#_10. Acesso em 12.10.2025.

¹⁸ Importa assinalar que, tendo a pesquisa por escopo o ordenamento português, aos atos normativos referenciados ao longo do texto, sem menção do ordenamento jurídico em causa, são do direito português.

a criação de políticas de emprego, a promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e na escolha da profissão ou género de emprego, tudo isso tendo em vista garantir a máxima concretização do direito ao trabalho, na formação técnica e cultural e na valorização profissional dos trabalhadores.

Nesta conceção constitucional, enquanto instrumento de sobrevivência e de dignidade humana, o trabalho adquire uma dimensão que restringe a atuação das entidades empregadoras, mediante introdução de normas obrigatórias que limitam a livre atuação do poder diretivo e de organização empresarial, de modos a proteger o trabalhador que é a parte mais fragilizada na relação estrutural do contrato de trabalho. Assim, o direito laboral enquanto regulador do mercado de trabalho, equilibra eficiência económica e proteção social e esta função social tem por objetivo garantir não apenas a liberdade contratual, mas sobretudo, a segurança jurídica e a estabilidade social.

As questões relacionadas com a liberdade religiosa no contexto do trabalho são cada vez mais sensíveis e estão entre as mais controversas e delicadas do direito do trabalho, gerando muitas vezes incompreensões entre empregadores e trabalhadores. A inferioridade do trabalhador na relação contratual o coloca numa posição de debilidade suscetível de gerar receios em manifestar suas crenças religiosas com o temor de vir a ser discriminado pelo empregador.

A liberdade religiosa enquanto direito fundamental exige do empregador, sempre que possível e razoável, que a atividade empresarial seja organizada de modos a respeitar a religião de seus

colaboradores, procurando em cada caso, alternativas e soluções menos restritivas, evitando que as situações de conflitualidade coloquem o trabalhador na difícil condição de escolher entre exercer livremente a sua crença religiosa ou cumprir com o dever de prestação laboral a que está adstrita.

3. A crença religiosa absoluta: os tempos sagrados no exercício da atividade laboral

A crença religiosa absoluta é uma expressão cunhada neste artigo para designar uma convicção religiosa tida como verdade incontestável dentro de uma determinada religião e que se apresenta como superior a qualquer outra fonte de autoridade ou ordem normativa, não admitindo flexibilização ou ponderação no conflito com outros valores, normas ou interesses legítimos¹⁹.

A crença religiosa absoluta apresenta determinadas características, nomeadamente: *i. fundamento transcendental*: se apoia em fonte divina sagrada ou revelada, o valor dela não depende de comprovação empírica, mas da sua ligação com o ente sagrado; *ii carácter incontestável*: a crença é tida como verdade única e definitiva, não admite relativização; *iii. Carácter normativo superior*: a crença é o critério supremo de orientação da conduta, prevalecendo sobre quaisquer ordens normativas e impondo obediência estrita independentemente de pressões externas; *iv. carácter identitário*: forja a identidade pessoal e da comunidade

¹⁹ A título de exemplo, para um judeu, o *Shabbat* (descanso no dia de sábado) é uma crença absoluta; para um muçulmano, o *tawhid* (a unicidade de Deus) e para um cristão, a divindade de Jesus Cristo.

que a professa, tornando-se num elemento de distinção da fé, pelo que abandoná-la equivale a negar a própria identidade religiosa; v. *oposição à ponderação*: no conflito com outros direitos ou valores, a crença é tida como não negociável, não admite restrição, a única solução consiste em os outros direitos ou interesses cederem perante ela.

Com efeito, à exceção de determinadas crenças religiosas, tais como as relacionadas com aspetos dietéticos, tratamentos médicos, a aparência da pessoa (vestuários, adereços) e os tempos sagrados, a generalidade das crenças absolutas não conflitua com outros direitos do próprio titular ou com direitos de terceiros, pois sendo foro interno, não estão sujeitas às restrições no plano externo, gozando plenamente da sua dimensão absoluta e ilimitada.

Vale notar que a religião e o trabalho são bens jurídicos naturais protegidos pelas Constituições da maioria dos Estados democráticos e em instrumentos normativos internacionais, aos quais se pode destacar, a título meramente exemplificativo, os artigos 18.º e 23.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o artigo 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH). Em termos de proteção da religião, o artigo 41.º CRP consagra três direitos distintos, mas conexos entre si, nomeadamente a liberdade de consciência, de religião e de culto²⁰.

A liberdade de consciência é a faculdade de escolher os próprios padrões de valoração ética e moral de conduta. Por seu turno, a liberdade de religião é a liberdade de adotar ou não uma

²⁰ Para mais desenvolvimento destes direitos no plano infraconstitucional, ver os artigos 8.º e seguintes da Lei n.º 16/2001 de 22 de junho - Lei da Liberdade Religiosa (LLR).

religião, de escolher uma determinada religião, de fazer proselitismo num sentido ou noutro, de não ser prejudicado por qualquer posição ou atitude religiosa ou antirreligiosa. Finalmente, a liberdade de culto é o direito individual ou coletivo de praticar os atos externos da religião, tais como a veneração, o culto, a prática de ritos ou cerimónias próprias de uma determinada religião.

A religião inclui não apenas a fé do indivíduo (elemento interno), que se traduz, principalmente, na liberdade de crer e de mudar de religião, mas também a prática e manifestação dela tanto em público como em privado (elemento externo). A dimensão interna de liberdade religiosa é absoluta, ilimitada, ao passo que a dimensão externa das convicções religiosas pode, naturalmente, ser limitada.

Não obstante a consagração do princípio da laicidade, por imperativo constitucional, é tarefa do Estado realizar as prestações (positivas e negativas, fáticas e normativas) necessárias para garantir o regular exercício deste direito, podendo os seus titulares exigir a concretização de tais prestações perante os entes públicos.

Importa salientar que, a garantia do exercício do direito à liberdade religiosa seria fortemente limitada se a sua vinculação impendesse unicamente aos entes públicos, razão pela qual os titulares deste direito podem valer-se do efeito *erga omnes* dos direitos fundamentais previsto no artigo 18.º n.º 1 CRP, para abranger a sua vinculação às entidades privadas e à comunidade, não obstante na sua relação quotidiana, se regerem pelo direito privado.

Em certo sentido, parte considerável dos conflitos que opõe

religião e trabalho está relacionada com a administração do tempo, isso porque as normas laborais estabelecem regras sobre a gestão do tempo (tempo de trabalho e do tempo de não trabalho), designadamente, as jornadas laborais, o descanso diário, o descanso semanal, as férias, os feriados. De igual modo, algumas religiões também fazem distinção entre tempo dedicado à religião (tempo sagrado) e tempo para atividades seculares (tempo não sagrado)²¹. Esta distinção, segue determinado ciclo, em regra semanal, sendo que os tempos sagrados geralmente incluem a oração, o culto e o descanso religioso.

Para algumas religiões, o tempo sagrado constitui um imperativo religioso absoluto, uma ordem moral que exige abstenção total do trabalho secular - crença religiosa absoluta. Entretanto, diferentemente do que se possa imaginar, a sacralidade desse tempo não advém dos atos de cultos que são nele realizados, ou seja, não são as cerimónias litúrgicas que fazem o tempo transformar-se em período sagrado; pelo contrário, é pelo fato de o tempo ser sagrado, que nele se celebram atos religiosos, o que significa, em última instância, que embora não haja celebração litúrgica, não deixa o referido tempo ser tido por sagrado²².

Todavia, em outras religiões, não se faz a mencionada distinção de tempo, não obstante, existem dias ou períodos determinados para realização de atividades religiosas (dias de culto coletivo, celebração de ritos ou cerimónias). Os dias sagrados ou

²¹ TERESA COELHO MOREIRA, Tempo para trabalhar, tempo para orar e tempo para descansar - a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável, *Minerva-Revista de Estudos Laborais*, ano XI - I da 4ª série nº4, 2021, p. 108.

²² É o caso das religiões que têm o sábado como dia sagrado, nomeadamente os judeus e outros grupos da religião cristã protestante, dentre os quais os adventistas do sétimo dia.

dias de cultos nas principais religiões do mundo de acordo com os respectivos livros sagrados ou livros de ensino são a sexta-feira para o islamismo²³, o sábado para o judaísmo e para alguns grupos do cristianismo protestante²⁴ e o domingo para o cristianismo católico e para a maioria do cristianismo protestante²⁵.

A Europa é, sobretudo, caracterizada pela religião cristã com maior destaque para o catolicismo. Contudo, sem desprimor da presença de outras religiões (islamismo e do judaísmo), cresce igualmente o secularismo (agnosticismo ou ateísmo) que, embora seus defensores se identifiquem como não religiosos podem, contudo, manter tradições culturais cristãs.

²³ A oração de sexta-feira no Islão (*Salat al-Jumu'ah*) é expressamente estabelecida na Sura 62 versículos 9 e 10 do Alcorão como obrigação comunitária e solene. De acordo com a interpretação islâmica, o texto ordena a deixar negócios e comparecer à oração. É a reunião mais importante da comunidade muçulmana e de participação coletiva obrigatória.

²⁴ O sábado, que tem início desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado, é dia sagrado de descanso absoluto de todo trabalho secular de acordo com a Bíblia Sagrada, especificamente no livro de Génesis capítulo 2 versículo 2 e 3 e no livro de Êxodo, o capítulo 20 versículos 8 a 11. Estes textos referem que Deus teria criado o universo em 6 dias e terá descansado no 7º dia, ordenando assim a humanidade a seguir o exemplo, sendo que a sua violação é considerada uma enorme ofensa àquela divindade. O descanso sabático faz parte dos dez mandamentos que teriam sido escritos em duas tábuas de pedras pelo dedo desta divindade e dados ao profeta Moisés, como princípios fundamentais para o bem-estar da humanidade. Para os adventistas do sétimo dia, este mandamento constitui a sua 20ª crença religiosa, no universo de 28 crenças fundamentais defendidas por este grupo religioso. Para mais desenvolvimentos, ver <https://adventist.org/beliefs>.

²⁵ Para os cristãos católicos e a maioria que professa o cristianismo protestante, o domingo é o dia especial que lembra a ressurreição de Jesus Cristo, o fundador desta religião no século I e várias vezes retratado na própria Bíblia Sagrada, especialmente nos livros de Mateus, Marcos, Lucas e João, que teriam sido seus discípulos aquando da sua passagem neste planeta. Para os católicos, o domingo é o dia da eucaristia, a principal cerimónia litúrgica, contudo, diferentemente dos crentes do sábado, o descanso no dia de domingo não implica, necessariamente, a abstenção total do trabalho secular.

Em Portugal, das religiões que dedicam tempo, quer seja sagrado ou apenas tempo estabelecido para os cultos, e que tenham impacto nas relações laborais, se destacam o cristianismo - católico - a religião maioritária do país, com mais 7 milhões de pessoas (80,2%), o islamismo com mais de 36 mil (0,42%), o judaísmo com aproximadamente 3 mil (0,03%)²⁶. Dentro da religião cristã-protestante, há que destacar os adventistas do sétimo dia, com 120 anos de presença em Portugal tendo mais de 12 mil membros, cerca de 0,12% da população nacional²⁷.

A referência aos judeus e aos adventistas do sétimo dia é aqui enfatizada devido a sua grande influência, ao longo da história, na defesa da liberdade religiosa perante tribunais, cuja jurisprudência criou precedentes que hoje sustentam grande parte da discussão sobre a flexibilização do horário de trabalho por razões religiosas²⁸.

De todo modo, a tradição católica em Portugal teve uma forte influência na legislação laboral o que permitiu, naturalmente, introduzir determinados valores religiosos da religião maioritária na legislação. Tal é o caso da consagração de alguns feriados e do

²⁶ <https://tabulador.ine.pt/indicador/?id=0011644>. Acesso: 10.10.2025.

²⁷ <https://institucional.adventistas.org.pt/dados-oficiais/>. Acesso: 10.10.2025

²⁸ A título de exemplo, ver *Prais c. Conselho das Comunidades Europeias* (TJCE 27 de outubro de 1976, hoje TJUE), Vivien Prais que professava o judaísmo viu recusado o seu pedido de adiamento do exame a um concurso organizado pelo Conselho das Comunidades Europeias marcado para um sábado; na Finlândia, *Konttinen v. Finland* (TEDH, 3 de dezembro de 1996) adventista do sétimo dia empregado nos caminhos-de-ferro finlandeses que se recusava a trabalhar após o pôr-do-sol de sexta-feira, em respeito ao sábado; na Espanha, a decisão do Tribunal Constitucional na Sentença n.º 19/1985, de 13 de fevereiro de 1985, *Margarita Vila Costas v. Industrial Dik, Sociedad Anónima*, Margarita que se converteu a fé adventista do sétimo dia viu recusada o seu pedido de alteração do seu turno de sexta-feira à noite; em Portugal, o Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 544/2014 de 15 de julho de 2014, uma trabalhadora de fábrica viu-se despedida do emprego por ter aderido à fé adventista e recusar-se a trabalhar às sextas-feiras após o pôr-do-sol.

estabelecimento do domingo como o dia de descanso semanal, tal como previsto no artigo 232.º interpretado a *contrario* do Código de Trabalho (CT) e do artigo 124.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP).

Contudo, embora a consagração do princípio da laicidade tenha feito com que os significados das datas religiosas fossem transferidos para um sentido tradicional secular, ou meramente histórico-cultural, ainda assim não se pode negar a vantagem que a legislação proporciona a quem professa a religião maioritária ou a quem tem a crença do descanso dominical.

4. O conflito entre o dever da prestação laboral e a crença relativa aos tempos sagrados da religião

O artigo 47.º n.º 1 CRP consagra o direito à liberdade de escolha da profissão ou género de trabalho. Contudo, celebrado o contrato de trabalho no direito privado, ou provido à vaga, na administração pública, o trabalhador assume os correspondentes deveres de prestação. É precisamente no exercício destes deveres que se dá o conflito entre o direito do trabalho e a liberdade religiosa, porque o tempo que o trabalhador reserva para se dedicar, com exclusividade, a sua religião, coincide com o tempo da prestação laboral.

Como afirmamos, as religiões que têm tempos sagrados como uma crença absoluta tornam impossível a conciliação de parte trabalho com a religião. Dessa forma, o conflito assume duas dimensões consequentes e interdependentes: numa primeira, há

um conflito interno na esfera jurídica do trabalhador que se vê enredado numa situação de escolha impossível e, quiçá, desumana, entre manter o seu trabalho ou violar a sua crença religiosa. Logo, ocorre aqui uma colisão de direitos, isto é, uma acumulação de direitos fundamentais do mesmo titular incompatíveis de serem exercidos em simultâneo.

De certo modo, encontrando-se o trabalhador religioso nessa condição, ao solicitar ao empregador uma flexibilização do horário da prestação laboral com vista a excluir o conflito existente ou, nos casos mais complexos, quando se recusa a exercer a atividade laboral no tempo sagrado da religião, não se apresentando no seu posto de trabalho, significa que já terá adotado uma solução do conflito e, por mais difícil que tenha sido, terá dado prevalência a liberdade religiosa em detrimento do direito do trabalho.

Assim, depreende-se que, da perspetiva de valoração dos interesses, o trabalhador deu primazia à sua crença enquanto bem supremo, cedendo o trabalho perante àquela pois, de contrário, o conflito nunca seria conhecido, tão pouco tomaria sequer manifestação externa.

Como resultado, ao solicitar o ajustamento do horário de trabalho para acomodar sua crença religiosa, o trabalhador não faz mais do que pedir ao empregador que acione seus poderes diretivos e de organização empresarial, no sentido de socorrer o direito ao trabalho que cedeu ou está na iminência de ceder perante a liberdade de crença.

Portanto, com a solicitação do ajustamento do horário, o conflito inicial que opunha dois direitos fundamentais do mesmo

titular - a liberdade religiosa e direito ao trabalho, toma outro rumo e passa a ser um verdadeiro choque de direitos de titulares diferentes, nomeadamente, entre o direito ao trabalho em crise e à liberdade de empresa do empregador, funcionando este como remédio daquele.

Este conflito apresenta, de facto, elevada complexidade de resolução quando se trata de trabalhador que nutre profunda convicção e está seriamente comprometido com a sua crença religiosa absoluta, uma vez que a religião, em regra, faz com que a pessoa tenha uma visão indivisível de si, não fazendo distinção entre uma vida social à parte da vida religiosa, fazendo com que a sua conduta social, o trabalho e o lazer sejam dirigidos ou sancionados pelas crenças que formam a sua identidade. Portanto, o que se espera de um trabalhador religioso é que aja em conformidade à crença, já que ele não a pode deixar à porta da empresa e adotar uma conduta contrária²⁹.

Nas circunstâncias de o empregador se manter inflexível, não concedendo alternativas ao trabalhador, este continuará enredado no mesmo dilema, o que dependendo das circunstâncias ou pressões externas, pode se manter fiel a sua crença religiosa e estar sujeito à medidas disciplinar, incluindo o despedimento; ou violar a crença ou renunciá-la com o intuito de salvaguardar o direito do trabalho.

Ora, neste sentido, os trabalhadores que professam o judaísmo, os adventistas do sétimo dia e outros grupos religiosos que têm o sábado como dia sagrado, enfrentam pelo menos dois desafios:

²⁹ SUZANA SOUSA MACHADO, A liberdade religiosa na relação laboral, 1.^a edição, Gestlegal, Coimbra, junho de 2021, p. 42

primeiro, constituem uma minoria religiosa e, segundo, a sacralidade desse dia que requer abstenção de trabalho secular por um longo período de 24h, com início ao pôr-do-sol de sexta-feira e término ao pôr-do-sol de sábado, não coincidente com o calendário civil cujo dia começa as 0h00 e termina as 23h59.

Assim, um trabalhador observador do sábado tem em média, anualmente, 52 dias sabáticos, o que significa que, caso o descanso semanal deste não coincida, no todo ou em grande parte com este período sagrado, dependendo da modalidade da prestação de trabalho, haverá uma diferença significativa em termos de disponibilidade para a prestação de trabalho se comparado com outro trabalhador, por exemplo, que professa o islão, que tem apenas cerca de três horas às tardes de sextas-feiras e uma hora antes do pôr-do-sol no mês do Ramadã. A diferença é ainda abismal se comparado a um trabalhador não religioso ou que, embora o seja, não possui a crença de tempos sagrados.

4.1. O conflito na jurisprudência do Tribunal Constitucional

A jurisprudência sobre questões relativas à liberdade religiosa, especialmente as relacionadas com os tempos sagrados em contexto de trabalho, é ainda escassa. Contudo, a matéria não passou despercebida, havendo acórdãos do Tribunal Constitucional (TC), proferidos em 2014, os quais importa analisar.

A. Acórdão do Tribunal Constitucional nº 544/2014 de 15/7/2014

Neste acórdão estava em causa o conflito entre a liberdade religiosa e o direito ao trabalho de uma trabalhadora colocada, desde 1989, numa linha de montagem de uma empresa. A trabalhadora tinha sido despedida por faltas dadas ao serviço, por se recusar a trabalhar em períodos sagrados da sua religião³⁰.

O facto se deu quando em 1995, a trabalhadora se converteu à fé cristã da Igreja Adventista de Sétimo Dia, disso dando conhecimento imediato ao superior hierárquico. A dada altura, o empregador passou a ter um sistema de laboração por turnos rotativos, que passaram a colidir com o dia sagrado daquela e, nesses dias, esta ausentava-se do posto de trabalho desde o pôr-do-sol de sexta-feira e durante todo o dia de sábado. O empregador, finalmente, acabou por a despedir com fundamento em faltas consecutivas que deu nessas situações.

No TC estava em discussão a constitucionalidade do artigo 14.º n.º 1 alínea a) da Lei n.º 16/2001 de 22 de junho - Lei da Liberdade Religiosa (LLR), no sentido de saber se, a citada norma, que permite a suspensão do trabalho por razões religiosas aos trabalhadores que laboram no regime de horário flexível, ao restringir o seu âmbito apenas aos trabalhos prestados neste regime e não aos trabalhadores que laboram em regime de turnos rotativos fixos (caso da

³⁰ <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140544.html>. Acesso: 12.10.2025.

trabalhadora), não estava a restringir o conteúdo essencial do direito a liberdade religiosa previsto no artigo 41.º CRA.

Aquele venerando Tribunal concluiu, depois de uma ampla e sólida fundamentação, que em decorrência da ampla proteção da Constituição à liberdade religiosa, o regime de horário flexível previsto no artigo 14.º n.º 1 al. a) e c) LLR deve ser interpretado num sentido amplo, incluindo o trabalho prestado em regime de turno, rejeitando assim a interpretação restritiva que tinha sido adotada pelo tribunal recorrido.

Esta foi, sem dúvida, uma interpretação que está em conformidade com a máxima efetivação do conteúdo essencial da liberdade religiosa. Há, de facto, que reconhecer que em vários momentos, o aresto chama atenção à necessidade da flexibilização da relação contratual aplicando o princípio da proporcionalidade no conflito entre o direito à liberdade religiosa e à liberdade económica do empregador de modo a obter o equilíbrio necessário e menor restrição possível face aos interesses em causa.

B, Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2014 de 15/7/2014

Diferente do acórdão anterior cujo conflito se deu no âmbito do direito privado, neste acórdão estava em causa um conflito entre a liberdade religiosa e o direito do trabalho em funções públicas, em que uma procuradora do ministério público tinha instaurado perante o Supremo Tribunal Administrativo (STA) uma ação administrativa especial destinada a obter a condenação do

Conselho Superior do Ministério Público a dispensá-la da realização dos turnos de serviço urgente que coincidissem com os dias de sábado, invocando ser membro da Igreja Adventista do Sétimo Dia e encontrar-se obrigada, por motivos religiosos, a guardar o sábado como dia de descanso, adoração e ministério e abster-se de todo o trabalho secular³¹.

O STA julgou improcedente a ação alegando que os magistrados do Ministério Público estão sujeitos ao horário de funcionamento dos serviços judiciais e não beneficiam do regime de flexibilidade de horário previsto no artigo 14.º n.º 1 al. a) LLR.

Por sua vez o TC reiterou o entendimento já assente de que o conceito de flexibilidade de horário previsto naquela norma infraconstitucional não tem de ser entendido apenas com o sentido de horário flexível previsto nas leis sobre a organização do trabalho na administração pública, o qual é oposto ao trabalho por turno que, pela sua rigidez, estabelece as horas específicas de entrada e de saída. Fundamentou o TC na esteira do acórdão anterior que, se assim fosse, o exercício do direito à liberdade religiosa seria fortemente limitado ou vedado sempre que o legislador ordinário optasse por eliminar esta modalidade de trabalho ou restringisse o seu âmbito de aplicação ou, nas relações privadas de trabalho, sempre que as partes não convencionem este horário de trabalho ou o substituam por outro que não integre o conceito típico de horário flexível.

Realçou ainda o tribunal, que a norma do artigo 14.º n.º 1 alínea a) LLR não pode ser reconduzida a uma modalidade específica

³¹ <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140545.html>. Acesso: 12.10.2025.

de horário de trabalho nem corresponder ao significado técnico de horário flexível adotado pelo legislador em outros diplomas legais, pelo contrário, possui um alcance mais abrangente, tendo em vista a garantia de um direito fundamental.

Portanto, à semelhança do acórdão anterior, este fundamento dá ampla proteção a liberdade religiosa, na medida em que, embora a LLR ou as leis laborais não consagrem um instrumento normativo equiparado à acomodação razoável do *Civil Right Act*, dos EUA³² ou normas equiparadas como às constantes nos acordos de cooperação entre as instituições religiosas e do Estado espanhol³³, conferiu um sentido amplo ao conceito de “flexibilidade de horário” independentemente da modalidade de horário a que o trabalhador está sujeito, conferindo, na prática, ampla proteção jurídica da relação de trabalho.

Estes acórdãos precursores tiveram repercussão mediática e foram recebidos com entusiasmo, não apenas pelos adventistas do sétimo dia e judeus, mas também por pessoas que professam o islão, os quais relataram testemunhos de despedimento de trabalhadores muçulmanos por observar o Ramadão ou por solicitarem ajustamento do horário de trabalho para participar da oração coletiva na mesquita às sextas-feiras³⁴.

³² Ver supra 1.4.

³³ Ver supra 1.2.

³⁴ <https://www.dn.pt/arquivo/diario-de-noticias/liberdade-religiosa-nao-e-uma-realidade-para-todos-os-que-moram-em-portugal-14996043.html>.

4.2. As provas de acesso à função pública em data coincidente com o tempo sagrado da religião: a lacuna do artigo 14º da Lei de Liberdade Religiosa no acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 14 de dezembro de 2023

A mais recente decisão sobre liberdade religiosa em contexto de trabalho foi proferida pelo STA a 14 de dezembro de 2023 no processo 03077/22.4BELSB³⁵, nove anos após as decisões do Tribunal Constitucional ora analisados.

Em síntese, o referido processo opunha candidatas adventistas do sétimo dia ao concurso para provimento na carreira especial de inspeção tributária e aduaneira e o Ministério das Finanças. Nos autos, algumas dessas candidatas, defensoras da crença referente ao dia sagrado de sábado, requereram ao tribunal, a declaração de nulidade ou a anulação dos atos administrativos do júri do concurso, bem como a reconstituição do procedimento concursal com vista a se marcar uma data alternativa para a realização do exame de conhecimento que não coincidisse com o referido dia sagrado.

Antes do recurso à via judicial, as candidatas haviam requerido ao júri a marcação de uma data alternativa não coincidente com o dia de sábado, vindo pois a ser indeferido, alegando o júri, dentre outros motivos, a salvaguarda do princípio da igualdade de todos candidatos e as dificuldades de aprovisionamento logístico, dado que o elevado número de candidatos exigir a ocupação de vários estabelecimentos de ensino que não estariam disponíveis nos dias

³⁵ <https://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/7d0d79c3b28e01ba80258a94003cdba0>. Acesso: 12.10.2025.

úteis. Acrescentou o júri que além disso, a vigilância do referido exame pelos funcionários e responsáveis de serviços públicos só podia ser feito em dia não útil sob pena de prejudicar o interesse público, dado que nos dias úteis, quer as estruturas, quer o pessoal, estariam ocupados com os seus respetivos serviços.

Tendo as candidatas recorrido ao tribunal, por sentença do Tribunal Administrativo do Círculo (TAC) de Lisboa, o Ministério das Finanças foi condenado a designar uma data alternativa em dia que não fosse o sábado para a realização da prova de conhecimento e para as restantes provas constantes do aviso do procedimento do concurso (avaliação psicológica e entrevistas profissional), foi ainda o Ministério das Finanças condenado a designar outra data não coincidente com o tempo sagrado das candidatas, o que após a realização da prova escrita pelas autoras, ter-se-ia retomado o procedimento com a prorrogação do prazo necessário para garantir a igualdade e a imparcialidade de todos os candidatos.

Ora, inconformado, o Ministério das Finanças interpôs recurso junto do Tribunal Central Administrativo (TCA) Sul que julgou improcedente o recurso e manteve a decisão da primeira instância, sendo que é desta decisão que se interpôs recurso de revista para o STA que aqui curaremos.

Em princípio, o acórdão reconhece que quer no Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), quer no TC e no próprio STA não há jurisprudência que se tenha pronunciado especificamente sobre matéria semelhante, designadamente, sobre o conflito entre o direito à liberdade religiosa e o direito de acesso à função pública, previsto nos artigos 41.º e 47.º CRP. Assim, se por um lado, faz

história esta instância judicial, e por outro, abre igualmente um precedente na jurisprudência portuguesa administrativa³⁶.

De todo modo, divergindo da decisão recorrida, o STA entendeu que o caso em apreço não se enquadra no regime jurídico previsto no artigo 14.º LLR³⁷, desde logo, porque o regime ali consagrado se refere a trabalhadores e alunos, pelo que não sendo as candidatas, nem trabalhadoras, nem alunas, não preenchem os requisitos previstos neste artigo.

Refere ainda o aresto que a condição de ser candidato ao concurso na administração pública não é análoga à dos alunos para que seja aplicado o regime do n.º 3 do citado artigo, designadamente, permitir a realização de provas em segunda chamada ou outra chamada em virtude da objeção de consciência, uma vez que os candidatos são concorrentes e disputam a ocupação

³⁶ Ver parágrafos 32-34 do acórdão.

³⁷ Artigo 14.º

(Dispensa do trabalho, de aulas e de provas por motivo religioso)

1. Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições:

a) Trabalharem em regime de flexibilidade de horário;
b) Serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso;
c) Haver compensação integral do respetivo período de trabalho.

2 - Nas condições previstas na alínea b) do número anterior, são dispensados da frequência das aulas nos dias de semana consagrados ao repouso e culto pelas respetivas confissões religiosas os alunos do ensino público ou privado que as professam, ressalvadas as condições de normal aproveitamento escolar.

3 - Se a data de prestação de provas de avaliação dos alunos coincidir com o dia dedicado ao repouso ou ao culto pelas respetivas confissões religiosas, poderão essas provas ser prestadas em segunda chamada, ou em nova chamada, em dia em que se não levante a mesma objeção.

de vaga de emprego na função pública, diferentemente dos alunos que não competem entre si e a classificação de um aluno não ter efeitos na classificação dos outros.

As razões de natureza logística foram igualmente acentuadas pelo STA referindo-se que tendo em conta a dimensão do concurso abranger 5.800 candidatos, múltiplas salas, elevado número de vigilantes e pessoal de apoio, aliada a necessidade de manter o grau de complexidade, rigor e exigências do exame, por força do princípio de igualdade no acesso à função pública previstos nos artigos 47.º e 50.º CRP, o pedido das candidatas de realizar o exame em dia diferente da data designada, pressupõe a elaboração de duas provas que no âmbito do concurso não era equacionável.

Finalmente admite o aresto que em função dos direitos fundamentais serem suscetíveis a restrições, as dificuldades de logística e, sobretudo, o fato de a prova ser um ato isolado, irrepetível com duração de algumas horas, a sua realização não ofende a liberdade religiosa das candidatas, visto que estas terão o restante dia de sábado livre, concluindo assim não haver restrição do conteúdo essencial (nem no fórum interno nem no externo) do direito à liberdade religiosa.

Os fundamentos aduzidos levantam pelo menos três questões, sobre as quais nos vamos debruçar: *i.* se o caso suscita o problema da lacuna da lei insuscetível de integração com o recurso à analogia do regime previsto no artigo 14.º LLR? *ii.* se a realização da prova em data alternativa não coincidente com o sábado viola o princípio da igualdade no acesso à função pública em razão da elaboração de duas provas impedir o rigor exigido no concurso? e *iii.* se pelo facto

de os direitos fundamentais, na sua dimensão externa, estarem sujeitos a restrições, o fato de a prova ser realizada em ato único, irrepetível e em algumas horas do dia de sábado, possibilitando após isso o retorno a observância da sacralidade desse dia, faz com que não se verifique a restrição da extensão e do alcance do conteúdo essencial da liberdade religiosa?

Passemos à análise detalhada destas questões.

Quanto à primeira, da interpretação do artigo 14.º LLR colhe-se o sentido de que o regime jurídico ali previsto constitui uma concretização do direito fundamental de objeção de consciência consagrado no artigo 41.º n.º 6 CRP, tanto para os trabalhadores como para alunos, na medida em que se prevê a suspensão de trabalho em dia de descanso semanal ou em período prescrito pela religião com a garantia de compensação integral do trabalho e, para os alunos, a dispensa a frequência de aulas e a realização de exames em segunda ou novas chamadas em outro dia ou período não coincidente com o dia de descanso religioso.

A norma, em princípio, não é aplicável às situações de objeção de consciência que possam ser desencadeada em sede de realização de provas de acesso ao emprego na função pública, tal como refere o STA. Todavia, se não há norma específica no ordenamento jurídico aplicável a esta situação fática, tem de se concluir que se está, naturalmente, perante uma lacuna, o que efetivamente foi admitido pelo aresto³⁸.

Denota-se que admitida a lacuna e tomando um sentido diferente do esperado - qual seria desencadear o processo

³⁸ Ver parágrafos 100-108 do aresto.

exegético de integração, o STA não só concluiu que o caso é insuscetível do recurso à analogia do artigo 14.º LLR, como não referiu nenhuma outra norma do ordenamento jurídico que fosse aplicável, deixando o caso num completo vazio jurídico.

A exclusão da analogia poderia, certamente, merecer mais densidade no acórdão, pois enquanto operação mental do aplicador da lei, ela parte de certas semelhanças observadas e conclui, finalmente, que existem outras não contempladas no ordenamento jurídico. Portanto, através da analogia, o aplicador da lei parte de um caso regulado para solucionar outro não regulado, em virtude da semelhança que ambas partilham. Portanto, parece legítimo questionar-se se não há, efetivamente, qualquer semelhança entre o caso submetido ao STA com o regime previsto no artigo 14.º n.º 3 LLR³⁹.

Desde logo, à luz do artigo 10º do Código Civil, há razões justificativas para responder, com certa segurança, que há, de facto, semelhança, suscetível de aplicar ao caso omissa (objeção de consciência a realização de exame acesso a função pública) o caso regulado na lei (objeção de consciência a realização de exame dos alunos), sendo que ambos partilham a mesma razão primária, a mesma identidade de proteger o direito fundamental a liberdade de crença religiosa.

Além disso, diferentemente do TC que vem consolidando uma posição de ampla proteção do direito à liberdade religiosa, o STA não terá dado indicações de seguir essa direcção. Com efeito, dada a função pedagógica das decisões dos tribunais superiores, a

³⁹ Para mais desenvolvimento sobre a analogia, ver ANTÓNIO SANTOS JUSTO, *Introdução ao estudo do direito*, 6ª edição, Coimbra editora, pp. 353-354

indicação no aresto de alternativas menos restritivas, como a possibilidade de alteração da hora do exame das candidatas objetoras para além do pôr-do-sol do dia designado, mediante aceitação de confinamento ou incomunicabilidade, opção menos onerosa em termos de logística poderia, essa alternativa, ou outras serem consideradas em concursos futuros⁴⁰.

Em relação à segunda questão, um elemento que fundamentou a exclusão da analogia foi o de atribuir demasiada relevância ao requisito que diferencia o caso regulado do caso omissivo, nomeadamente, a existência de concorrência nas provas de conhecimento dos candidatos e a ausência dela nas provas académicas dos alunos.

Refere o acórdão que a concorrência é incompatível com a realização de duas provas, dada a necessidade de comparar estas e de comparar os respetivos resultados, impondo que elas sejam idênticas para todos, sob pena de pôr em causa a igualdade de acesso à função pública e aos cargos públicos tal como consagram os artigos 47.º e 50.º CRP e o artigo 2.º LLR⁴¹.

Vale referir que a necessidade de se manter idêntica a prova, garantindo o mesmo grau de complexidade e rigor não é, de todo, incompatível com a realização de duas provas, na medida em que a identidade pretendida pode ser aferida no aspeto qualitativo, no sentido de que se podem aplicar duas provas diferentes, contanto que tenham ambas o mesmo grau de complexidade e rigor.

⁴⁰ Considerando que a prova de conhecimento tinha sido marcada para 14h30, se nisso consentissem, as candidatas poderiam ser mantidas incontactáveis, desde este período até ao início da prova em horário alternativo que lhes fosse designado.

⁴¹ Ver parágrafos 113, 114 e 117 do aresto.

Aliás, no caso do aluno objetor que é submetido à segunda ou nova chamada nos termos do artigo 14.º n.º 3 LLR, não se põe em causa a falta de rigor da prova, em virtude de este realizá-la em outra data. Isto pressupõe que, não obstante a realização da prova em momento diferente, ela deverá ser qualitativamente idêntica à prova dos demais alunos.

Assim, parece estar realmente implícito no aresto que o fundamento da realização de prova única, não está objetivamente vinculada à necessidade de se primar pelo rigor e igualdade do grau de complexidade, mas sobretudo, na salvaguarda da confidencialidade do seu conteúdo, já que ao se conceder às candidatas o direito de realizar a prova de conhecimento em data distinta, consoante seja anterior ou posterior a data estabelecida para os demais candidatos, haveria sempre o risco de fuga de informação em prejuízo de outros candidatos⁴².

Ora, tendo por certo esse risco, a quebra da confidencialidade pode ser resolvida por qualquer das seguintes soluções: i. pela designação de uma data alternativa às candidatas objetoras e lhes ser aplicada prova com conteúdo avaliativo diferente, mas qualitativamente idêntico à dos candidatos não objetores, podendo se manter igual o modelo de prova (estrutura e sua realização em suporte físico ou eletrónico); ii. Não podendo realizar-se provas em datas diferentes, mantém-se a data estabelecida para todos candidatos, no entanto, designar-se horário diferente,

⁴² Este risco também existe em relação aos alunos objetores (14º nº 3 LLR). Porém, neste caso, cabe ao professor utilizar os meios mais adequados para garantir que, embora as provas sejam diferentes, todos alunos sejam submetidos às provas qualitativamente iguais, atento o grau de complexidade e rigor.

naturalmente, após o pôr-do-sol, garantindo-se a incomunicabilidade das candidatas objetoras até esse horário.

No que à fuga de informação do conteúdo da prova diz respeito, alguns Estados brasileiros adotaram medidas legislativas, regulando o regime de confinamento do candidato objetor, mantendo-o incomunicável desde o início do exame dos demais candidatos até ao horário que lhe for especialmente estabelecido para realização da prova, tal como se pode constatar da Lei n.º 11.225/1999, alterada pela Lei n.º 14.607/2009 do Estado de Santa Catarina, ao estabelecer no artigo 1.º § 2.º que, *“o candidato objetor ficará incomunicável, desde o horário regular previsto para os exames até o início do horário alternativo para ele estabelecido previamente”*.

Medidas semelhantes, embora sem consagração legal, não estão omissas no ordenamento português, encontrando amparo na exegese do princípio da restrição proporcional dos direitos fundamentais previsto no artigo 18.º n.º 2 CRP, visto que no conflito entre os direitos fundamentais, deve o aplicador da lei adotar medidas menos restritivas, para garantir que ambos sejam realizados.

Nesta conformidade, seriam as próprias candidatas, em respeito aos imperativos absolutos da sua crença sobre tempo sagrado religioso, a permitir a restrição do seu direito de livre circulação e comunicação tendo em vista a garantia do direito de acesso ao emprego na função pública.

Deste modo, se por um lado, a inaplicabilidade da analogia no caso em apreço impunha mais densificação, por outro, a falta de indicação no aresto de medidas menos restritivas da liberdade

religiosa, embora a título meramente didático, esvazia o conteúdo essencial da liberdade religiosa, uma vez que a lacuna existe e continuará a existir, enquanto as crenças sobre tempos sagrados existirem na sociedade.

Finalmente, quanto a terceira questão, o STA entende que se as candidatas realizassem a prova, cedendo apenas poucas horas do dia de sábado para posterior retoma da observância da sacralidade desse dia, tal cedência não violaria o conteúdo essencial da liberdade religiosa.

Como se reiterou, uma das características da crença absoluta, onde se enquadra a crença religiosa das candidatas, é a sua inflexibilidade ou oposição a restrição no conflito com outros direitos. Ora, se as candidatas solicitaram ao júri a designação de uma data alternativa não coincidente com o seu dia sagrado e após indeferimento, não compareceram ao exame, pelo contrário, recorreram à via judicial para fazer valer o seu direito à liberdade religiosa, fica evidente que a crença religiosa defendida não admite tal cedência.

Na verdade, o recurso ao tribunal dá indicação inequívoca de que na esfera privada, as candidatas já terão resolvido o conflito entre o direito de acesso à função pública e a liberdade religiosa, dando prevalência a este. Assim, por menor que seja o tempo que seria dispensado para a realização da prova, as candidatas preferiram manter fidelidade à crença em detrimento do acesso ao trabalho.

Resulta do exposto que o direito cedido só teria de ser salvaguardado mediante concessão de prestação alternativa da

entidade que realiza o concurso e, dessa forma, evitar-se o dissabor de as candidatas ofenderem a sua crença à custa do direito de acesso ao trabalho em funções públicas. Por essa razão, compelir ou sugerir o defensor da crença sobre o dia sagrado religioso a ceder algumas horas desse dia para a prática de atos não consentidos segundo os ditames da referida religião afeta, sem dúvida, o conteúdo essencial do direito protegido, pelo que a indicação do STA neste sentido, só pode ser equacionada num contexto em que a crença não tem o sentido imperativo absoluto na esfera das pessoas⁴³.

Ao analisarmos a jurisprudência nacional e internacional, relativa ao dia sagrado de sábado, se constata uma realidade a qual não se pode facilmente ignorar - os seus defensores preferiram mantê-la inviolável, garantindo a sua prevalência sobre outros direitos. Isto dá claras indicações de que ou se reconhece que dado sentido absoluto desta crença religiosa, a sua proteção deve, necessariamente, fazer-se à custa da restrição de outros direitos ou interesses e, nesse aspeto, admitir-se-ia a sua prevalência face outros direitos fundamentais, obviamente com exceção do direito a vida; ou na esteira do STA, se negue a natureza absoluta que lhe caracteriza, admitindo a sua cedência à favor dos direitos ou interesses legítimos das entidades recrutadoras e, neste caso, tal restrição afeta o conteúdo essencial do referido direito, anulando-o, o que em última instância, na prática, fica a crença desprovida de proteção constitucional.

⁴³ Nesta perspetiva, o fundamento do parágrafo 139 do aresto no sentido de restringir a liberdade religiosa das candidatas, tem exatamente o efeito reverso - esvaziar o conteúdo normativo essencial do direito a liberdade de crença religiosa.

Como se frisou, a solução do conflito de direitos fundamentais está na aplicação do princípio da proporcionalidade consagrado no artigo 18.º n.º 3 CRP, o qual comporta três subprincípios, nomeadamente, a necessidade, que supõe a existência de um bem juridicamente protegido e uma circunstância que exige intervenção ou decisão; a adequação, significando que a providência se deve adequar ao objetivo almejado - correspondência entre meios e fins; e finalmente, a racionalidade ou proporcionalidade *strictu sensu*, que é a justa medida, exigindo que o órgão competente proceda a uma correta avaliação da providência em termos quantitativos e qualitativos, fazendo com que a providência não fique aquém do que importa saber para se obter o resultado⁴⁴.

Ora, a posição do STA, de certa maneira fica aquém da justa medida, por não ter dado indicações de outros meios menos restritivos à liberdade religiosa, abrindo um precedente de negação e desproteção da crença referente a tempos sagrados da religião com a consequente negação do direito de acesso ao trabalho a um grupo de pessoas, sempre que o Estado ou outras entidades públicas ou privadas pretendam realizar exames de acesso ao trabalho em dia coincidente com o descanso religioso e não concedam alternativas para candidatos defensores desta crença.

De modo geral, ao consolidar-se na jurisprudência tal entendimento, as pessoas cuja religião inclui a observância de tempos sagrados, seguramente encontrarão obstáculos no acesso ao trabalho, na medida em que ao se ignorar o valor da crença religiosa, com intuito de aparentemente se garantir a igualdade

⁴⁴ JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, Constituição portuguesa anotada, tomo I, 2.ª ed., revista, Coimbra, Coimbra Editora, maio de 2010, p. 162.

entre os candidatos aos concursos, tal medida terá, na esfera prática, um sentido inverso, criará desigualdade e discriminação ilegítimas.

5. A discriminação positiva enquanto instrumento de igualdade material: entre o mito do privilégio e o controlo do excesso

Como foi salientado, a religião molda a cosmovisão e forja a identidade da pessoa, ignorá-la é anular a dignidade e personalidade humanas. A manifestação de crenças religiosas pode, em muitos casos, se traduzir num fator de discriminação ou de exclusão do grupo social, razão pela qual a Constituição da República protege os indivíduos relativamente a questionamentos sobre suas convicções religiosas, exceto para fins estatísticos não individualmente identificáveis, tal como dispõe o artigo 41.º n.º 3 CRP.

No contexto laboral, a Constituição da República e os instrumentos normativos internacionais protegem as pessoas contra a discriminação religiosa, quer na fase da contratação, quer durante a vigência da relação laboral, o que implica que os recrutadores devem proteger os candidatos ao emprego e os empregadores devem proteger seus trabalhadores de situações que os exponham a discriminações em razão da sua religião.

Com efeito, a correta aplicação do princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º CRP, constitui o principal instrumento contra a discriminação. No entanto, este princípio fundamental não visa conferir mera igualdade formal, pelo contrário e de acordo

com a posição defendida pelo Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH)⁴⁵, a igualdade é materialmente violada quando, sem fundamento razoável e objetivo, se trata de forma igual, pessoas cujas situações fáticas são substancialmente diferentes.

Decorre da interpretação dos artigos 23.º n.º 1 alínea b), 25.º n.º 2 e 27.º CT, que não constitui discriminação, a aplicação de medidas tendentes a garantir o exercício de direitos em condições de igualdade, ou a aplicação de medidas corretivas de situações de desigualdades que possam existir na vida social, desde que a medida a adotar seja legítima e proporcional. Portanto, diante de uma situação de desequilíbrio social, o Estado ou outras entidades, terão de realizar prestações positivas para se garantir igualdade - *discriminação legítima ou positiva*.

Assim, a incorreta aplicação do princípio da igualdade pode, numa perceção superficial, dar aparência de nivelamento de situações sociais, como se o aplicador da lei estivesse a limar as arestas do favoritismo ou a remover os privilégios de certas pessoas com vista a garantir que a lei seja justa e imparcial para todos. Contudo, se desse exercício resultar, para uns, sacrifícios acrescidos na concretização de um direito ou interesse protegido em relação a outros, esta suposta igualdade torna-se, ela própria, um instrumento de desigualdade, uma vez que a suposta igualdade não passaria de uma utopia ou de uma igualdade formal destituído de qualquer valor na vida das pessoas.

No caso do acórdão do STA, o entendimento de que a realização

⁴⁵ Ver jurisprudência do TEDH de 6 de abril de 2000, §§ 44 e 47, no caso *Thlimmenos c. Grécia*, disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-6928>. Acesso em 20.09.2025.

de uma prova para as candidatas objetoras em data distinta da estabelecida, viola o princípio da igualdade, descarta totalmente o valor da crença religiosa das candidatas, fazendo-a menos digna de proteção legal. Neste aspeto, a violação do princípio da igualdade se dá justamente no sentido oposto, ao se fazer descaso da crença, não se concedendo alternativas para a sua proteção.

No entanto, se é verdade que se deve garantir uma ampla proteção da liberdade religiosa, na esteira do que vem afirmando o TC, não se pode ignorar que, em certo sentido, pode ser particularmente complexo determinar se é legítima a recusa do trabalhador em prestar atividade laboral ou a recusa de determinado candidato realizar exame de acesso à função pública num determinado período por alegada incompatibilidade com o tempo sagrado da sua religião.

O questionamento tem razão ser uma vez que se procura evitar o abuso no exercício da liberdade religiosa. Assim, para atender a solicitação do trabalhador que queira algum ajuste no horário de trabalho para acomodar a sua crença religiosa interessa questionar se o empregador pode exigir daquele, prova de existência da referida crença ou prova de sua filiação a um determinado grupo religioso que tem a crença a acomodar. E nos casos em que for necessária tal prova, que proteção teria o trabalhador que professa uma crença sem, no entanto, estar filiado a um grupo religioso?

Estas questões podem ser desafiadoras, mas em princípio, quer o trabalhador quer o empregador estão obrigados a agir um para com outro com base no princípio da boa-fé nos termos do artigo 216.º CT. Em conformidade com este princípio, tem o empregador o

dever de informar o trabalhador sobre os aspetos pertinentes que regem o contrato de trabalho e, por sua vez, tem o trabalhador, a obrigação de informar a contraparte, sobre os aspetos relevantes da prestação laboral conforme disposto no artigo 106.º n.º.1 e 2 CT.

Contudo, sendo que a liberdade religiosa goza de uma proteção constitucional que impede que uma pessoa seja perguntada acerca de suas práticas ou convicções religiosas, com vista a se proteger contra a discriminação, a prestação de informações relevantes ao empregador, pode ser desfavorável para o trabalhador, daí que na fase pré-contratual não deve o empregador procurar quer direta quer indiretamente informações sobre as convicções religiosas do trabalhador e não deve este fornecer àquele tais informações, estando protegido pela norma constitucional, salvo se as condições da prestação laboral forem absolutamente contrárias à crença, o que recusará a oferta de trabalho sem, contudo, estar obrigado a apresentar justificações⁴⁶.

A situação difere quando a atividade laboral não for totalmente incompatível com a crença do trabalhador, pelo que neste caso, não viola o dever de informação pré-contratual, não incorrendo em má-fé, se este não informar ao empregador, por exemplo, que parte do tempo da prestação laboral conflitua com a sua religião. De todo modo, apenas deverá mencionar esta particularidade, posteriormente a celebração do contrato e unicamente para solicitar a flexibilização da relação contratual já constituída, embora nestas situações ser muito comum o contrato terminar no

⁴⁶ Imagine-se uma pessoa que professa o islão, em entrevista para celebração de contrato de trabalho para prestar atividade num supermercado apercebe-se que a atividade para o qual irá ser contratado é, exclusivamente, para manusear carnes suínas e seus derivados.

fim do período experimental, sob qualquer pretexto do empregador.

Deste modo, ainda se mantém a pergunta: como saber se o pedido de flexibilização da prestação laboral é legítimo? Que o trabalhador não o está a solicitar para fins diversos?

Ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º um dos pressupostos para essa flexibilização, é que o requerente seja membro de uma comunidade religiosa legalmente estabelecida no país que no ano anterior tenha enviado as autoridades competentes do Governo a indicação dos referidos dias ou períodos de descanso ou dias festivos, significando que se exige um elo de pertença ao grupo religioso que tem a crença objeto de flexibilização.

Este critério é, à partida, bastante restritivo, pois exclui os grupos religiosos não constituídos ou não reconhecidos formalmente pelo Estado Português, não salvaguarda, portanto, a crença religiosa sem religião oficial e exclui ainda aqueles que, por exemplo, estiveram ligados à comunidade religiosa e que dela se desvincularam, mas não renunciaram a crença, mantendo-a inviolável na sua vida privada⁴⁷.

Assim, estando em causa o interesse do trabalhador e do empregador com reflexo eventualmente a outros trabalhadores, o trabalhador que solicita a flexibilização da prestação laboral deve usar de boa-fé, cooperando e esclarecendo o empregador sobre as condições de exercício da crença. Ao mesmo tempo, o mínimo de

⁴⁷ As religiões, em regra, primam pela pureza moral, seus livros sagrados ou manuais de ensino estão repletos de normas sobre conduta moral, pelo que não são poucas as vezes que membros e até líderes religiosos são afastados das suas congregações por conduta moral inadequada. Imagine-se o caso de um membro excluído da sua comunidade religiosa por adultério ou desvio de fundos, mas decide guardar o seu dia sagrado.

diligência é requerido ao empregador, quando suspeite que a solicitação está a ser pedida para fins ilegítimos, seja porque o trabalhador não pertence à comunidade religiosa que tem a respetiva crença, seja porque a conduta do trabalhador é inequivocamente incompatível com a crença que fundamenta o pedido, pelo que nestas circunstâncias, o empregador não atenderá o pedido⁴⁸.

Portanto, o direito à liberdade religiosa deverá ser equacionado de acordo com os critérios da razoabilidade e proporcionalidade, garantindo que o direito a propriedade e iniciativa económica privada do empregador e o direito do trabalho tenham a máxima efetivação ante a colisão que possa existir no ambiente de trabalho. Assim, apesar das normas de aplicação geral, dos regulamentos internos e dos acordos coletivos de trabalho conferirem igualdade de tratamento, a discriminação positiva, constitui solução eficaz para o equilíbrio dos interesses jus-fundamentais entre o empregador e o trabalhador⁴⁹.

6. Soluções baseadas no princípio da flexibilização da atividade laboral

Na ordem jurídica portuguesa, os conflitos relacionados com os dias sagrados da religião no âmbito laboral estão sujeitos ao regime

⁴⁸ Imagine-se o trabalhador que diz professar o islão e requer flexibilização do tempo de trabalho às sexta-feira para ir à oração coletiva e, no exato período que devia estar na mesquita, é visto em convívio com amigos no bar ou na praia.

⁴⁹ Para mais desenvolvimento sobre o princípio da igualdade em matéria religiosa, ver JÓNATAS EDUARDO MENDES MACHADO, *Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos a verdade aos direitos dos cidadãos*, Coimbra editora, 1996, p.285 ss.

jurídico do artigo 14º da LLR. Como vimos, a jurisprudência do Tribunal Constitucional vai se consolidando no sentido de que independentemente da modalidade de trabalho acordada entre o empregador e o trabalhador, o tempo de trabalho é sempre passível de flexibilização quando se levante objeção por motivos religiosos.

Esta norma não abrange outros conflitos que opõem a religião e trabalho, designadamente, os conflitos relacionados à aparência religiosa do trabalhador, o uso de vestimentas e adornos com significado religioso no local de trabalho, a dieta, dentre outros. Denota-se que o regime de dispensa do trabalhador no artigo 14º LLR, não se equipara ao regime estado-unidense da acomodação razoável, que é mais abrangente, sendo mais conveniente tratá-lo pela expressão flexibilização do tempo de trabalho por motivos referentes a tempos sagrados religiosos.

Como referido em outro lugar, apesar de o conflito de direitos se iniciar na esfera privada do trabalhador, o mesmo vai depois interferir nos poderes de gestão empresarial do empregador, o qual terá a seu cargo a responsabilidade de poder flexibilizar o tempo da prestação laboral do trabalhador religioso, cuja ação poderá se refletir nos demais trabalhadores e, muitas vezes, no funcionamento operacional na própria empresa.

Da interpretação do regime jurídico previsto no artigo 14º LLR, parece ter o legislador compreendido o carácter absoluto dos tempos sagrados da religião ao lhe conceder total proteção pois, não se retira desta norma o sentido de que estando a liberdade de crença sobre o dia sagrado em conflito com outros direitos ou interesses, seja ela restringida proporcionalmente de modos a

ceder, na medida do possível, para a realização destes outros direito ou interesses que com ele conflitua.

Portanto, esta compreensão é extraída do artigo 14.º n.º 1º alíneas a) e c) LLR, ao estabelecer que a flexibilidade do horário de trabalho tem como contrapartida a compensação integral do respetivo período de trabalho, entendendo-se dessa forma, o trabalho que ficou por cumprir. Portanto, se depreende que a liberdade de crença referente ao dia sagrado da religião, é realizada à custa da maleabilidade da liberdade empresarial do empregador, dado que procurará este adaptar o tempo de trabalho de seu trabalhador por formas a lhe permitir o exercício da crença.

Compreende-se que a compensação integral do trabalho surge, efetivamente, porque parte da prestação laboral ficou por se realizar fruto da cedência do trabalho à liberdade de crença religiosa do trabalhador. Neste aspeto, é a liberdade empresarial do empregador que ficou restringido, na medida em que seus interesses económicos são afetados por deixar de receber a prestação laboral no horário de trabalho inicialmente estabelecido para o trabalhador.

Neste contexto, se uma empresa que labora em regime de turnos, tendo o domingo como dia de descanso semanal, tiver um trabalhador religioso que tem a crença do sábado e que labora uma semana no turno das 15h00 às 23h00 e outra semana no turno das 23h00 às 7h00, em conformidade com os ditames desta crença religiosa e da norma do n.º 1 do artigo 14.º LLR, tal trabalhador terá dispensa completa de 24 horas desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado.

No entanto, às sextas-feiras da semana em que o turno inicia às 15h00, o trabalhador exercerá sua atividade nas primeiras horas do turno até antes do pôr-do-sol e compensará, parcialmente, apenas as restantes horas do período correspondente entre o pôr-do-sol até ao fim do turno desse dia. Já em relação ao turno das 23h00 às 6h00, assim como, por exemplo, no turno das 7h00 às 15h00 de sábado verificar-se-á, efetivamente, ausência do trabalhador do respetivo posto de trabalho, o que exigirá a compensação integral do turno.

Portanto, parece distanciar-se do conteúdo normativo do artigo 14º LLR, uma posição como a do STA de sugerir as candidatas a ceder algumas horas do dia de descanso sabático, o que sugere, por exemplo, numa relação laboral como a que acabamos de exemplificar, que não poderá o empregador deferir o pedido do trabalhador religioso que tem a crença do sábado como dia sagrado, conferindo-lhe apenas parte desse tempo sagrado, com o fundamento de estar a restringir proporcionalmente os direitos em conflito⁵⁰.

Ora, a liberdade religiosa mantém a sua prevalência, sua irredutibilidade e inflexibilidade no confronto com a liberdade empresarial, uma vez que o empregador terá de reorganizar o tempo de prestação de trabalho para preencher a ausência do trabalhador religioso, podendo esta reorganização ter efeitos na

⁵⁰ A título de exemplo, quando o trabalhador solicita a dispensa para cumprimento do dia sagrado, se o empregador deferir o pedido, compreender-se-á que o período dispensado corresponde a totalidade do tempo sagrado, conforme definido pela crença, pelo que no caso de um trabalhador muçulmano, por exemplo, a dispensa terá de corresponder ao período compreendido entre as 13h30 às 16h30 de sexta-feira; ou no caso da crença do sábado, desde o pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado.

esfera de outros trabalhadores e na própria operacionalidade da empresa, já que a compensação integral pode revestir diversas modalidades, desde o acréscimo de horas de trabalho ao trabalhador religioso, em outros dias que não se suscite a objeção, na redução proporcional do salário, ou noutro mecanismo que for acordado.

O artigo 14º nº 1 alínea c) ao consagrar a compensação integral do trabalho não realizado em dia de descanso religioso, verifica-se, de facto, uma aproximação deste regime jurídico ao regime da acomodação razoável no direito estado-unidense, pelo menos quanto ao conflito entre trabalho e tempos sagrados da religião, uma vez que tomado num sentido amplo, a flexibilidade do tempo de trabalho é um instrumento eficaz para equilibrar os interesses quer do próprio trabalhador, do empregador e de outros trabalhadores⁵¹.

A propósito do equilíbrio de interesses e da criação de um ambiente salutar no local de trabalho, numa visão mais ampla sobre a flexibilização dos direitos dos trabalhadores não somente no contexto de tempos sagrados, mas incluindo outros temas de acesos debates, como a vacinação, James D. Nelson propõe três princípios para a convivência pacífica, designadamente, o princípio da não depreciação, da reciprocidade e da proporcionalidade⁵².

De acordo com este autor, o princípio da não depreciação surge

⁵¹ O acordo de compensação pode atribuir, ao trabalhador que solicite a flexibilização, determinadas exigências do empregador ou de seus colegas, garantindo dessa forma, a igualdade no local de trabalho.

⁵² JAMES DAVID NELSON, Desestablishment at work, The Yale New Jornal, vol.135, nº6, p. 1909 ss, disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4826310. Último acesso: 23.8.2025.

do reconhecimento de que na sociedade moderna, o local de trabalho é palco de encontro de pessoas que podem ter profundas divisões em termos de religião, crenças filosóficas e morais. Sustenta assim uma cooperação cruzada destas divisões, valorizando sempre a dignidade do trabalhador.

Em relação ao princípio da reciprocidade, entende o autor que os trabalhadores que requeiram flexibilização por motivos religiosos, devem agir com base no bom senso e manifestar disposição para ajustes mútuos, reconhecendo que a acomodação exige do empregador e dos colegas sacrifícios que não podem ser apenas suportados unilateralmente. Este princípio exige que o encargo da acomodação seja partilhado no âmbito da justa cooperação entre os religiosos e não religiosos.

Finalmente, o princípio da proporcionalidade, garante que os custos da acomodação sejam partilhados equitativamente, o que significa que não pode um trabalhador arcar com mais encargos frutos da acomodação de seu colega.

Em suma, dado fato de a relação laboral ser tendencialmente desequilibrada com o trabalhador, nas mais das vezes a ser submisso ao empregador, para uma eficaz garantia da liberdade de crença religiosa no contexto do trabalho, é fundamental que a flexibilização da prestação laboral, só possa ser recusada se disso resultar encargos substanciais ao empregador à semelhança de compreensão norte americana desenvolvida recentemente sobre o caso *Groff*.

A razão é que num Estado Democrático e de Direito, onde a legislação laboral tutela de forma especial determinados interesses,

nomeadamente o trabalho de pessoas com deficiência, o trabalho da mulher na maternidade, e o trabalho dos idosos e de outros grupos vulneráveis; as pessoas que, por razões religiosas, encontram obstáculos equivalentes não lhes pode ser dada menor proteção. Conclui-se, deste modo, que a flexibilidade do trabalhador religioso constitui uma garantia contra a precariedade da relação laboral, pelo que é fundamental que só possa ser recusada, quando coloque em causa, de forma significativa, os interesses do empregador.

Neste sentido, ao empregador, assiste o ónus da prova de que a flexibilização da prestação laboral implicará custos significativos concretos para atividade empresarial, não sendo bastante uma mera análise hipotética. O empregador é a pessoa que detém a direção da empresa, exerce poder sobre os trabalhadores e está em melhores condições para provar em que medida um ajustamento no tempo de trabalho do funcionário religioso implica prejuízos à empresa. Portanto, para a avaliação dos encargos substanciais será imprescindível respeitar determinados requisitos:

1. Os custos financeiros: esta componente envolve a análise do peso económico da medida de flexibilização de acordo com a capacidade da empresa. Nesta perspetiva, uma pequena empresa pode ter mais dificuldades de flexibilizar o tempo de prestação laboral de um trabalhador, se disso implicar a contratação de um substituto.
2. Impacto de natureza operacional: a alteração do funcionamento cotidiano da empresa, a mudança

significativa da produtividade e dos fluxos de trabalho, os compromissos com os prazos, as metas ou qualidade dos serviços. Por exemplo, uma empresa de promoção de eventos noturnos, pode sofrer impactos significativos se dispensar um trabalhador no fim de semana, o que pode não ocorrer com uma empresa de contabilidade ou de construção civil.

3. Direitos de terceiros: os encargos da flexibilização não devem recair injustamente para outros trabalhadores. Há que equacionar a distribuição dos encargos e, na medida do possível, obter sempre o prévio consentimento para acréscimo de trabalho.

Nesta conformidade, após a verificação destes requisitos, e comprovar-se que a flexibilização acarretará custos substanciais que põem em perigo a estabilidade da empresa, pode então o empregador recusar o pedido de flexibilização da prestação laboral, sem que isso signifique violação do direito ao trabalho. Todavia, assiste ao trabalhador direito de recorrer judicialmente contra o despedimento, competindo ao tribunal, em sede própria, aferir se o empregador usou de prudente racionalidade na ponderação entre os interesses do trabalhador e os interesses da empresa.

Conclusões

Aqui chegados, urge deixar algumas notas conclusivas:

Em princípio, vale reconhecer que o trabalho e religião são realidades naturais inerentes à pessoa humana pelo que estando em

conflito, deve-se evitar colocar a pessoa numa condição de escolher entre um e outro, pelo contrário, envidar soluções dentro da razoabilidade possível, para que ambos sejam realizados.

A flexibilização da prestação laboral é um instrumento normativo previsto 14º LLR de discriminação positiva que permite acomodar pessoas que, devido suas crenças religiosas, encontram obstáculos no exercício pleno das suas atividades laborais, devendo o seu conceito ser entendido num sentido que seja o mais abrangente possível, independentemente da modalidade da prestação de trabalho em causa.

O regime jurídico do artigo 14º LLR é, no ordenamento jurídico português, o que concretiza o disposto no artigo 41º nº 6 da CRP, referente a objeção de consciência em contexto de trabalho civil e no contexto académico ao prever soluções flexíveis quando o direito ao trabalho ou direito à educação e ensino conflituem com o direito a liberdade religiosa sendo, portanto, o regime que mais similitude apresenta com a objeção de consciência de candidatos ao concurso de ingresso à função pública, em virtude de a data designada para provas de conhecimentos coincidir com o tempo sagrado da religião.

Que determinadas crenças religiosas sobre dias sagrados se apresentam como imperativos absolutos, reclamando prevalência sobre outros direitos, pelo que no confronto com outros direitos, a sua proteção passa por garantir dispensa do trabalhador na totalidade do tempo sagrado, sob pena de se esvaziar o conteúdo essencial do respetivo direito.

Que o acórdão do STA se distanciou do sentido que o Tribunal

Constitucional tem vindo a consolidar relativamente à máxima garantia do direito à liberdade religiosa, o que pode abrir caminho para a exclusão social de grupos religiosos minoritários, sendo que dum lado, estará uma classe social majoritária livre obstáculos na realização da sua cidadania, pelo facto de as leis se mostrarem favoráveis seus interesses e, num outro lado, estará outra classe social que terá de fazer sempre escolhas difíceis, incompatíveis e, no limite, terá muitas vezes, de abdicar de direitos fundamentais.

Que a flexibilização da relação laboral não é um direito absoluto, estando por isso sujeita a limites nomeadamente, quando da sua aplicação resultar encargos substanciais ao empregador, cabendo a este o ónus da prova de que as alternativas que pudesse adotar para proteger o vínculo laboral do trabalhador, seriam substancialmente onerosas para os seus interesses da sua empresa.

Bibliografia

1. Doutrina

KNIAZ, Sara, Religious accommodations and the forgotten secular employees - undue hardship under title of the Civil Right Act, Northeastern University Law Review, 19 April 2024, disponível em: «https://nulawreview.org/extralegalrecent/2024/4/19/religiousaccommodations#_10Acesso em 12.10.2025.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes, Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos a verdade aos direitos dos cidadãos, Coimbra editora, 1996.

MACHADO, Suzana Sousa, *A liberdade religiosa na relação laboral*, 1.^a edição, Gestlegal, Coimbra, 2021.

MIRANDA Jorge e MEDEIROS Rui, *Constituição portuguesa anotada*, tomo I, 2.^a ed., revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2010.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, Tempo para trabalhar, tempo par orar e tempo para descansar - a religião, o tempo de trabalho e o dever de acomodação razoável, *Minerva-Revista de Estudos Laborais*, ano XI - I da 4.^a série nº4, 2021.

JUSTO, António Santos, *Introdução ao estudo do direito*, 6.^a edição, Coimbra editora, 2012.

NELSON, James David, *Desestablishment at work*, The Yale New Journal, vol.135, nº6. disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4826310. Consultado em: 23.9.2025.

2. Jurisprudência

União Europeia

TEDH. Acórdão *Thlimmenos c. Grécia*, 6 de abril de 2000. Disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-6928>. Consultado em 14.10.2025.

Portugal

Tribunal Constitucional. Acórdão n.º 544/2014 de 15/7/2014.

Disponível em:

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140544.html>

. Consultado em 12.10.2025

Tribunal Constitucional. Acórdão n.º 545/2014 de 15/7/2014.

Disponível em:

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140545.html>

. consultado em: 12.10.2025.

Supremo Tribunal Administrativo. Acórdão de 14 de dezembro de 2023. Disponível em:

<https://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/7d0d79c3b28e01ba80258a94003cdba0>. consultado: 12.10.2025.

Espanha

Tribunal Constitucional. Acórdão n.º 19/1985 de 13 de fevereiro de 1985 *Margarita Vila Costas v Industrial Dick*, disponível em <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/399>.

Consultado em 10 out.2025.

Canadá

Supreme Court of Canada. *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2S.C.R.970. Disponível em: <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/910/index.do>. Consultado em: 10 out. 2025.

Estados Unidos:

Trans World Airlines v. Hardison, 432 U.S. 63 [1977]. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/>. Consultado em: 11.10.2025.

Groff v. DeJoy, 600 U.S. 447 [2023]. Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/600/22-174/>. Consultado em 11.10.2025.



DA RELAÇÃO ENTRE OS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS E A CLÁUSULA DE TERMO RESOLUTIVO: NÓTULA EM TORNO DE RECENTES DESENVOLVIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

*THE RELATIONSHIP BETWEEN JUSTIFICATORY GROUNDS
AND THE TERMINATION CLAUSE: A NOTE ON RECENT
JURISPRUDENTIAL DEVELOPMENTS*

João Leal Amado¹

Joana Nunes Vicente²

Renata Melo Esteves³

Sumário: I. Contextualização: os casos e as decisões em comentário; II. Uma confusão evitável?; III. O termo, o motivo justificativo e a correspondente relação; IV. A liberdade contratual e a substituição das partes pelo julgador

Resumo:

O presente artigo analisa criticamente dois recentes acórdãos dos Tribunais da Relação do Porto e de Évora (de 24 de fevereiro de 2025 e de 25 de junho de 2025, respetivamente). Ambos os tribunais foram chamados a pronunciarem-se sobre o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, incidindo especificamente sobre a relação a estabelecer entre o motivo justificativo da contratação e

¹ Professor Catedrático da FDUC.

² Professora Auxiliar da FDUC.

³ Assistente Convidada da FDUC.

a modalidade do termo (certo ou incerto). As decisões em causa sustentam a correspondência necessária entre a previsibilidade da duração da necessidade e a modalidade do termo adotado, sob pena de invalidade da cláusula e consequente conversão do contrato em vínculo laboral sem termo. Procura-se, assim, clarificar e distinguir os conceitos em jogo, mormente motivo justificativo, duração da necessidade temporária, termo resolutivo enquanto cláusula contratual autónoma e em que medida sai injustificadamente limitada a liberdade contratual nos entendimentos jurisprudenciais escrutinados.

Abstract:

This article undertakes a critical analysis of two recent judgments of the Courts of Appeal of Porto and Évora (24th of February 2025 and 25th of June 2025, respectively). Both courts were called upon to rule on the legal framework of fixed-term employment contracts, focusing specifically on the relationship to be established between the justificatory grounds for hiring and the type of term adopted (definite or indefinite). The decisions at issue uphold the requirement of correspondence between the foreseeability of the duration of the underlying need and the type of term selected, failing which the clause shall be deemed invalid and the contract consequently converted into an open-ended employment relationship. The aim is thus to clarify and distinguish the concepts at stake, namely the justificatory grounds, the duration of the temporary need, the resolutive term as an autonomous contractual clause, and the extent to which contractual freedom is unjustifiably constrained in the judicial interpretations under review.

I. Contextualização: os casos e as decisões em comentário

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo continua a suscitar discussões relevantes na jurisprudência nacional, em particular no que respeita à relação entre o motivo justificativo da contratação e o termo apostado ao contrato, bem assim como ao cumprimento das exigências formais constantes do artigo 141.º, n.º 3, do Código do Trabalho (CT).

Dois acórdãos recentes — proferidos pelo Tribunal da Relação do Porto e pelo Tribunal da Relação de Évora — oferecem um exemplo expressivo dessa discussão, ao sustentarem soluções que, com base no motivo invocado para contratar a termo, parecem estabelecer

uma relação de precedência entre o contrato a termo certo e o contrato a termo incerto, precedência essa que, sendo desrespeitada, ditaria a conversão desse contrato num contrato sem termo. Embora o tema da invalidade da contratação a termo seja recorrentemente submetido a apreciação judicial, o argumento central que ditou a conversão dos contratos em análise em contratos sem termo parece-nos inverter aquela que é a posição sufragada por tribunais superiores até então — e, adiante-se, parece-nos contrariar inequivocamente a própria lei. Vejamos.

No aresto de 24 de fevereiro de 2025, proferido pelo Tribunal da Relação do Porto, um trabalhador foi admitido através de contrato de trabalho a termo certo, pelo prazo de 148 dias (de 3-6-2022 a 28-10-2022), para substituição de trabalhadores ausentes em situação de férias, ao abrigo do disposto no artigo 140.º, n.º 2, al. a) do CT. Do documento que corporizou o contrato ficou a constar a escala de trabalhadores, devidamente identificados, em situação de férias, que o trabalhador contratado iria substituir de forma sucessiva. Decorridos três meses de execução do contrato, foi introduzida uma adenda ao contrato inicialmente celebrado, dando conta de que dois dos trabalhadores seriam substituídos não pelo gozo das férias, mas por motivo de doença. No final do prazo estipulado, e uma vez que as partes haviam manifestado previamente a vontade de não renovar o contrato (artigo 149.º, n.º 1, do CT), a relação de trabalho foi dada por terminada, por caducidade. Chamados a pronunciar-se sobre a validade material e formal do referido contrato a termo, tanto o tribunal de primeira instância como o Tribunal da Relação do Porto reputaram válido o termo inicialmente apostado ao contrato, mas con-

cluíram pela invalidade da cláusula de adenda, socorrendo-se de dois argumentos: por um lado, a circunstância de a adenda ao contrato ter alterado o motivo justificativo inicialmente fixado – substituição por situação de férias para substituição por doença; por outro lado, e foi sobretudo este o argumento que ditou o desfecho do caso, sustentando que, não sendo a doença um acontecimento cujo termo ocorre em momento certo e determinado, tal situação material não autorizava o recurso à contratação a termo certo, mas apenas a termo incerto. Lê-se no sumário do referido aresto, relatado pelo Desembargador Nélson Fernandes:

“I - Para que se possa afirmar a validade do termo resolutivo aposto ao contrato é necessário que se explicitem no seu texto os factos que possam reconduzir ao motivo justificativo indicado e que tais factos tenham correspondência com a realidade, impondo-se que esse motivo, que é indicado, resulte de forma suficientemente circunstanciada, de modo a permitir o controlo da existência ou não da necessidade temporária que é invocada pela empresa no contrato, possibilitando também, a comprovação de que o contrato a termo é celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

II - Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

III - *Estando em causa a indicação de um novo motivo, assim de doença do trabalhador, para justificar a contratação a termo, esse traduz-se, não num acontecimento cujo termo ocorre em momento certo e determinado (caso em que, por assim ser, daria suporte a indicação no contrato de um termo certo), e sim, noutros termos, quanto ao seu termo, em algo incerto, do que*

decorre que, pretendendo-se recorrer à contratação a termo, para operar essa substituição de trabalhador ausente por doença, deixa de ter suporte a indicação, no contrato, de um termo certo.”

Já a factualidade que esteve na origem do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 25 de junho de 2025, assumiu contornos diversos. Na espécie, a trabalhadora havia sido admitida através de contrato de trabalho, em fevereiro de 2020, para substituição de uma trabalhadora à qual havia sido concedida uma licença sem retribuição pelo período de dois anos. Do documento contratual constava que o contrato cessaria os seus efeitos “aquando do regresso da trabalhadora em licença sem retribuição ao serviço”, tratando-se, pois, de um contrato a termo incerto. Já durante a execução do contrato, a licença sem retribuição da trabalhadora substituída foi renovada pelo período de dois anos. Em setembro de 2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora contratada a termo que o seu vínculo iria cessar em novembro de 2023. No litígio judicial, veio a trabalhadora suscitar, entre outras questões jurídicas⁴, a invalidade do termo estipulado no contrato, o que mereceu a concordância das duas instâncias. Na linha argumentativa gizada pelo Tribunal

⁴ Para lá da questão da invalidade do termo — sobre a qual centraremos a nossa atenção neste comentário —, a trabalhadora terá ainda invocado ter sido vítima de uma discriminação em razão da maternidade, a falta de comunicação à CITE nos termos do artigo 144.º do CT, a continuação da atividade por mais de 15 dias após a verificação do termo previsto nos moldes do artigo 147.º, n.º 2, al. c) do CT, a falta de comunicação da cessação do contrato pelo meio de comunicação contratualmente previsto, e a ilegalidade de não concessão da preferência na admissão de novos trabalhadores, ao abrigo do disposto no artigo 145.º do CT. Em bom rigor, a própria questão da invalidade do termo foi apreciada sob vários prismas, a saber: (i) a questão da validade da aposição de um termo incerto ao contrato, perante a situação material em causa; (ii) a questão da suficiente concretização do motivo justificativo no documento contratual; (iii) a questão da veracidade do motivo justificativo invocado, em face dos dados da execução contratual.

da Relação de Évora, tratando-se de uma licença sem retribuição com prazo (*in casu*, dois anos), e conhecendo de antemão a entidade empregadora a duração da licença aquando da celebração do contrato a termo, impunha-se a celebração do referido contrato com cláusula de termo resolutivo certo, e não incerto. Paralelamente, não tendo a entidade empregadora logrado provar o porquê da aposição de um termo incerto ao contrato, não teria dado cabal cumprimento ao exigido pelo artigo 141.º, n.º 1, al. e), pelo que também por essa razão o contrato dever-se-ia considerar como contrato sem termo.

Lê-se no sumário do supramencionado acórdão, relatado pelo Desembargador Mário Branco Coelho:

“1. A cláusula de motivação do termo apostado ao contrato de trabalho tem por função permitir a verificação externa da conformidade da situação concreta com uma efectiva necessidade temporária da empresa, bem como a sua adequação face à duração estipulada.

2. A entidade patronal não pode suprir insuficiências na motivação do termo com recurso a outros factos não transcritos no contrato, pois está em causa uma formalidade *ad substantiam*.

3. A cláusula de motivação deve estabelecer o nexo causal entre a justificação invocada e o termo apostado ao contrato.

4. Não cumpre essa exigência a cláusula que afirma que o contrato é celebrado a termo incerto e terá o seu fim quando regressar a trabalhadora em licença sem retribuição, pois não basta dizer que a trabalhadora é contratada para substituir outra trabalhadora, é necessário justificar o porquê desse facto impor a aposição de um termo incerto ao contrato de trabalho.

5. Não se pode apor um termo incerto ao contrato de trabalho, celebrado para substituição de trabalhadora em licença sem retribuição, se a dita licença foi concedida por prazo certo.

6. A circunstância de, face ao disposto no art. 148.º n.ºs 1 e 5 do Código do Trabalho, na redacção da Lei n.º 93/2019, a duração legal máxima do contrato de trabalho a termo certo — dois anos — ser inferior à duração legal máxima do contrato a termo incerto — quatro anos — não permite invocar necessidades temporárias com prazo de duração previsível como justificação para a aposição de termo incerto ao contrato de trabalho.

7. Se a empregadora pretende contratar a termo uma trabalhadora para substituição indirecta de outra trabalhadora em licença sem retribuição, deve essa justificação constar expressamente do texto do contrato.

8. Cabendo à empregadora o ónus da prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo, a falta de prova dos factos essenciais que demonstrariam que a trabalhadora foi efectivamente contratada para substituir outra trabalhadora, deve ser resolvida em desfavor da empregadora.”

(itálicos nossos)

II. Uma confusão evitável?

Não nos centrando nas particularidades, de facto e de Direito, subjacentes a ambas as decisões — como vimos, na primeira delas estava também em causa a alteração do motivo justificativo da con-

tratação a termo no decurso da execução contratual⁵ e, na segunda, um feixe de questões ligadas à omissão de deveres procedimentais aquando da cessação do contrato, bem como o exercício do direito de preferência na admissão pela trabalhadora, nos termos do artigo 145.º – importa, no entanto, atender ao – e analisar o – fundamento principal que determinou a conversão de tais contratos em contratos por tempo indeterminado. Em ambos os casos, os Tribunais da Relação fundaram a nulidade da cláusula que estipulou o termo nos respetivos contratos numa alegada incompatibilidade entre o tipo de situação material que fundamentou a aposição do termo ao contrato (o motivo justificativo) e a modalidade de termo resolutivo escolhida pelas partes. Segundo o entendimento vertido na decisão do Tribunal da Relação do Porto, sendo o motivo justificativo que fundamentou a contratação a termo a doença do trabalhador ausente, doença cuja cessação era de data incerta, o empregador só poderia ter lançado mão do contrato a termo incerto, mas já não do contrato a termo certo. Por sua vez, para o Tribunal da Relação de Évora, uma vez que a situação material que legitimara a aposição do termo havia sido a ausência de uma trabalhadora em gozo de licença sem retribuição,

⁵ Uma questão próxima com a que o tribunal enfrentou é aquela de saber se, deixando de se verificar o motivo justificativo que esteve na base da celebração do contrato, mas mantendo a empresa uma necessidade temporária a satisfazer, se poderá operar uma renovação válida, ainda que com base noutro fundamento, ou se, nesse caso, se imporá a celebração de um novo contrato. No fundo, trata-se de saber se o motivo invocado aquando da celebração do contrato tem de ser idêntico ao que se verifica no momento da sua renovação. Sobre esta questão, escreve Júlio Gomes: “Resta saber se a renovação do contrato não poderá ser realizada por uma causa diferente: o trabalhador, até então contratado, por exemplo, para substituir um determinado trabalhador, vê o seu contrato renovar-se para agora passar a substituir um outro. Nestes casos, todavia, parece que se deverá afirmar a existência de um novo contrato de trabalho” (*Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 705).

licença essa com duração definida (dois anos), então, na mesma linha de raciocínio, a modalidade contratual imperativa deveria ter sido o contrato a termo certo, não o incerto.

Ora, quer-nos parecer que o entendimento perfilhado pelas duas decisões em anotação radica, antes do mais, numa confusão entre termo resolutivo, motivo justificativo e duração da necessidade temporária, conceitos em relação aos quais se impõe uma definição e delimitação claras.

Pode ler-se na fundamentação do acórdão da Relação do Porto: “Já naquela adenda, para além desse motivo, incluiu-se um outro, sem dúvidas diverso, com a relevante agravante de *este novo motivo se traduzir, não num acontecimento cujo termo ocorre em momento certo e determinado, como em tese se verificaria com a situação das férias a serem gozadas pelos trabalhadores* — e que, por assim ser, daria suporte a indicação que se fez constar do contrato de um termo certo —, e sim, noutros termos, como mais uma vez se refere na sentença, tratando-se de situação de doença, quanto a essa, dependendo da sua evolução, não se traduz, quanto ao seu termo, em algo certo, e antes incerto, razão pela qual, *pretendendo-se recorrer à contratação a termo, assim para operar essa substituição de trabalhador ausente (por doença) deixa de ter suporte a indicação, no contrato, de um termo certo (...)*” (itálicos nossos).

Sucede que o termo resolutivo — enquanto acontecimento futuro de verificação certa que determina a extinção da relação jurídico-laboral — não se traduz, ao contrário do que leva a crer o entendimento perfilhado pela decisão em análise, na doença dos trabalhadores ausentes, mas sim no prazo apostado ao contrato. O motivo jus-

tificativo é elemento autónomo, ainda que conexo, com o estabelecimento desse prazo, não se confundindo a duração de um com a duração do outro, embora natural e juridicamente ligadas. *O motivo justificativo é o requisito material que habilita as partes a recorrerem à contratação a termo; o termo resolutivo, diferentemente, é a cláusula contratual constante do negócio jurídico celebrado, que, amiúde, tanto pode ser certo como incerto.* Repete-se: o motivo justificativo, que pode apresentar duração definida ou meramente previsível, traduz-se na necessidade temporária subjacente à contratação a termo. Já o termo corresponde ao evento futuro de verificação certa que determinará a extinção da relação jurídico-laboral: uma data ou prazo — no caso do contrato a termo certo — ou a cessação daquela necessidade temporária — no caso do contrato a termo incerto.

Entendimento similar ao da Relação do Porto foi também acolhido pela decisão proferida pela Relação de Évora. A confusão surge, dir-se-ia que cristalina, numa interrogação formulada pelo próprio Tribunal: “Estaria a trabalhadora substituída na situação de licença sem retribuição por período indefinido, e por esse motivo o termo imposto ao contrato da A. era incerto?”. Mais uma vez, a decisão proferida parece confundir duração do motivo justificativo — definida ou meramente estimada — com a duração do termo apostado ao contrato. Em caso de duração previsivelmente certa, impor-se-ia contratar a termo certo, em caso de duração indefinida, impor-se-ia contratar a termo incerto. E, mais adiante, a miscigenação dos dois conceitos é recuperada na seguinte passagem: “Não se argumente que a Ré não podia ter a certeza de que a licença sem retribuição

concedida à trabalhadora BB, até 31.08.2021, se iria prolongar. O que importa para fundamentar a justificação do termo apostado ao contrato de trabalho é a situação de facto existente à data da sua celebração, Fevereiro de 2020, que no caso era a concessão de uma licença sem retribuição por prazo certo – para além de que a decisão de prorrogar essa licença por mais dois anos, que a Ré deliberou em 21.07.2021, era uma faculdade desta, pois podia conceder a prorrogação ou não a conceder, e tal não serve de fundamento para afastar os preceitos legais imperativos relativos à duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo”.

A segunda razão pela qual não podemos acompanhar o entendimento das decisões que ora se comentam prende-se com o quadro legal em que nos movemos. É que a alegada incompatibilidade entre o tipo de situação material que fundamenta a aposição do termo ao contrato (o motivo justificativo) e a modalidade de termo resolutivo escolhida pelas partes não parece encontrar qualquer suporte no regime legal vigente e constitui uma restrição injustificada à liberdade contratual, sem qualquer correspondência no regime previsto pelo artigo 140.º e seguintes do CT. Como veremos melhor, a lei não impõe o recurso ao contrato a termo incerto em caso de substituição de trabalhador doente. Como também não impõe que o empregador lance mão do contrato a termo certo quando a duração da necessidade temporária a satisfazer se encontra *ab initio* definida. Mais. A lei não determina que o conhecimento ou desconhecimento da duração da necessidade imponha o recurso, respetivamente, à contratação a termo certo ou incerto. No caso de trabalhador com o contrato suspenso, em virtude de doença, dir-se-á que não sabe, de antemão,

quando será que o trabalhador vai superar esse impedimento e retomar o serviço. Nunca se sabe, com segurança, qual será a evolução da doença. Mas é óbvio que isso não impede o empregador de contratar a termo um substituto — e de o contratar a termo certo, clausulando, por exemplo, que o contrato durará seis meses, por ser esse o tempo expectável de recuperação da doença do trabalhador substituído. A legitimidade deste contrato a termo certo é insofismável, retirando-se com clareza do disposto na al. a) do n.º 2 do artigo 140.º do CT.

III. O termo, o motivo justificativo e a correspondente relação

O artigo 140.º, n.º 1, do CT estabelece a regra geral segundo a qual apenas necessidades temporárias podem fundamentar o recurso ao contrato a termo resolutivo (com as exceções ressalvadas pelo n.º 4 do mesmo preceito, irrelevantes para os nossos propósitos). O n.º 2 elenca exemplos de situações em que se registam tais necessidades temporárias e o n.º 3 indica, de forma taxativa, quais delas legitimam o recurso à contratação a termo incerto. *Não resulta, direta ou indiretamente da lei, a imposição às partes de terem de optar pelo contrato a termo resolutivo certo quando o motivo justificativo tenha duração pré-definida, assim como não resulta imposição inversa, de optar pela modalidade do contrato a termo resolutivo incerto, quando não seja possível antever o momento da cessação da necessidade temporária que lhe subjaz.*

Se a lei permite que a substituição de um trabalhador ausente, nos termos das als. a) a c) do artigo 140.º, n.º 2, do CT, fundamente

um contrato a termo certo ou incerto alternativamente — cfr. artigo 140.º, n.º 3 do CT —, não se logra alcançar o porquê de o julgador impor uma ou outra modalidade contratual, conforme tal necessidade tenha ou não duração definida, numa ostensiva (e, a nosso ver, ilegítima) limitação da liberdade contratual dos sujeitos⁶.

E acrescente-se que nem tal exigência decorre indiretamente do n.º 3 do artigo 141.º do CT, que refere que “para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”. O alcance do artigo 141.º, n.º 3, do CT é o de permitir a fiscalização do motivo justificativo apostado ao contrato a termo resolutivo, impondo às partes (ao empregador, na verdade) um dever de concretização dos factos que justificam o recurso a uma modalidade contratual precária, como é o contrato de trabalho a termo resolutivo.

“De facto, ao exigir-se uma descrição concretizada e circunstanciada do motivo justificativo que justifica a aposição do termo, está-se, mediatamente, a dotar os eventuais interessados em fiscalizar o motivo da contratação — entre os quais avulta, em última instância, o tribunal — de meios que permitam controlar a existência e veraci-

⁶ De resto, um raciocínio como aquele sustentado pelas decisões em anotação levaria a que naquelas situações em que uma trabalhadora ou trabalhador se encontra ausente, por gozo de licença parental — licença que, como é sabido, tem uma duração pré-definida na lei de 120 ou 150 dias — a entidade empregadora se visse obrigada a prover à substituição do/a trabalhador/a através de contrato a termo certo, mas já não incerto. Ora, é sabido — por razões que se compreendem e que nos parecem totalmente razoáveis e aceitáveis, como sejam eventuais vicissitudes que possam ocorrer no decurso da licença — que os empregadores optam muitas vezes pela contratação a termo incerto, mesmo conhecendo de antemão a duração pré-definida da licença parental.

dade do mesmo”⁷. Do referido normativo decorre que se o contrato a termo resolutivo se fundar em algumas das circunstâncias previstas pelo artigo 140.º, n.º 2, als. a) a c), será imperativa a identificação do trabalhador substituído, a razão subjacente à necessidade da sua substituição, isto é, o motivo da sua ausência, bem como as funções a serem desempenhadas pelo trabalhador contratado (substituição direta ou indireta).

A “relação entre a justificação invocada e o termo estipulado” pode, nesse contexto, ser estabelecida mediante a indicação da duração — certa ou estimada — da necessidade subjacente à contratação e a adequação do termo aposto. Por exemplo, no primeiro caso analisado, estando em causa a doença de trabalhador ausente, nada impede que as partes celebrem um contrato a termo certo pelo período em que tal doença previsivelmente perdure, como permite o artigo 140.º, n.º 1, al. a), do CT. Se, findo o prazo inicialmente estabelecido, o motivo justificativo persistir, então, subsistirá a possibilidade de renovação, caso não estejam atingidos os limites máximos de duração previstos pelo artigo 148.º, n.º 1, e 149.º, n.º 4, do CT. Caso o estejam, então, o contrato caducará ou converter-se-á.

O mesmo se diga para o caso contrário: o facto de o motivo justificativo apresentar inicialmente a sua duração definida não compele as partes a recorrerem à contratação a termo certo. Ainda que a licença sem retribuição de um trabalhador tenha prazo inicialmente estabelecido, o cumprimento do artigo 141.º, n.º 3, do CT, na contratação de trabalhador que o substituirá mediante um contrato

⁷ Joana Nunes Vicente, «Modalidades de Contrato de Trabalho» in João Leal Amado et.al., *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Coimbra, Almedina, 2.ª ed., 2023, p. 559.

a termo incerto, verificar-se-á mediante a mera indicação que se justifica a aposição de um termo incerto, nos termos dos artigos 140.º, n.º 2, al. c) e n.º 3 do CT, tanto mais que no momento da contratação não é possível antever com certeza a possibilidade de renovação ou não daquela licença sem retribuição⁸.

É precisamente este fator que estabelece a diferença entre o contrato a termo resolutivo certo e o contrato a termo resolutivo incerto: a possibilidade ou impossibilidade de determinar o momento da verificação do evento que ditará a cessação do contrato e não a possibilidade ou impossibilidade de determinar a duração da necessidade que lhe serve de fundamento⁹.

Em síntese, os acórdãos analisados parecem assentar numa sobreposição conceptual entre motivo justificativo, duração da necessidade temporária e modalidade do termo contratualmente estabelecida, que, a nosso ver, não encontra respaldo no regime legal cons-

⁸ Note-se que, para além da possível renovação da referida licença sem retribuição, também pode acontecer que, uma vez concedida tal licença ao trabalhador, por período determinado, factos supervenientes levem as partes a antecipar, por mútuo acordo, o termo da licença e a retoma de atividade do trabalhador em causa. Também por aqui, dir-se-ia, será melhor, na ótica do empregador, que o substituto seja contratado a termo incerto, colocando a cessação do respetivo contrato na dependência do termo da licença do trabalhador substituído, do que a termo certo, caso em que o regresso antecipado ao serviço deste último não implicará a imediata caducidade do contrato do substituto.

⁹ Aliás, conceção distinta nem seria compatível com a admissibilidade da caducidade do contrato a termo certo aquando da verificação do prazo, mesmo subsistindo o motivo justificativo — coisa, porém, perfeitamente admissível, como resulta do disposto nos artigos 343.º, al. a), e 344.º do CT. E convém não esquecer que, em sede de contrato a termo certo, a duração fixada para o contrato pode coincidir com a da previsível necessidade temporária da empresa ou pode até ser inferior ao período em que, previsivelmente, essa necessidade se fará sentir, assim deixando em aberto a possibilidade da respetiva renovação, no final do prazo — assim, João Leal Amado, *Contrato de Trabalho - Noções Básicas*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2025, p. 98.

tante dos artigos 140.º e seguintes do CT, nem tão -pouco na exigência justificativa postulada pelo artigo 141.º, n.º 3, do CT.

IV. A liberdade contratual e a substituição das partes pelo julgador

Conforme referido, o artigo 140.º, n.º 3, do CT tipifica as situações em que a lei permite às partes a aposição de um termo resolutivo incerto ao contrato de trabalho, remetendo para as als. *a) a c)* e *e) a h)* do número anterior. Quanto a isto, diga-se que “a lista exemplificativa constante do n.º 2 do artigo 140.º é quase totalmente coincidente com o elenco taxativo vertido no n.º 3 do preceito, pelo que, nestas situações, as partes (*rectius*, o empregador) dispõem de total liberdade para optar pela modalidade contratual que mais lhes aprouver: contrato a termo certo ou contrato a termo incerto”¹⁰.

Sejamos claros: apenas nos casos do n.º 4 do artigo 140.º do CT, em que o legislador autoriza a contratação a termo desligada da satisfação de necessidades temporárias da empresa, assim como no caso previsto na al. *d)* do n.º 2 desse artigo 140.º (contratação a termo de um trabalhador para substituir outro que passou de tempo completo para tempo parcial, por período determinado)¹¹, a nossa

¹⁰ Joana Nunes Vicente, ob. cit., pp. 606-607.

¹¹ A possibilidade de o trabalhador a tempo completo passar a trabalhar a tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, encontra-se prevista no artigo 155.º do CT, dependendo de acordo escrito entre as partes. Sobre o ponto, por todos, Joana Nunes Vicente, ob. cit., pp. 632-633.

Temos dúvidas sobre a bondade substantiva da solução que inviabiliza o recurso, neste caso, ao termo incerto, por razões semelhantes às que aduzimos supra, a propósito da substituição de um trabalhador em situação de licença sem retribuição: com efeito, nada impede as partes de anteciparem, por acordo, o regresso do trabalhador a tempo parcial à situação de tempo completo, ficando o

lei prevê o recurso, em exclusivo, ao contrato a termo certo; em todas as outras hipóteses previstas no n.º 2 do artigo 140.º há concorrência, isto é, em todas elas as partes poderão optar por uma ou por outra modalidade de contrato a termo, certo ou incerto, consoante aquilo que bem entenderem.

Equivale o exposto a reconhecer que qualquer um dos fundamentos previstos pelo n.º 3 do artigo 140.º do CT legitima o recurso alternativo ao contrato a termo resolutivo certo ou incerto. Opção que, naturalmente, caberá às partes, apenas às partes, e não ao julgador. Sendo indiscutível que a liberdade contratual, na sua dimensão de definição do conteúdo contratual, sofre uma significativa restrição no domínio laboral, na medida em que mais das vezes caberá ao empregador o poder unilateral de modelar o clausulado — no caso, o poder de escolher entre o recurso ao termo certo ou ao termo incerto —, não é também discutível, crê-se, que tal reconhecimento não legitima o julgador a substituir-se à vontade quer do empregador, quer à vontade — pelo menos, declarada — do trabalhador.

Em definitivo, compete às partes, verificando -se qualquer uma das situações previstas no artigo 140.º, n.º 3, do CT, celebrarem o contrato a termo na espécie que bem entenderem — termo certo ou termo incerto. Ora, o sentido das decisões judiciais antecedentes constitui uma via de legitimação para que o julgador se substitua às partes e às respetivas declarações de vontade expressas no contrato,

empregador mais precavido, nessa hipótese, se o substituto tivesse sido contratado a termo incerto. Mas lei é lei: para substituir alguém que passou de tempo completo para tempo parcial, por período determinado, a lei apenas permite o recurso ao contrato a termo certo; já para substituir um trabalhador em situação de licença sem retribuição, pelo contrário, a lei permite tanto o termo certo como o termo incerto.

quando inexistente norma legal – e, portanto, qualquer preceito invalidante – que o permita.

Importa, com efeito, não confundir o requisito material com a cláusula contratual, vale dizer, urge destrinçar o quadro motivacional, a situação fáctica que legitima o aprazamento do vínculo contratual, da própria cláusula de termo resolutivo que as partes estipulam no contrato. E o quadro normativo vigente permite que as partes optem alternativamente pelo contrato a termo certo ou pelo contrato a termo incerto, nas situações previstas pelos artigos 140.º, n.º 2, als. a) a c) e e) a h) do CT.

A imposição judicial de uma modalidade contratual específica com base na (im)previsibilidade da duração da necessidade temporária corre, assim, o sério risco de restringir a liberdade contratual das partes, muito para além do que resulta da lei. Sim, a liberdade contratual, em matéria de contratação a termo, é fortemente condicionada pela nossa lei. E bem¹²! Mas cremos que, neste ponto, estes dois arestos da Relação foram demasiado longe e padecem de manifesto exagero...

Bibliografia Citada

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho - Noções Básicas*, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2025.

AMADO, João Leal et al. - *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 2.^a ed., Almedina, Coimbra, 2023.

¹² João Leal Amado, ob. cit., p. 88-89.

GOMES, Júlio - *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

VICENTE, Joana Nunes - “Modalidades de Contrato de Trabalho”,
in AMADO, João Leal et al., *Direito do Trabalho - Relação Individual*,
Almedina, Coimbra, 2023.



CONTRIBUTO PARA A DELIMITAÇÃO DO TIPO OBJETIVO NAS CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS EM MATÉRIA DE TRABALHO DE MENORES

*NOTES ON THE OBJECTIVE ELEMENT IN ADMINISTRATIVE OFFENCES
RELATED TO YOUTH EMPLOYMENT*

Maria Leonor Ruivo¹

Sumário: 1. Introdução; 2. Requisitos de admissão de menor ao trabalho; 2.1. Idade mínima de admissão; 2.2. Nível secundário de educação; 2.3. Capacidades físicas e psíquicas adequadas; 3. O regime jurídico especial do trabalho de menores; 3.1. Limites máximos do período normal de trabalho; 3.2. Trabalho suplementar de menor; 3.3. Trabalho de menor no período noturno; 3.4. Tempos de descanso do menor.

Resumo:

O presente artigo versa sobre o trabalho de menores no Código do Trabalho, procurando contribuir para a delimitação do tipo objetivo das contraordenações laborais previstas nos artigos 66.º e seguintes do Código do Trabalho. Limitando-se o Código do Trabalho, por regra, a qualificar como contraordenação a violação do “disposto no presente artigo” ou do “previsto nos números anteriores”, importa identificar cuidadosamente as obrigações que resultam de cada norma por forma a concretizar as condutas proibidas ao empregador e cuja prática constitui contraordenação.

¹ Assistente Convidada da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Bolseira de doutoramento do Centro de Investigação de Direito Privado.

Abstract:

This article addresses the issue of youth employment under the Labor Code, seeking to contribute to the definition of the objective elements of the labor administrative offenses set forth in Article 66 et seq. of the Labor Code. Since the Labor Code generally classifies as an administrative offense a violation of “the provisions of this article” or “those set forth in the preceding paragraphs”, it is important to carefully identify the obligations arising from each provision in order to specify the conduct prohibited to employers, the practice of which constitutes an administrative offense.

1. Introdução

A proteção do trabalho prestado por menores corresponde a uma das preocupações tradicionais do Direito do Trabalho, tanto nos diferentes ordenamentos jurídicos nacionais, como no plano do direito internacional. Entre os primeiros impulsos reguladores da situação laboral está, a par da proteção da trabalhadora mulher, a tutela do trabalhador menor. De acordo com VÍTOR FERRAZ, esta proteção do menor assenta: *i)* numa “razão de carácter biológico, que considera as escassas forças e debilidade física e psíquica própria de um organismo em evolução e desenvolvimento”; *ii)* em “razões de ordem moral que levam a proibir ou condicionar a prestação de trabalho em certas actividades onde, pela sua natureza ou pelo ambiente criado, a formação moral do menor possa ser afectada”; e, ainda *iii)* “sobretudo, em razões de ordem formativa e cultural, traduzidas na necessidade de permitir uma adequada formação escolar e profissional”².

No plano de direito internacional, importa destacar as Convenções da OIT n.º 138 (*sobre a idade mínima para admissão de em-*

² VÍTOR FERRAZ, “O regime jurídico do trabalho de menores”, *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, António Moreira (coord.), Coimbra, Almedina, 1999, p. 281.

prego, de 1973)³ e n.º 182 (*interdição das piores formas de trabalho das crianças e à ação imediata com vista à sua eliminação*, de 1999)⁴. No caso de menor com idade inferior a 18 anos, resulta da Convenção n.º 138 uma preocupação com o tipo de trabalhos que os mesmos podem desempenhar, não podendo estes menores ser admitidos a “qualquer tipo de emprego ou trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que se exerça, for susceptível de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade dos adolescentes” (artigo 3.º, n.º 1). Realça ainda este instrumento a importância de estabelecer um regime sancionatório do incumprimento das suas disposições, cabendo à “autoridade competente (...) tomar todas as medidas necessárias, incluindo sanções apropriadas, para assegurar a aplicação efectiva das disposições” da Convenção (artigo 9.º, n.º 1)⁵. Por sua vez, a Convenção n.º 182 da OIT inclui, entre as piores formas de trabalho das crianças, “os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança” (alínea *d*) do artigo 3.º), surgindo desenvolvidos na Recomendação n.º 190 da OIT os aspetos a ter em consideração na identificação dos «trabalhos perigosos»⁶.

³ Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 11/98, de 19/03; ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 11/98, de 19/03.

⁴ Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 47/2000, de 01/06; ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 28/2000, de 01/06.

⁵ A Recomendação n.º 190 da OIT reitera esta vertente, afirmando que “os membros deverão velar pela aplicação de sanções, incluindo sanções penais se for caso disso, em caso de violação das disposições nacionais que visem a proibição e a eliminação dos tipos de trabalho mencionados na alínea *d*) do artigo 3.º da Convenção” (§ 13), a saber, os «trabalhos perigosos» (v. nota *infra*).

⁶ A saber: “a) os trabalhos que expõem as crianças a maus tratos físicos, psicológicos ou sexuais; b) Os trabalhos efectuados no subsolo, debaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados; c) Os trabalhos efectuados com má-

Também cumpre destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989, que, no seu artigo 32.º, estabelece que os Estados Partes reconhecem à criança o direito de ser protegida contra a exploração económica ou a sujeição a trabalhos perigosos ou capazes de comprometer a sua educação, prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social (n.º 1), sendo que para esse efeito, e tendo em conta as disposições relevantes de outros instrumentos jurídicos internacionais, os Estados Partes devem, nomeadamente, fixar uma idade mínima ou idades mínimas para a admissão a um emprego, adotar regulamentos próprios relativos à duração e às condições de trabalho e *prever penas ou outras sanções adequadas* para assegurar uma efetiva aplicação deste artigo (n.º 2).

No âmbito do Direito da União Europeia, a proibição do trabalho infantil e a proteção dos jovens no trabalho consta do artigo 32.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), nos termos do qual “os jovens admitidos ao trabalho devem beneficiar de condições de trabalho adaptadas à sua idade e de uma protecção

quinas, material ou ferramentas perigosas, ou que implicam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas; d) Os trabalhos que se efectuam num ambiente insalubre, que possa por exemplo expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a condições de temperatura, de ruído ou de vibrações prejudiciais para a sua saúde; e) Os trabalhos que se efectuam em condições particularmente difíceis, por exemplo durante muitas horas ou de noite, ou para a execução dos quais a criança fica injustificadamente retida nas instalações do empregador” (§ 3 da Recomendação n.º 190). Não obstante, estabelecia o § 4 da referida Recomendação que os Estados poderiam “autorizar o emprego ou o trabalho a partir dos 16 anos de idade, desde que a saúde, a segurança e a moralidade dessas crianças sejam totalmente protegidas e que as mesmas tenham recebido um ensino específico ou uma formação profissional adaptada ao sector de actividade no qual serão ocupadas”.

contra a exploração económica e contra todas as actividades susceptíveis de prejudicar a sua segurança, saúde ou desenvolvimento físico, mental, moral ou social, ou ainda de pôr em causa a sua educação”. Da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989) resulta também, nos seus n.ºs 20 a 23, a preocupação com a proteção dos jovens admitidos a prestar trabalho, com especial enfoque na sua na educação e formação profissional. No plano do direito derivado, destaque-se a Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho de 1994, relativa à proteção dos jovens no trabalho, que tem especial relevo na compreensão de algumas das soluções constantes do atual Código do Trabalho.

No plano de Direito interno, verificamos que um dos diplomas pioneiros da regulação da relação laboral teve por objeto, precisamente, o trabalho de menores. Referimo-nos ao Decreto de 14 de abril de 1891 (que decreta medidas essenciais a regularizar o trabalho de menores e de mulheres em estabelecimentos industriais)⁷, que, entre outras disposições, estabelecia uma idade mínima para a admissão de menor (por regra, de 12 anos, artigo 2.º), criava limites à duração do trabalho do menor e vedava a prestação, por parte de trabalhador menor, de determinadas atividades; para assegurar o cumprimento das suas disposições, o Decreto de 14 de abril de 1891 continha, já então, um capítulo dedicado às penalidades, prevendo que a admissão de trabalhador fora das condições estabelecidas no

⁷ Sobre este diploma, GONÇALVES DA SILVA, *Da eficácia da convenção coletiva*, volume I, Imprensa FDUL, Lisboa, 2022, pp. 622 e ss, com referências aos diplomas com incidência laboral anteriores (e posteriores) ao Decreto de 14 de abril de 1891; ver tb., sobre o tema, MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1992, pp. 73 e ss; MÁRIO PINTO, FURTADO MARTINS e NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, volume I, Lex, Lisboa, 1994, p. 294.

diploma em apreço era punida com multa, aplicável por cada menor que o empregador tivesse admitido (artigo 42.º).

A promoção da tutela do trabalho realizado por menores foi sendo, nas décadas posteriores, objeto de desenvolvimento; atualmente, por imperativo constitucional, “incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente (...) c) a *especial protecção* do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como *do trabalho dos menores*, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas” (artigo 59.º, n.º 2, alínea c), da Constituição da República Portuguesa, “CRP”, itálico nosso), mais estabelecendo, o artigo 69.º, n.º 3, da CRP, que é “proibido, nos termos da lei, o trabalho de menores em idade escolar”.

Esta proibição de o menor prestar trabalho em idade escolar trata-se, naturalmente, “de uma proibição relativa, consagrada *nos termos da lei*”, sendo que “o reconhecimento do papel da lei na concretização do disposto no n.º 3 do artigo 69.º assume, aliás, ainda mais importância em face do alargamento do ensino obrigatório ao ensino de secundário, pois, de outra forma, a Constituição proibiria o trabalho de menores que se encontrassem nos 10.º, 11.º ou 12.º anos de escolaridade”⁸. Ora, o imperativo de proteção do trabalhador menor tem de ser equilibrado com a necessidade de permitir aos menores o acesso ao mercado de trabalho para combater situações de carência económica: “o legislador nacional admite que, por vezes

⁸ RUI MEDEIROS, em JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I, 2.ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 1000.

e mediante certas garantias, é melhor ter um menor a trabalhar do que ter alguém sem qualquer fonte de rendimento. (...) O regime do trabalho de menores assenta, por isso, simultaneamente, em regras de aligeiramento e proteção”⁹.

Em todo o caso, “mesmo para além da idade escolar, o trabalho de menores está sempre sujeito a proteção especial”, conforme resulta do supracitado artigo 59.º da CRP¹⁰. Uma das formas de o Estado assegurar a proteção do menor é, precisamente, como refere OLIVEIRA MARTINS, através da “existência de contraordenações que punam a violação desses direitos, que integram as contraordenações laborais”¹¹, as quais “inserem-se numa tutela mediata ou indireta destes bens jurídicos, uma vez que as condutas punidas poderão não os pôr efetivamente em causa (quando, *verbi gratia*, o não cumprimento de uma obrigação legal não ponha em causa qualquer um desses direitos dos trabalhadores), apenas sendo usual que tal aconteça. As contraordenações laborais são, assim, delitos de perigo abstrato” porquanto “«a perigosidade típica da ação é motivo para a sua pena-

⁹ GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025, p. 355; em sentido crítico desta opção legislativa, LEAL AMADO, *Contrato de trabalho - noções básicas*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025, pp. 160-162, afirmando: “crê-se que, logicamente, é tempo de a nossa lei ser revista, no sentido de passar a consagrar a regra segundo a qual o trabalho assalariado virá depois - e só depois - de ter sido efetuado o percurso e de ter sido respeitado o tempo escolar do jovem, não durante esse período de escolaridade obrigatória”.

¹⁰ GOMES CANOTINHO e VITAL MOREIRA, *CRP - Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 871.

¹¹ OLIVEIRA MARTINS, “Contraordenações laborais e da segurança social”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021-I, p. 132; associando a “vigorosa tutela contra-ordenacional das normas legais nesta matéria” aos interesses públicos que caracterizam, transversalmente, o regime especial do trabalho de menores, PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 807-808.

lização, sem que no caso concreto se faça depender a punibilidade da produção real de um perigo»”¹².

Por outro lado, também se procurou assegurar a proteção do menor através de restrições à margem de intervenção de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho - o que se pode verificar na inclusão do trabalho de menores entre as matérias em que o instrumento de regulamentação coletiva, por regra (i.e., salvo se solução diversa resulte da norma especial), apenas pode afastar a lei se lhe for mais favorável (artigo 3.º, n.º 3, alínea c), do CT) - e à regulamentação por contrato de trabalho - através da abundância de normas convénio dispositivas em matéria de trabalho de menores (artigo 3.º, n.º 5, do CT).

Olhando atentamente para o regime das contraordenações em matéria de trabalho de menores no Código do Trabalho¹³, verificamos que também aqui, como nas demais matérias do Código do Trabalho, marca presença uma das frequentes dificuldades na concretização das contraordenações laborais: a circunstância de a descrição do tipo objetivo de ilícito ser muito “difusa, genérica ou inconcretizada”, correspondendo, “muitas vezes, à mera violação de uma norma legal”; aliás, “grande parte das contraordenações previstas no Código do Trabalho (...) se limita a referir que a violação dos números anteriores constitui uma contraordenação”¹⁴, o que dificulta significativamente a tarefa do aplicador do Direito aquando da delimitação do

¹² OLIVEIRA MARTINS, “Contraordenações laborais e da segurança social”, cit., p. 132.

¹³ No caso de menores que participem em atividade de natureza cultural, artística ou publicitária, o seu regime encontra-se previsto em lei especial (artigo 81.º do CT), mais concretamente, na Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

¹⁴ OLIVEIRA MARTINS, “Contraordenações laborais e da segurança social”, cit., p. 139.

tipo objetivo do ilícito contraordenacional. Na medida em que o mesmo artigo ou número de artigo contenha segmentos prescritivos diferentes - admitindo, desta forma, que a violação da norma possa assumir configurações distintas -, então podem ser identificados diversos tipos objetivos da contraordenação.

No âmbito do presente artigo, procuraremos contribuir para a sistematização dos diferentes tipos objetivos das contraordenações aplicáveis em caso de violação das normas legais que regulam o trabalho de menores, desconstruindo as normas que sancionam, genericamente, com a aplicação de uma contraordenação a violação do disposto num determinado artigo ou num seu número, nos diferentes tipos objetivos que a compõem. Não versando o presente estudo sobre o tipo subjetivo do ilícito contraordenacional, nem sobre o valor da coima - e sem prejuízo das especialidades resultantes do n.º 1 do artigo 556.º do CT («critérios especiais de medida da coima») -, limitamo-nos a referir que, quanto ao tipo subjetivo das contraordenações *infra* mencionadas, a negligência é sempre punível (artigo 550.º do CT), sendo os valores das coimas pautados pelo disposto no artigo 554.º do CT.

2. Requisitos de admissão de menor ao trabalho

O artigo 66.º do CT, quanto aos princípios gerais relativos ao trabalho menor, estabelece que o empregador: i) deve *proporcionar*, ao menor, *condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo* (n.º 1, primeira parte), ii) *prevenir* em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsci-

ência dos riscos existentes ou potenciais (n.º 1, segunda parte); iii) *avaliar os riscos* relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho (n.º 2); iv) *informar* o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção (n.º 3). De acordo com o n.º 5 deste artigo, a violação de qualquer destes deveres do empregador constitui contraordenação muito grave.

A apreciação do regime da admissão de menor ao trabalho pressupõe que se considerem dois planos: os requisitos materiais da contratação (relacionados com limitações impostas ao trabalho prestado por menores tendo em vista a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação do menor), cuja não verificação implica que a contratação de menor seja obstaculizada por uma proibição legal de contratação¹⁵, e a capacidade do menor para celebrar o contrato de trabalho¹⁶. Sendo objeto do presente estudo a análise do regime contraordenacional associado ao trabalho de menores, importa considerar apenas o primeiro dos pla-

¹⁵ Assim, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 227-228; PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 147. De acordo com outro setor da doutrina, a falta de um destes requisitos afeta a capacidade de gozo do menor (cfr. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 244; nesse sentido, ver tb. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 247, e VÍTOR FERRAZ, “O regime jurídico do trabalho de menores”, cit., pp. 285 e ss).

¹⁶ Sobre a capacidade de exercício do menor para celebrar contrato de trabalho, cf. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 386 e ss; MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 245-246; GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, cit., p. 360, e, do mesmo Autor, em ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho - Anotado*, 14.ª edição, Almedina, Coimbra, 2025, pp. 241 e ss; LEAL AMADO, *Contrato de trabalho - noções básicas*, cit., pp. 155 e ss; NUNES VICENTE, em LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho - relação individual*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 383 e ss.

nos identificados, nomeadamente, o da capacidade de gozo do menor para prestar trabalho.

O artigo 68.º do CT versa sobre a admissão de menor ao trabalho, resultando do seu n.º 1 que a celebração de um contrato de trabalho com menor depende da verificação dos seguintes requisitos: (i) tenha completado a idade mínima de admissão; (ii) detenha determinado nível de educação ou formação; (iii) disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

Uma leitura articulada com o artigo 69.º, n.º 1, do CT permite-nos, todavia, identificar ainda um eventual - porquanto não tem aplicação no caso de prestação de trabalho apenas durante as férias escolares (n.º 2 do artigo 69.º do CT) - requisito adicional de admissão ao trabalho, uma vez que, mesmo que o menor de 16 anos tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, resulta do artigo 69.º, n.º 1, do CT, que este menor deverá possuir qualificação profissional ou “só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira (...) qualificação profissional (...)”¹⁷.

¹⁷ A origem da exigência de qualificação profissional surgiu quando a escolaridade obrigatória correspondia ao 3.º ciclo de educação, sendo que o objetivo do legislador era combater as hipóteses em que os menores “entram precocemente no mercado de trabalho com níveis insuficientes de formação escolar e/ou sem qualquer qualificação profissional”, o que tinha como consequência o “aumento da dependência familiar e social dos jovens e jovens-adultos, e uma empregabilidade fragilizada com riscos de exclusão social, no futuro, quando associadas a inserções sub-qualificadas na vida activa, que se traduzem numa baixa produtividade e numa falta de qualidade ao nível do desempenho profissional” (Conselho Económico e Social - Comissão Permanente de Concertação Social, *Acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação*, 2001, disponível em <https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/03/acordo-2001-4.pdf>, pp. 19-20). De acordo com o referido Acordo, os parceiros sociais acordavam que “o contrato de trabalho quando celebrado com um jovem com idade entre os 16 e os 18 anos

De acordo com o artigo 82.º, n.º 1, do CT, a prestação de trabalho em violação do artigo 68.º, n.º 1, constitui crime por utilização indevida de trabalho de menor, pelo que seria de concluir, à primeira vista, que qualquer situação de prestação de trabalho por menor sem a verificação destes requisitos teria, como consequência, a prática de um crime pelo empregador¹⁸. Todavia, tal não sucede, na medida

inclusivé, no momento do contrato, que não possua uma qualificação profissional, deve obrigatoriamente (...) permitir que o jovem obtenha simultaneamente trabalho e frequente formação profissional adequada”, assim se sustentando a necessidade de proceder à revisão do n.º 4 do artigo 122.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, que condicionava a admissão ao trabalho de menores sem a escolaridade obrigatória concluída, “por forma a que passe igualmente a condicionar a admissão ao trabalho de menores sem qualificação profissional, à verificação das seguintes condições: – frequentem uma modalidade especial de educação ou um programa de formação profissional, que confira uma qualificação profissional de nível I ou de nível II”. Esta revisão viria a ocorrer com o Decreto-Lei n.º 58/2001, passando o n.º 4 do artigo 122.º a estabelecer que “os menores com idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído, com aproveitamento, a escolaridade obrigatória ou que não possuam uma qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação profissional, se concluíram a escolaridade”. O artigo 56.º do CT2003 veio alterar a redação da norma, passando a incluir o “*o menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional*”, que só pode ser admitido a prestar trabalho “desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade” – ou seja, como refere GUILHERME DRAY, em ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho - anotado*, 4.^a edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 178, “visou-se, com esta extensão de regime, garantir que também os menores com idade inferior a 16 anos de idade que não possuam uma qualificação profissional beneficiem de especiais condições de trabalho, destinadas a possibilitar a obtenção de formação e qualificação profissional”. Sobre a formação profissional do menor no CT2003, ver tb. SOARES RIBEIRO, “Formação contínua dos trabalhadores”, *Minerva*, ano VI, n.º 10, 2007, pp. 30-31.

¹⁸ Adicionalmente, a prestação de trabalho por menor sem o cumprimento dos requisitos de admissão previstos no Código do Trabalho pode ainda ter implicações noutros âmbitos, nomeadamente, para efeitos da Lei n.º 147/99, de 01 de setembro (Lei de proteção de crianças e jovens em perigo), que prevê a intervenção para promoção dos direitos e proteção da criança e do jovem em perigo quando os pais, o representante legal ou quem tenha a guarda de facto ponham em perigo a sua

em que, compulsando outras normas do Código do Trabalho, podemos constatar que casos há em que o menor pode ser (licitamente) admitido a prestar trabalho mesmo que algum/alguns desses elementos não estejam verificados, desde que cumpridos determinados requisitos adicionais. Deste modo, para aferir se foi praticado o crime de utilização indevida de trabalho de menor quando não estejam preenchidos todos os requisitos do n.º 1 do artigo 68.º, importa ainda considerar se, no caso concreto, o requisito em falta é suscetível de dispensa ou de substituição por outro elemento.

2.1. Idade mínima de admissão

A regra geral relativa à idade mínima de admissão consta do n.º 2 do artigo 68.º do CT, que prevê a idade mínima de 16 anos. Todavia, este artigo inclui duas situações em que um menor com idade inferior a 16 anos pode celebrar um contrato de trabalho, reguladas nos n.ºs 3 e 4, relativos à realização de *trabalhos leves* e de prestação de trabalho em *empresa familiar*, respetivamente.

O n.º 3 do artigo 68.º do CT reporta-se aos casos de prestação de *trabalhos leves* “que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas

segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento, ou quando esse perigo resulte de ação ou omissão de terceiros ou da própria criança ou do jovem a que aqueles não se oponham de modo adequado a removê-lo (artigo 3.º, n.º 1), constando do elenco exemplificativo de situações em que a criança ou o jovem está em perigo os casos em que é obrigada a atividades ou trabalhos excessivos ou inadequados à sua idade, dignidade e situação pessoal ou prejudiciais à sua formação ou desenvolvimento (artigo 3.º, n.º 2, alínea e)) – sobre a aplicabilidade da Lei n.º 147/99 aos casos de trabalho de menor, cf. CRISTINA DIAS, “O trabalho infantil à luz da lei de protecção de crianças e jovens em perigo”, *Para Jorge Leite - Escritos jurídicos*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 309 e ss.

condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural”¹⁹. Além de estarem em causa trabalhos leves, exige ainda o n.º 3 do artigo 68.º do CT que o menor com menos de 16 anos tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação. Nestes casos, em que se admite a contratação de menor com idade inferior a 16 anos, o n.º 5 do artigo 68.º do CT prevê o dever de o empregador comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (designadamente, à ACT) a admissão de menor, nos oito dias subsequentes, sendo que o incumprimento de tal dever constitui contraordenação leve, nos termos do n.º 6 do artigo 68.º do CT, *in fine*.

Por sua vez, o n.º 4 do artigo 68.º do CT versa sobre o trabalho prestado por menor com idade inferior a 16 anos no contexto da empresa familiar - “conceito que a lei nunca define”²⁰ -, o qual é admitido desde que o menor trabalhe “sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade”.

¹⁹ Trata-se de uma disposição remanescente do artigo 7.º da Convenção n.º 138 da OIT, nos termos do qual os Estados poderiam autorizar o trabalho de pessoas com idade inferior a 16 anos “em trabalhos leves (...) contanto que aqueles: a) Não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento; b) Não sejam de natureza a prejudicar a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou formação profissionais aprovados pela autoridade competente ou a sua capacidade de beneficiar da instrução recebida”.

²⁰ JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 463.

Importa realçar que nenhuma destas disposições identifica, concretamente, a idade mínima do menor admitido a prestar trabalhos leves ou em contexto de empresa familiar, apenas se referindo à circunstância de o menor ter idade *inferior* a 16 anos; todavia, uma leitura articulada com os instrumentos relevantes de direito internacional e europeu apontam no sentido de apenas ser possível a contratação menor com idade inferior a 16 anos se este tiver idade igual ou superior a 15 anos²¹. Nos termos da Convenção n.º 138 da OIT, estabelece-se que todo o Estado que ratificar a convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a trabalho no seu território, sendo que tal idade mínima não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória *nem, em qualquer hipótese, inferior a quinze anos* (artigo 2.º, n.ºs 1 e 3)²². No plano da união europeia, a Diretiva 94/33/CE estabelece, no seu artigo 1.º, que os Estados-membros assegurarão que a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho não seja inferior à idade em que cessa a escolaridade obrigatória a tempo inteiro imposta pela legislação nacional *nem, em caso algum, a 15 anos*. Em-

²¹ Na doutrina, cfr. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 386; SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais - regime jurídico*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2011, p. 151; VITOR MELO, “Trabalho de menores”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, maio-agosto (2005), p. 124. Em sentido crítico da possibilidade de contratação de menores com idade inferior a 16 anos, considerando que o Código de Trabalho (de 2003), ao permiti-la, “continua ainda a ser uma forma encaipotada de legalizar o trabalho infantil”, FERREIRA DA SILVA, “Trabalho de menores”, *Minerva*, ano V, n.º 9, 2006, p. 61.

²² Admite-se, todavia, que em determinadas circunstâncias essa idade mínima possa ser estabelecida nos 14 anos, nomeadamente, no caso de países “cuja economia e instituições escolares não estiverem bastante desenvolvidas poderá, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, especificar, numa primeira fase, uma idade mínima de 14 anos” (n.º 4 do artigo 2.º). Trata-se de uma situação assumidamente temporária, conforme demonstra o n.º 5 do artigo 2.º.

bora ambos os diplomas, ao mesmo tempo que estabelecem que a idade mínima para a admissão de trabalhador não pode ser inferior a 15 anos, também prevejam que a idade mínima não pode ser inferior à idade em que termina escolaridade obrigatória, importa considerar as datas em que foram celebrados (1973 e 1994, respetivamente), momento em que a escolaridade obrigatória não se prolongava, como atualmente, até ao ensino secundário. A questão da compatibilidade do artigo 68.º do CT com a Convenção n.º 138.º da OIT já foi, inclusive, suscitada junto da OIT, tendo a Comissão considerado que o artigo 68.º do CT não a contrariava²³.

2.2. Nível secundário de educação

De acordo com o n.º 1 do artigo 68.º do CT, o menor deverá ter concluído a escolaridade obrigatória (o que ocorre com a obtenção do diploma de curso conferente de nível secundário da educação - artigo 2.º, n.º 4, alínea *a*), da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto) ou estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, requisito que se mantém nos casos de menor com idade inferior a 16 anos (n.º 2 do artigo 68.º do CT). De acordo com o artigo 7.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, que estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens, são ofertas educativas e formativas do ensino secundário cursos científico-humanísticos, cursos profissionais, cursos artísticos especializados e cursos com planos próprios, sendo

²³ *Direct Request (CEACR) - adopted 2023*, published 112nd ILC session (2024), disponível em <https://normlex.ilo.org>.

que alguns deles correspondem a cursos de dupla certificação (escolar e profissional), como é o caso dos cursos profissionais, que “são um percurso de ensino secundário com dupla certificação, ou seja, em que se desenvolvem competências sociais, científicas e profissionais necessárias ao exercício de uma atividade profissional e simultaneamente se obtém o nível secundário de educação”²⁴.

Em todo o caso, atentando na segunda parte do n.º 1 do artigo 69.º do CT, verificamos que, são admitidos alguns desvios, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos. Caso este não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional²⁵, o n.º 1 do artigo 69.º admite que este seja contra-

²⁴ Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P, https://anqep.gov.pt/np4/cursos_profissionais.html. Veja-se, também, o artigo 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento, nos termos do qual “constituem modalidades de formação de dupla certificação, em função do perfil e condições de acesso de cada indivíduo, as seguintes: a) cursos profissionais, entendendo-se como tais os cursos de nível secundário de educação, vocacionados para a formação inicial de jovens, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos; b) cursos de aprendizagem, entendendo-se como tais os cursos de formação profissional inicial de jovens, em alternância, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos; c) cursos de educação e formação para jovens, entendendo-se como tais os cursos de formação profissional inicial para jovens que abandonaram ou estão em risco de abandonar o sistema regular de ensino, privilegiando a sua inserção na vida activa e permitindo o prosseguimento de estudos; d) cursos de educação e formação para adultos, entendendo-se como tais os cursos que se destinam a indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, não qualificados ou sem qualificação adequada, para efeitos de inserção, reinserção e progressão no mercado de trabalho e que não tenham concluído o ensino básico ou o secundário; e) cursos de especialização tecnológica, entendendo-se como tais os cursos de nível pós-secundário não superior que visam conferir uma qualificação com base em formação técnica especializada; f) formações modulares certificadas inseridas no CNQ, no quadro da formação contínua; g) cursos artísticos especializados orientados na dupla perspetiva da inserção no mundo do trabalho e do prosseguimento de estudos”.

²⁵ Esta norma, bem como o artigo 68.º do CT foram objeto de alteração em 2012, no seguimento do alargamento da escolaridade obrigatória efetuado pela Lei

tado “desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas”: ou seja: *i)* se não concluiu a escolaridade obrigatória e não está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, terá de frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória; *ii)* se concluiu a escolaridade obrigatória ou está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não tem formação profissional, terá de frequentar modalidade de educação ou formação que confira formação profissional; finalmente, *iii)* se não concluiu a escolaridade obrigatória, não estiver matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e não tiver qualificação profissional, terá de frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e qualificação profissional (por exemplo, através de cursos de dupla certificação)²⁶. Deste modo, podemos constatar que o requisito da matrícula ou frequência do nível secundário de educação, quanto a menor com idade igual ou superior a 16 anos, pode ser

n.º 85/2009, de 27 de agosto; não obstante, como refere LOBO XAVIER, com a colaboração de FURTADO MARTINS *et al.*, Manual de Direito do Trabalho, 4.ª edição, Rei dos Livros, 2020, p. 905, a nova redação dos artigos 68.º e 69.º é uma redação infeliz, na medida em que parece distinguir entre escolaridade obrigatória, nível secundário de educação e modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional ou ambas, o que dificulta a interpretação do alcance das referidas normas.

²⁶ Veja-se, a este propósito, a redação do artigo 122.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, com a redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15 de março, nos termos do qual “os menores com idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído, com aproveitamento, a escolaridade obrigatória ou que não possuam uma qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação profissional, se concluíram a escolaridade”.

substituído pela frequência de modalidade de educação que *confira* a escolaridade obrigatória²⁷.

No caso de menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possua qualificação profissional (complementar), exige-se que, para ser contratado, frequente modalidade de educação ou formação que confira, também, qualificação profissional. Note-se que, nestes casos, não se dispensa que o menor tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, pois esses são os pressupostos de aplicação do artigo 69.º, n.º 1, do CT ao menor com idade inferior a 16 anos, motivo pelo qual se o menor frequentar uma modalidade de educação ou formação que confira *apenas* a escolaridade obrigatória, parece-nos que não se encontra cumprido o requisito plasmado na referida norma: estando matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, já se encontra a frequentar uma modalidade de educação que confere a escolaridade obrigatória. Nestes casos, o que está em causa é a necessidade de obter qualificação profissional²⁸; todavia, se estiver a matriculado e a frequen-

²⁷ O Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) distingue, a esse propósito, entre o nível 3 de qualificação, que compreende o ensino secundário (vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior) e o nível 4 de qualificação, que corresponde ao *ensino secundário obtido por per cursos de dupla certificação* ou *ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior* acrescido de estágio profissional. Destacamos, em especial, os seguintes: cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos artísticos especializados, cursos de hotelaria e restauração e turismo e turismo e lazer do Turismo de Portugal, IP, e cursos de educação e formação para jovens.

²⁸ Neste sentido, NUNES VICENTE, em LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho - relação individual*, cit., p. 383, afirmando, quanto ao menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou que esteja matriculado e a frequentar o ensino secundário de educação, que “caso não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que frequente mo-

tar um curso de dupla certificação que se enquadre no ensino secundário e confira, simultaneamente, uma qualificação profissional, então estarão integralmente preenchidos os requisitos do artigo 69.º, n.º 1.

Importa destacar que, em ambos os casos, o artigo 69.º não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares, pelo que o menor que tenha idade inferior a 16 anos e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possua qualificação profissional, *não* necessita de frequentar modalidade de educação ou formação que lhe confira qualificação profissional, se apenas prestar trabalho durante as férias escolares. De modo semelhante, o menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional, pode prestar trabalho durante as férias escolares.

Por sua vez, de acordo com o n.º 4 do artigo 69.º do CT, o empregador comunica à ACT a admissão de menor efetuada nos termos dos n.ºs 1 (que prevê, concretamente, as regras para a admissão de menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional) e 2 (relativo à inaplicabilidade do n.º 1 nos casos em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares), nos oito dias subsequentes. Tendo em conta que, de acordo com a parte final do n.º 5 do artigo 69.º do CT, constitui contraordenação leve a falta de comunicação prevista no n.º 4, é determinante apurar a que comunicação se refere o legisla-

dalidade de formação que confira qualificação profissional”.

dor quando remete para a admissão efetuada nos termos do n.º 2 (que, rigorosamente, é um artigo que apenas estabelece a não aplicação de outro). O único sentido interpretativo que conseguimos extrair da articulação das normas em presença é que, mesmo nos casos em que o empregador possa contratar, com fundamento na circunstância de o trabalho ser executado apenas durante as férias escolares, menor com idade inferior a 16 anos sem qualificação profissional ou menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória e não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional, ainda assim tem comunicar essa contratação à ACT, não sendo a dispensa da observância dos requisitos adicionais do n.º 1 do artigo 69.º do CT fundamento para dispensar o empregador da comunicação prevista no n.º 4 do artigo 69.º do CT.

A questão subsequente, se atentarmos no regime contraordenacional, estabelecido no n.º 5 do artigo 69.º, primeira parte, nos termos do qual constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do mesmo artigo, é se tal contraordenação se aplica nos casos em que é contratado menor com idade igual ou superior a 16 anos que não concluiu a escolaridade obrigatória e não está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, sem que se encontre a frequentar modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória nem estiver em período de férias escolares ou se, diferentemente, apenas se aplica quando esteja em causa a falta de qualificação profissional do menor (independentemente da idade). A questão é relevante na medida em que, em rigor, a contratação de menor com idade igual ou superior a 16 anos que

não concluiu a escolaridade obrigatória e não está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação também contraria, na sua literalidade, o n.º 1 do artigo 68.º do CT, que tem, à primeira vista, associada a prática de crime de utilização indevida de menor (n.º 1 do 82.º do CT).

A nosso ver, na medida em que o n.º 1 do artigo 69.º do CT admite alguma flexibilização da contratação de menores que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação (exigência constante do n.º 1 do artigo 68.º), permitindo a “substituição” deste requisito pela frequência de “frequente modalidade de educação ou formação que *confira* a escolaridade obrigatória” (itálico nosso), a não verificação desse requisito substitutivo do previsto no n.º 1 do artigo 68.º tem como consequência uma violação do n.º 1 do artigo 68.º do CT e não a prática da contraordenação prevista no artigo 69.º, n.º 5, uma vez que, nesses casos, o menor não possui o nível mínimo de educação requerido pelo artigo 68.º (nem o seu equivalente, nos termos do 69.º, n.º 1). Dito de outra forma, a contraordenação muito grave do artigo 69.º, n.º 5, apenas tem aplicação quanto à falta de qualificação profissional.

Assim, em suma, relativamente às contraordenações previstas no artigo 69.º, n.º 5, primeira parte, do CT, podemos identificar as seguintes:

- i) contratação de *menor com idade inferior a 16 anos* que tenha *concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e*

*a frequentar o nível secundário de educação*²⁹, mas não pos-
sua qualificação profissional:

- a. se for para trabalhar durante o período escolar - o em-
pregador apenas pode contratar este menor se frequen-
tar modalidade de educação ou formação que confira
qualificação profissional, sob pena de praticar uma con-
traordenação muito grave, pelo artigo 69.º, n.º 5, pri-
meira parte.
 - b. se for para trabalhar apenas durante as férias escolares
- o empregador que contrata este menor não pratica
contraordenação muito grave, mesmo que o menor não
frequente modalidade de educação ou formação que
confira qualificação profissional (artigo 69.º, n.º 2);
- ii) contratação de menor com pelo menos 16 anos de idade, mas
que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não es-
teja matriculado e a frequentar o nível secundário de educa-
ção ou não possua qualificação profissional:
- a. se for para trabalhador durante o período escolar, po-
demos ter as seguintes hipóteses:
 - i. o menor não concluiu a escolaridade obrigatória,
não está matriculado e a frequentar o nível se-
cundário de educação e não possui qualificação
profissional: a sua contratação só é admissível se
frequentar modalidade de educação ou forma-
ção que confira a escolaridade obrigatória e for-

²⁹ Se não tiver concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, a norma legal violada é o n.º 1 do artigo 68.º, com a consequência do artigo 82.º do CT.

mação profissional; caso contrário, a contratação do menor implica a violação do n.º 1 do artigo 68.º do CT (com a consequência do artigo 82.º do CT), bem como a prática da contraordenação muito grave referida no artigo 69.º, n.º 5, primeira parte, do CT.

- ii. o menor não concluiu a escolaridade obrigatória, não está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas possui qualificação profissional: para a sua contratação, deverá frequentar modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória; se não o fizer, incorre em violação do n.º 1 do artigo 68.º do CT (com a consequência do artigo 82.º do CT).
 - iii. o menor concluiu a escolaridade obrigatória ou está matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possui qualificação profissional: a sua contratação só pode ser efetuada licitamente se o menor frequentar modalidade de educação ou formação que confira qualificação profissional; caso contrário, o empregador incorre na prática da contraordenação muito grave referida no artigo 69.º, n.º 5, primeira parte, do CT.
- b. se for para trabalhar apenas durante as férias escolares
- o empregador que contrata este menor não pratica

contraordenação muito grave, mesmo que que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e/ou não possua qualificação profissional (artigo 69.º, n.º 2, do CT).

2.3. Capacidades físicas e psíquicas adequadas

Por motivos evidentes, o legislador dedica especial atenção a este requisito, procurando assegurar que o menor apenas realize a sua atividade em circunstâncias compatíveis com as suas capacidades físicas e psíquicas. Fá-lo, por esse motivo, em diferentes níveis e com diferente alcance: como requisito de admissão do trabalhador e no plano da proteção da segurança e saúde do menor. Estes níveis de intervenção legislativa operam de forma diferente.

No artigo 68.º do CT, o legislador condiciona a admissão do menor à circunstância de este possuir as capacidades físicas e psíquicas *adequadas ao posto de trabalho*. Salvo melhor opinião, o que está aqui em causa é juízo a efetuar considerando o menor concretamente contratado e o posto de trabalho a ocupar, mas com um elevado grau de abstração. Dito de outro modo, casos pode haver em que o menor tem as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, mas, concretamente, o empregador não proporciona condições de trabalho adequadas ao exercício desse posto de trabalho, caso em que não está em causa o não cumprimento dos requisitos para a admissão do menor (com as consequências que analisaremos de seguida), mas o incumprimento de outros deveres do

empregador relacionados com a segurança e saúde no trabalho (nomeadamente, previstos no n.º 1 do artigo 66.º do CT, com a consequência indicada no n.º 5 do mesmo artigo).

A verificação de que o menor tem as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho é efetuada através de exame de saúde, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente (isto é, “quando o especial interesse na admissão se sobreponha notoriamente aos interesses de protecção do desenvolvimento e saúde do menor”³⁰) e com o consentimento dos representantes legais do menor (artigo 72.º, n.º 1, alínea a), do CT). Exige-se, posteriormente, que o menor realize exames de saúde anuais, para “reavaliar”³¹ a situação, confirmando que o exercício da atividade profissional continua a não resultar em prejuízo para a saúde e para o desenvolvimento físico e psíquico do menor.

De acordo com o n.º 3 do artigo 72.º do CT, constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1 deste artigo, que apenas parece abranger a *realização dos exames* propriamente dita (ou seja, as hipóteses em que o menor não é, aquando da contratação, submetido a exame médico que certifique que tem as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções e, ainda, aquelas em que o menor não é submetido a exames anuais que avaliam se resulta qualquer prejuízo para o seu desenvolvimento físico e psíquico): mesmo que o menor tenha efetivamente capacidade física e psíquica para o posto de trabalho, a mera não realização dos exames

³⁰ VITOR MELO, “Trabalho de menores”, cit., p. 123.

³¹ PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, cit., p. 145.

médicos previstos no n.º 1 do artigo 72.º do CT representa o tipo objetivo da contraordenação. Diferente será o caso em que o trabalhador menor foi efetivamente submetido a tais exames e o empregador contrarie o respetivo resultado, atribuindo funções que prejudicam o desenvolvimento do menor ou para as quais este não tem as capacidades físicas e psíquicas. Nestes casos, o artigo que foi infringido foi o n.º 1 do artigo 68.º do CT (e não o n.º 1 do artigo 72.º do CT).

Importa ainda considerar que, nos termos do artigo 72.º, n.º 2, do CT os trabalhos que, *pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados*, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica, mais concretamente, pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Esta lei enumera as atividades proibidas ou condicionadas a menor, mais concretamente: *i)* atividades, agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor (artigos 61.º a 66.º) e *ii)* trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos (artigos 68.º a 72.º). Nestes casos, estamos perante situações em que: *i)* independentemente de qualquer juízo casuístico sobre a capacidade física e psíquica do menor, a mera constatação de que o menor está a realizar uma das atividades proibidas ou condicionadas, implica, se preenchidos os demais elementos do tipo penal, a prática de um crime, punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal (artigo 82.º, n.º 1, do CT); *ii)* há igualmente lugar à aplicação das contraordenações previstas na Lei n.º 102/2009, mais

concretamente, no seu artigos 67.º e no n.º 3 do artigo 68.º³². Trata-se de um juízo abstrato, não sendo possível a demonstração, pelo empregador, de que, apesar de ser uma atividade proibida a menor, este tinha, em concreto, capacidade física ou psíquica adequada para o seu exercício.

Fora destes casos, isto é, quando o menor realize uma atividade que não é proibida ou condicionada nos termos da Lei n.º 102/2009, mas ocupe um posto de trabalho para o qual não detém as capacidades físicas ou psíquicas adequadas, estamos perante uma violação apenas do artigo 68.º, n.º 1, do CT, mas já não perante uma violação do artigo 72.º, n.º 2, do CT. A pergunta subsequente é se a circunstância de, em concreto, o trabalhador não poder ser admitido a realizar a atividade apenas pelo artigo 68.º, n.º 1, mas não pelo artigo 72.º, n.º 2, tem consequências a propósito da aplicação do crime por utilização indevida de trabalho de menor. A resposta parece-nos ser negativa: o artigo 82.º do CT, ao prever que a “utilização de trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou no n.º 2 do artigo 72.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias”, equipara as duas situações para efeitos de preenchimento do tipo objetivo deste crime.

Todavia, no plano contraordenacional não se verifica idêntica equiparação, na medida em que a Lei n.º 102/2009 sanciona, autonomamente, a realização de atividades proibidas ou condicionadas com a prática contraordenação muito grave (no caso de atividades,

³² Estamos, portanto, perante uma hipótese de concurso entre crime e contraordenação, concurso que, de resto, já se verificava no CT2003 - cfr. SOARES RIBEIRO, “Reflexão sobre o ilícito não civil e respectivas sanções no Código do Trabalho”, *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 684

agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor - artigo 67.º da Lei n.º 102/2009) ou grave (no caso de trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos - artigo 68.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009). Diferentemente, estando em causa a realização de uma atividade para a qual o menor não tenha capacidades físicas e psíquicas (mas que não seja uma atividade cuja realização esteja vedada pela Lei n.º 102/2009), parecerá, à primeira vista, que a única consequência aplicável é a eventual prática do crime de utilização indevida de menor, porquanto o artigo 68.º, n.º 6, do CT (que prevê o regime contraordenacional aplicável pela violação dos requisitos de admissão de menor) não abrange o não cumprimento do n.º 1 (que é o único que se refere à capacidade física e psíquica do menor).

3. O regime jurídico especial do trabalho de menores

3.1. Limites máximos do período normal de trabalho

Os limites máximos do período normal de trabalho de menor variam consoante a idade do menor: *i)* caso este tenha idade igual ou superior a 16 anos, o período normal de trabalho do menor tem o limite máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais (artigo 73.º, n.º 1, do CT); diferentemente, *ii)* quando esteja em causa menor com idade inferior a 16 anos, esses limites são reduzidos para 7 horas diárias e 35 horas semanais (artigo 73.º, n.º 3, do CT). Estes limites não admitem exceção no sentido do seu aumento, não se aplicando, na ausência de salvaguarda expressa no artigo 73.º do CT, as normas

que, nos casos de trabalhador que atingiu a maioridade, permitem elevar tais limites, nomeadamente, o disposto no n.º 2 do artigo 203.º do CT (quanto ao trabalhador que preste trabalho exclusivamente a sua atividade em dias de descanso da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas) e o previsto no artigo 210.º do CT (que contém exceções aos limites máximos do período normal de trabalho). De acordo com o n.º 4 do artigo 73.º do CT, constitui contraordenação grave a sujeição de menor a períodos normal de trabalho que excedam estes limites.

Importa salientar que, nos termos do artigo 73.º, n.º 2, do CT, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor. Todavia, esta norma não está abrangida pelo regime contraordenacional do n.º 4 do artigo 73.º do CT (que apenas refere a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 73.º do CT), pelo que, caso o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho fixe limites à duração do período normal de trabalho inferiores aos previstos na lei e os mesmos não sejam cumpridos, o empregador não incorre na prática de contraordenação com fundamento no artigo 73.º do CT. Todavia, poderá incorrer na prática de contraordenação leve ou grave pelo incumprimento de disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do artigo 521.º do CT.

O período normal de trabalho do menor pode, não obstante, ser distribuído através de um horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado. Todavia, o menor *pode ser dispensado* dessa organização quando a mesma

puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho (artigo 74.º, n.º 1, do CT). Para apurar se a organização do trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado prejudica a saúde ou segurança do menor, estabelece o artigo 74.º, n.º 2, do CT que o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa. Estas disposições aplicam-se ao menor independentemente da sua idade, porquanto o legislador, diferentemente do que fez em diversos artigos, não diferenciou entre o menor com idade inferior a 16 anos e o menor com idade igual ou superior a 16 anos³³.

Ora, a questão que se coloca, face à redação da norma, é determinar quem tem a iniciativa de pedir a realização do referido exame e o modo como a dispensa se articula com o regime de adaptabilidade individual (artigo 205.º do CT) e de horário concentrado com fundamento no acordo com o trabalhador (artigo 209.º, n.º 1, alínea a), do CT). Com efeito, atentando na redação da norma, e referindo-se a mesma a uma *dispensa* de realização da atividade num destes regimes, pareceria que a norma apenas está especialmente vocacio-

³³ Contra, LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Biblioteca Red, 2018, p. 48, afirmando que “embora o art. 74º, n.º 1, não faça qualquer distinção quanto à idade do menor, julga-se que os imperativos de tutela da respectiva saúde e desenvolvimento impõem a sua não sujeição aos regimes de flexibilidade previstos naquele preceito”. Concordamos com o Autor no sentido em que, nos casos de menor com idade inferior a dezasseis anos, nos parece que dificilmente a sujeição a regimes de flexibilidade não é suscetível de prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho; todavia, atenta a letra da norma, consideramos que não pode ser interpretada como proibindo liminarmente (e punindo com a aplicação de uma contraordenação) a sujeição de menores com idade inferior a dezasseis anos a regimes de flexibilidade, sob pena de sancionar os empregadores pela prática de uma conduta que não sabiam antecipadamente ser proibida e punida com uma contraordenação. A contraordenação será praticada, nestes casos, quando o exame de saúde determine que a prestação do trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado prejudica a saúde do menor ou a segurança no trabalho.

nada para os casos em que o empregador exige ao trabalhador a realização da sua atividade em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, nomeadamente porque tal possibilidade é conferida por instrumento de regulamentação coletiva ou nos termos da adaptabilidade ou banco de horas grupais e o trabalhador pretende manter a organização de trabalho normal (sendo, por isso, *dispensado* da sua observância). Todavia, uma leitura teleológica do preceito implica que a mesma possibilidade tem de ser estendida aos casos em que a sujeição a um regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado resultou de acordo individual com o trabalhador menor, uma vez que, estando em causa assegurar a saúde do menor e a segurança no trabalho, não estamos perante valores que possam ser prejudicados pelo acordo do trabalhador³⁴. Com efeito, cremos que importa separar duas realidades diferentes: o fundamento para a aplicação de uma modalidade flexível de organização do trabalho (que pode, efetivamente, ser o acordo do trabalhador menor) e a compatibilidade dessa aplicação com a proteção

³⁴ Assim, cfr. SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais - regime jurídico*, cit., p. 155, afirmando que “vistos os interesses do menor, que é necessário proteger até contra a sua vontade”, há violação do artigo em apreço mesmo que a aplicação do regime da adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado seja efetuada a pedido do trabalhador menor sem que tenha sido realizado o exame médico. Sobre as finalidades dos regimes especiais do trabalho de menores, refere PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, cit., p. 807, que os mesmos “prosseguem o interesse dos próprios menores, mas prosseguem também o interesse social geral de combate ao trabalho infantil e de assegurar que a prestação de trabalho por jovens não seja feita em moldes prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico e psíquico, nem à sua educação e formação inicial”. Esta última finalidade é a que assume maior pendor na regulação dos trabalhos do menor, circunstância que se revela “com particular acuidade” no n.º 4 do artigo 66.º do CT, que determina, mesmo que o menor se emancipe, continua sujeito à aplicação das normas relativas à proteção da saúde, educação e formação do trabalhador menor (GUILHERME DRAY, em ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho - Anotado*, 14.ª edição, cit., p. 234).

da saúde do menor e da segurança no trabalho (que pode não estar presente mesmo que o trabalhador menor tenha dado o seu acordo e, inversamente, pode não ser prejudicada nos casos em que o fundamento seja o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao menor ou a aplicação de regimes de adaptabilidade ou banco de horas grupais), sendo que o regime contraordenacional aplicável num e noutro caso também têm base legal distinta. Assim, num caso em que não haja fundamento que legitime a aplicação, ao menor, de um regime de organização flexível do trabalho e, simultaneamente, tal aplicação resulte em prejuízo para a saúde do menor, teremos a prática de duas contraordenações: no primeiro caso, das contraordenações associadas à violação das normas sobre tempo de trabalho, previstas nos artigos 203.º e seguintes do CT; no segundo caso, da contraordenação prevista no n.º 74.º, n.º 3, do CT.

Também por esse motivo, entendemos que a norma, muito embora utilize a expressão “pode ser dispensado”, parecendo sugerir a presença de uma faculdade do trabalhador menor no sentido de a solicitar e se submeter à realização de exames de saúde, deve ser interpretada no sentido de que o empregador está obrigado, em todos os casos (i.e., independentemente de pedido do trabalhador nesse sentido), antes do início da aplicação do horário em causa (artigo 74.º, n.º 2, do CT), a submeter o menor a exame de saúde que verifique que não há prejuízo para a saúde ou segurança no trabalho do menor³⁵.

³⁵ Neste sentido, GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, cit., p. 361, referindo-se a um dever do empregador (“devendo [o menor] para o efeito ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa”, itálico nosso); SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais - regime jurídico*, cit., p. 155. Já LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao*

Deste modo, quando o artigo 74.º, n.º 3, do CT estabelece que “constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo”, está a abranger duas situações diferentes: *i)* os casos em que o menor não seja submetido a exame de saúde antes do início da aplicação do horário em causa (implica uma violação do artigo 74.º, n.º 2, do CT), independentemente de, efetivamente, a sujeição do menor a estes regimes de flexibilidade importar (ou não) prejuízo para a saúde do menor ou para a segurança no trabalho; e, ainda, *ii)* as hipóteses em que o menor seja submetido a exame que considere que a adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado podem causar prejuízo ao menor e, ainda assim, o empregador não o dispense dessa organização de trabalho (violação do artigo 74.º, n.º 1, do CT).

3.2. Trabalho suplementar de menor

A regra geral, prevista no n.º 1 do artigo 75.º do CT, é que o trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar. Todavia, tal proibição não se aplica se estiverem cumulativamente verificados os requisitos mencionados no artigo 75.º, n.º 2, do CT, nomeadamente: *i)* se se tratar de menor com idade igual ou superior a 16 anos (pelo que está absolutamente vedada a realização de trabalho suplementar a menor com idade inferior a 16 anos); *ii)* o

Código do Trabalho, cit., p. 49, considera “mais próxima dos objectivos da lei a solução segundo a qual, sempre que a realização de trabalho em regime de flexibilidade possa prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho, os menores *têm a faculdade de exigir que não lhes seja fixado um horário flexível* (ou de recusar o respectivo cumprimento, caso aquele seja estabelecido), continuando assim obrigados a realizar a sua actividade apenas em regime normal” (itálico nosso).

trabalho suplementar for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas (com proximidade com o disposto no artigo 227.º, n.º 2, do CT, pelo que não será possível a prestação de trabalho suplementar nos casos do n.º 1 do artigo 227.º do CT, ou seja, para fazer face a um acréscimo eventual e transitório do trabalho); *iii*) não haja outro trabalhador disponível (o que nos parece ser de interpretar no sentido de não haver outro trabalhador que possa, licitamente, realizar o trabalho em questão, devendo considerar-se indisponível o trabalhador que, por exemplo, atingiu os limites de duração do trabalho suplementar, em especial, o limite previsto no artigo 228.º, n.º 4, do CT); e *iv*) não exceda um período superior a cinco dias úteis.

Quanto a este último requisito, coloca-se a questão de saber se o limite de cinco dias úteis corresponde: *i*) a um limite *anual* da quantidade de trabalho suplementar que pode ser exigido ao menor³⁶; ou *ii*) a um limite máximo do número de dias em que pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar por *cada* facto anormal e imprevisível ou circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas. Salvo melhor opinião, não se trata de um limite anual ao número de horas de trabalho suplementar que pode ser prestado pelo menor, o que parece ser confirmado pela referência a dias “úteis”, a qual não nos

³⁶ Neste sentido, SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais - regime jurídico*, cit., p. 156, entendimento que sustenta atento “como termo de comparação os limites do trabalho suplementar do art. 227.º” (referência que, salvo melhor opinião, deve ser entendida como efetuada em relação ao artigo 228.º do CT), pelo que o limite seria, em geral, de 40 horas anuais.

parece especialmente apta a tornar exequível a aplicação de limites máximos à duração do trabalho suplementar a prestar, que, no artigo 228.º do CT, é sempre efetuada em termos de número de horas (e não em dias úteis). Entendemos que o referido limite de cinco dias úteis corresponde ao número de dias em que pode ser exigido ao menor que preste trabalho suplementar por cada facto anormal e imprevisível ou circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas: com efeito, se atentamos no artigo 13.º da Diretiva n.º 94/33/CE, estabelece-se, sob a epígrafe «trabalho de adolescentes [qualquer jovem que tenha no mínimo 15 anos e menos de 18 anos] em caso de força maior», que:

“os Estados-membros podem, por via legislativa ou regulamentar, autorizar derrogações ao disposto no n.º 2 do artigo 8º [limites ao período normal de trabalho de adolescentes], no n.º 1, alínea b), do artigo 9º [limites ao trabalho noturno de adolescentes], no n.º 1, alínea b), do artigo 10º [descanso diário de adolescentes] e, no que se refere aos adolescentes, no artigo 12º [intervalo de descanso], para a realização de trabalhos nas circunstâncias referidas no n.º 4 do artigo 5º da Directiva 89/391/CEE [Diretiva relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, aludindo o n.º 4 do artigo 5.º aos factos devidos a circunstâncias que são estranhas ao empregador, anormais e imprevisíveis ou a acontecimentos excecionais, cujas consequências não poderiam ter sido evitadas, apesar de todas as diligências empreendidas nesse sentido], desde que os trabalhos em questão sejam de carácter passageiro e não possam ser adiados, que não haja trabalhadores adultos disponíveis e que sejam concedidos aos adolescentes, num prazo de três semanas, períodos de descanso compensatório equivalentes” (destaque e sublinhado nosso).

Ora, articulando o artigo 13.º da Diretiva n.º 94/33/CE com o artigo 75.º do CT, que reproduz, com grande proximidade, a norma da Diretiva, parece-nos que a alusão aos cinco dias úteis pretende reproduzir a exigência de que os trabalhos exigidos ao menor “sejam de carácter passageiro”, não correspondendo, portanto a um limite ao tempo de trabalho que pode ser exigido ao menor (importando considerar o disposto no artigo 228.º do CT), mas o período durante o qual pode ser exigido (5 dias úteis), por *cada* facto anormal e imprevisível ou circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas (sob pena de o trabalho não se considerar passageiro).

Realizando trabalho suplementar, o menor tem direito a um período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes (artigo 75.º, n.º 3, do CT).

O artigo 75.º, n.º 4, do CT estabelece que é contraordenação grave a violação do disposto no artigo 75.º, que, conforme vimos, contém várias normas com diferente alcance. Procurando delimitar o tipo objetivo da contraordenação prevista no n.º 4 deste artigo, consideramos que pode constituir contraordenação: *i*) a realização de trabalho suplementar por menor com idade inferior a 16 anos; *ii*) a realização de trabalho suplementar por menor com idade igual ou superior a 16 anos sem que se verifiquem os requisitos do n.º 2 do artigo 75.º do CT; e, ainda, *iii*) a não atribuição ao menor, quando preste trabalho suplementar, de período equivalente de descanso nas três semanas seguintes.

3.3. Trabalho de menor no período noturno

O regime aplicável ao trabalho de menor no período noturno depende, em primeiro lugar, da idade do menor: *i)* o menor com idade inferior a 16 anos não pode, *em caso algum*, prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (artigo 76.º, n.º 1, do CT); por sua vez, *ii)* o menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode, *por regra*, prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (artigo 76.º, n.º 2, do CT).

Com efeito, estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, o artigo 76.º, n.º 3, admite que este possa realizar trabalho noturno, numa das seguintes situações: *i)* quando se trate de atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas (artigo 76.º, n.º 3, alínea *a)*, do CT); *ii)* se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível (artigo 76.º, n.º 3, alínea *b)*, do CT); *iii)* seja prestado a título de trabalho suplementar indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa (artigo 76.º, n.º 5), quando preenchidos os requisitos de admissibilidade (artigo 75.º, n.º 2). Nestes últimos dois casos, o legislador não prevê um período em que é absolutamente vedada a realização de trabalho suplementar (diferentemente do estabelecido para os casos em que a possibilidade de prestação de trabalho noturno assente em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

De acordo com o n.º 4 do artigo 76.º do CT, a prestação de trabalho noturno, nos casos do n.º 3 (“no caso do número anterior”) do mesmo artigo, deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde. Tendo em conta que esta norma apenas se refere as hipóteses previstas no n.º 3, parece ser de concluir que, quando esteja em causa trabalho suplementar noturno indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, não é necessário que o trabalho seja vigiado por um adulto, mesmo quando tal seja necessário para proteção da sua segurança ou saúde, interpretação que parece confirmada pela circunstância de a obrigação de vigilância do menor ser regulada no n.º 4 do artigo 76.º do CT e a hipótese de trabalho suplementar noturno apenas surgir no n.º 5 do artigo 76.º do CT. Em sentido inverso, poderia sustentar-se que o n.º 5 do artigo 76.º do CT apenas exclui a aplicação dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo (sendo que o dever de vigiar o menor consta do n.º 4); todavia, tendo em conta que o n.º 4 é uma norma que depende da verificação de uma das hipóteses contempladas no n.º 3, parece-nos desnecessária a exclusão expressa, no n.º 5 do artigo 76.º, da aplicabilidade do n.º 4, pois a sua inaplicabilidade resulta da previsão do próprio n.º 4. A questão não é inconsequente, como veremos de seguida, para a identificação do tipo objetivo da contraordenação prevista no n.º 6 do artigo 76.º do CT.

O artigo 76.º, n.º 6, do CT estabelece que é contraordenação grave a “violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4”, mais concretamente, nas seguintes situações: *i)* o menor com idade inferior a 16 anos realize trabalho entre as 20h e as 7h; *ii)* o menor com idade

igual ou superior a 16 anos realize trabalho entre as 22h e as 7h fora dos casos previstos no n.º 3 e 5 do mesmo artigo (note-se que, embora a violação do n.º 3 e 5 não conste do elenco do n.º 6 do artigo 76.º do CT, a realização de trabalho noturno por motivos objetivos, sem que seja conferido ao menor um descanso compensatório é fundamento, a nosso ver, para a aplicação de uma contraordenação grave, uma vez que, não cumprindo os requisitos de que depende a admissibilidade da sua realização, não fica ao abrigo da salvaguarda consagrada na segunda parte do n.º 2 do artigo 76.º do CT, mas antes na proibição que consta da sua primeira parte); *iii*) o menor com idade igual ou superior a 16 anos preste trabalho noturno, quando admissível nos termos do n.º 3, sem que seja vigiado por um adulto, “se for necessário para a proteção da sua segurança e saúde”.

3.4. Tempos de descanso do menor

O legislador dedica especial atenção aos períodos de descanso do menor, regulando, a esse propósito, o intervalo de descanso (artigo 77.º do CT), o descanso diário (artigo 78.º do CT) e o descanso semanal (artigo 79.º do CT), contendo ainda uma disposição especial aplicável aos casos de pluriemprego de trabalhador menor (artigo 80.º do CT).

Principiando pelo *intervalo de descanso*, o n.º 1 do artigo 77.º do CT prevê um regime diferenciado consoante a idade do menor: *i*) tratando-se de menor com idade inferior a 16 anos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de

trabalho consecutivo; diferentemente, *ii*) estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas e trinta minutos. De acordo com o n.º 3 deste artigo, constitui contraordenação muito grave o desrespeito pelo disposto no n.º 1 do artigo 77.º do CT, o que abrange: *i*) as hipóteses em que a duração do intervalo de descanso seja inferior a uma hora ou superior a duas horas; *ii*) os casos em que, respeitando a duração do intervalo de descanso, este não é programado de forma a que o trabalhador não preste mais de quatro horas (menor com idade inferior a 16 anos) ou de quatro horas e trinta minutos (menor com idade igual ou superior a 16 anos) de trabalho consecutivo.

Todavia, esta disposição tem de ser articulada com o n.º 2 do artigo 77.º do CT, que permite que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, se possa: *i*) aumentar a duração do intervalo de descanso (por forma a que exceda as duas horas), *ii*) no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, a redução do intervalo de descanso até trinta minutos, bem como *iii*) a criação de intervalos de descanso adicionais (“outros intervalos de descanso”). Ora, as duas primeiras hipóteses interferem com os limites estabelecidos no n.º 1 do artigo 77.º do CT, pelo que, sendo aplicável ao menor um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que aumente ou reduza a duração mínima e máxima do intervalo de descanso previsto no n.º 1 do artigo 77.º do CT não estaremos, naturalmente, perante a prática de uma contraordenação por parte do empregador que observe os prazos previstos em tal instrumento.

Considerando agora o disposto no n.º 1 do artigo 78.º do CT, relativamente ao *descanso diário de menor*, a sua duração varia, também, consoante a idade do menor: *i)* caso se trate de menor com idade inferior a 16 anos, o descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, tem, *em todos os casos*, a duração mínima de catorze horas consecutivas; *ii)* no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, tem, *por regra*, a duração mínima de doze horas consecutivas. Com efeito, estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, o artigo 78.º do CT prevê hipóteses em que a duração mínima do descanso diário pode ser *reduzida* (n.º 2 do artigo 78.º do CT) e hipóteses em que, simplesmente, é *inaplicável* a regra que estabelece a duração do descanso diário de trabalhador menor (n.º 3 do artigo 78.º do CT).

Começando pelos casos de redução, estabelece o artigo 78.º, n.º 2, do CT, que a duração do descanso diário do menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser reduzido a onze horas consecutivas, desde que, cumulativamente, *i)* tal constar de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; *ii)* se for justificado por motivo objetivo; *iii)* desde que não afete a segurança ou saúde do menor; *iv)* a redução seja compensada nos três dias seguintes; *v)* para efetuar trabalhos no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

Atentando agora nas hipóteses de inaplicabilidade do n.º 1 do artigo 78.º do CT, o n.º 3 do mesmo artigo aplica-se a menor com

idade igual ou superior a 16 anos quando, cumulativamente, *i*) a duração normal do trabalho não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês; *ii*) se trate de trabalho em serviço doméstico realizado em agregado familiar ou em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor. Ora, não sendo aplicável, nestes casos, o limite de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, pareceria que o menor abrangido por esta disposição não teria, portanto, direito a qualquer descanso diário. JÚLIO GOMES sustenta que, mesmo no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste serviço doméstico ou em empresa familiar, terá aplicação o disposto no artigo 214.º do CT, quanto ao intervalo interjornadas da generalidade dos trabalhadores (que é de onze horas)³⁷. Em todo o caso, como a lei refere que “não se aplica” o disposto no n.º 1 do artigo 78.º e não prevê a aplicação de contraordenação para as situações do artigo 78.º, n.º 3, parece que a contraordenação pela aplicação de um descanso diário de duração inferior a onze horas consecutivas terá de ser apurada nos termos do artigo 214.º, n.ºs 1 e 4, do CT.

Assim, delimitando o tipo objetivo da contraordenação prevista no n.º 4 do artigo 78.º, corresponde à prática de um ilícito contraordenacional: *i*) a não atribuição de 14 horas (no caso de menor com idade inferior a 16 anos) ou de 12 horas (no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos) de descanso interjornadas; *ii*) a não atribuição, ao menor com idade igual ou superior a 16 anos abrangido

³⁷ JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 463; no mesmo sentido, LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, cit., p. 58.

por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do n.º 2, do descanso diário reduzido ou da compensação devida nos três dias seguintes.

Atendendo agora ao regime aplicável ao *descanso semanal* de menor, regulado no artigo 79.º do CT, a regra geral, prevista no n.º 1, é que o descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias. Embora se possa sustentar que o segmento “se possível” se refere ao número de dias de descanso do menor (isto é, que “pretende significar que nem sempre o descanso semanal abrangerá os dois dias, mas, quando os abranja, eles serão consecutivos”³⁸), não acompanhamos este entendimento. Com efeito, muito embora se possa entender que a introdução de uma nova vírgula, com o Código do Trabalho de 2009, teve o intuito de alterar o sentido da norma (recorde-se que, nos termos da redação conferida pelo Código do Trabalho de 2003, estabelecia que “o menor tem direito a dois dias de descanso, se possível consecutivos, em cada período de sete dias”, pelo que a expressão “se possível” se reportava ao seu gozo consecutivo³⁹), cremos que se trata de uma das muitas alterações “sub-reptícias” ocorridas com o Código do Trabalho de 2009 e que, como escreveu ROMANO MARTINEZ, “implicam um acréscimo de insegurança jurídica (...) porque qualquer modificação linguística, por mais simples que seja, permite relançar uma nova discussão em torno da interpretação do preceito”⁴⁰. Trata-se de uma alteração que não nos parece ter influência

³⁸ SOARES RIBEIRO, *Contra-ordenações laborais - regime jurídico*, cit., p. 158.

³⁹ Face a esta redação, VÍTOR FERRAZ, “O regime jurídico do trabalho de menores”, cit., p. 294, afirmando que “os menores passam a ter direito a dois dias de descanso, que, se possível, devem ser gozados consecutivamente”.

⁴⁰ ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 103-104.

no regime aplicável, porquanto a interpretação de acordo com a qual o trabalhador menor tem direito a dois dias de descanso (os quais devem ser consecutivos, se possível), é a mais conforme com o artigo 10.º, n.º 2, da Diretiva 94/33/CE, de acordo com o qual “os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para garantir que, por cada período de sete dias (...) *beneficiem de um período mínimo de descanso de dois dias, se possível consecutivos*”.

Embora, no caso de menor com idade inferior a 16 anos, esta regra não admita desvios, estando em causa menor com idade igual ou superior a 16 anos, admite-se que o descanso semanal possa ser reduzido nas seguintes hipóteses: *i)* desde que haja razões técnicas ou de organização do trabalho que o justifiquem e tais razões sejam definidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso em que deve ser assegurado ao menor um descanso semanal com a duração mínima de trinta e seis horas consecutivas (artigo 79.º, n.º 1, do CT); *ii)* quando estejam preenchidas os requisitos que, de acordo com os n.ºs 2 ou 3 do artigo 78.º do CT, admitam a redução ou a não aplicação do período de descanso de onze horas consecutivas, devendo em qualquer caso ser assegurado “descanso adequado” (artigo 79.º, n.º 2, do CT).

O artigo 79.º, n.º 3, do CT estabelece que é contraordenação grave a violação do disposto no artigo 79.º; decompondo esta norma nos diversos tipos objetivos que compreende, é praticado um ilícito contraordenacional nas seguintes situações: *i)* não atribuição, a menor com idade inferior a 16 anos e a menor com idade igual ou superior a 16 anos, de dois dias de descanso semanal consecutivos em cada período de 7 dias (exceto se não for possível serem consecuti-

vos, caso em que apenas haverá contraordenação se o trabalhador menor não tiver direito a dois dias de descanso semanal, ainda que interpolados); *ii*) não atribuição, nos casos de menor com idade igual ou superior a 16 anos sujeito a instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do n.º 1, de descanso semanal de, pelo menos, 36 horas consecutivas; *iii*) não atribuição, nos casos de menor com idade igual ou superior a 16 anos que preencha os n.ºs 2 ou 3 do artigo 78.º do CT de, pelo menos, um dia de descanso e “descanso adequado”.

Finalmente, importa considerar a regra especial prevista no artigo 80.º do CT, aplicável aos casos em que o menor se encontre em situação de pluriemprego. Nestes casos, estabelece o n.º 1 deste artigo que os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho. Para operacionalizar esta disposição, o artigo 80.º, n.º 2, do CT, prevê o *onus* de o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais, informarem por escrito: *i*) antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes; *ii*) aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes. Se o menor ou os seus representantes legais não informarem os empregadores nos termos desta norma, não é possível a aplicação da contraordenação prevista neste artigo, uma vez que, de acordo com o n.º 3 do artigo 80.º do CT, (apenas) é responsável pelo cumprimento da regra prevista no n.º 1 (coincidência do des-

canso semanal e respeito dos limites máximos de duração do período normal de trabalho) o empregador que, “*sendo informado nos termos do número anterior*, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais” (itálico nosso)⁴¹.

Bibliografia

AMADO, João Leal - *Contrato de trabalho - noções básicas*, 5.^a edição, Almedina, Coimbra, 2025;

AMADO, João Leal *et al.* - *Direito do Trabalho - relação individual*, 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023;

CANOTINHO, Gomes; MOREIRA, Vital - *CRP - Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

CORDEIRO, António Menezes - *Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2019;

⁴¹ Todavia, refere JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 461, que “podemos duvidar desta necessidade de informação em alguns casos: pense-se na hipótese de os empregadores se acharem associados ou pertencerem ao mesmo grupo; o trabalhador poderá sempre tentar demonstrar que o empregador já conhecia a situação de pluriemprego e os correspondentes períodos de trabalho”. LIBERAL FERNANDES, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, cit., pp. 61-62, dá especial relevo também ao “conhecimento prévio da existência de um outro contrato de trabalho celebrado pelo mesmo trabalhador”, e não, propriamente, ao estrito cumprimento do dever de informação do empregador.

DIAS, Cristina - “O trabalho infantil à luz da lei de protecção de crianças e jovens em perigo”, *Para Jorge Leite - Escritos jurídicos*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 309-326.

DRAY, Guilherme - *Lições de Direito do Trabalho*, 2.^a edição, Almedina, Coimbra, 2025;

FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*, 22.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023;

FERNANDES, Francisco Liberal - *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Biblioteca Red, 2018;

FERRAZ, Vítor - “O regime jurídico do trabalho de menores”, *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, António Moreira (coord.), Coimbra, Almedina, 1999, pp. 279-298;

GOMES, Júlio - *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

LEITÃO, Luís Menezes - *Direito do Trabalho*, 8.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023;

MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, 11.^a edição, Almedina, Coimbra, 2023;

MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* - *Código do Trabalho - Anotado*, 14.^a edição, Almedina, Coimbra, 2025;

MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* - *Código do Trabalho - anotado*, 4.^a edição, Almedina, Coimbra, 2006;

MARTINS, Joaquim Oliveira - “Contraordenações laborais e da segurança social”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021-I, pp. 117-180;

MELO, Vítor - “Trabalho de menores”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 71, maio-agosto (2005), pp. 121-133.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui - *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I, 2.ª edição, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

MOTTA VEIGA, António da - *Lições de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1992;

PINTO, Mário; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de - *Comentário às leis do trabalho*, volume I, Lex, Lisboa, 1994;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023;

RIBEIRO, J. Soares - “Formação contínua dos trabalhadores”, *Mi-nerva*, ano VI, n.º 10, 2007, pp. 21-53;

RIBEIRO, J. Soares - “Reflexão sobre o ilícito não civil e respectivas sanções no Código do Trabalho”, *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, pp. 679-701;

RIBEIRO, J. Soares - *Contra-ordenações laborais - regime jurídico*, 3.^a edição, Almedina, Coimbra, 2011;

SILVA, Elisabete Ferreira da - “Trabalho de menores”, *Minerva*, ano V, n.º 9, 2006, pp. 51-73;

SILVA, Luís Gonçalves da - *Da eficácia da convenção colectiva*, volume I, Imprensa FDUL, Lisboa, 2022.





ASSÉDIO MORAL LABORAL, TELETRABALHO E DESCONEXÃO - REFLEXÃO APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA CONVENÇÃO N.º 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO*

WORKPLACE HARASSMENT, TELEWORK AND DIGITAL DISCONNECTION -
REFLECTION AFTER THE ENTRY INTO FORCE OF THE
190TH INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S CONVENTION

Solange Ferreira Lajoso¹

Sumário: 1. Introdução; 2. O assédio moral laboral - normativo internacional; 3. *Cyberbullying* - a tutela e a necessidade da sua prevenção; 4. O teletrabalho, o direito à desconexão digital e os direitos vexados pelo *mobbing*; 5. Exemplos de disposições jurídicas adotadas por outros países; Conclusões.

Resumo:

A violência e o assédio laborais são contrários ao objetivo do Trabalho Digno para todos, que consta dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas. A Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, prevê os fenómenos que ocorrem “durante o trabalho, relacionados com o trabalho

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ Doutorada em Direito pela Universidade de Vigo, com a menção honrosa *Cum Laude* e a distinção de *Sobresaliente*. Investigadora científica, docente universitária e formadora certificada. Associada efetivada Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT). Autora do livro “*Mobbing ou Assédio moral - a praga laboral do século XXI*”.

ou decorrentes do trabalho” no seu artigo 3.º, englobando expressamente os factos ocorridos através de comunicações e relacionados com as tecnologias da informação e da comunicação (al. d)). O assédio moral laboral é um flagelo à escala global, que tem assumido proporções catastróficas, na medida em que acarreta graves repercussões ao nível da saúde dos trabalhadores. Nesta matéria, os meios digitais e tecnológicos possibilitaram o surgimento do *cyberbullying*, cuja erradicação e combate são tarefas significativamente mais árduas. Além disso, o direito à desconexão digital das pessoas que trabalham pode também considerar-se como medida legislativa de combate ao assédio moral laboral, quando este surge na forma vertical descendente, devido ao facto de este fenómeno jurídico poder materializar-se através do desrespeito pelo descanso das pessoas trabalhadoras, das comunicações digitais fora do horário de trabalho e das exigências laborais excessivas.

Palavras-chave: *Mobbing*, prevenção, teletrabalho, tecnologias da informação e da comunicação, desconexão.

Abstract:

Workplace violence and harassment are contrary to the objective of Decent Work for all, which is included in the United Nations' Sustainable Development Goals. The International Labour Organization's 190 Convention, about violence and harassment's elimination from the working world, includes events which occur “in the course of work, in connection with work or arising out of work” in its 3.rd article, expressly encompassing facts that take place through communications and related to information and communication technologies (d)). Workplace bullying is a scourge on a global scale, that has assumed catastrophic proportions, as it has serious repercussions on the workers' health. In this regard, digital and technological means have enabled the emergence of cyberbullying, which eradication and combat are significantly more arduous tasks. The right to digital disconnection for people who work can also be considered as a legislative measure to combat workplace bullying, when it appears in a vertically descending form, once this legal phenomenon can be materialized through the disrespect for the resting periods of working people, digital communications beyond working hours and excessive work demands.

Key words: *Mobbing*, prevention, teleworking, information and communication technologies, disconnection.

1. Introdução

Este trabalho de investigação consiste numa reflexão acerca do exercício do direito à desconexão digital por parte das pessoas abrangidas pelo regime de teletrabalho, como instrumento para evitar o assédio moral laboral por parte da empresa. Num mundo do trabalho que se encontra em constante evolução, o surgimento da *internet* e o desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação, doravante “TIC”, possibilitaram a criação de novas formas de emprego, como é o caso do teletrabalho. Se por um lado, as inovações no âmbito digital permitiram que o trabalho possa ser exercido remotamente, a partir de qualquer local do mundo - incluindo, o conforto do lar; por outro lado, abriram portas para o ferimento desenfreado dos direitos fundamentais dos cidadãos e de alguns dos direitos laborais daqueles que trabalham. Se o assédio moral laboral já consistia numa calamidade com impacto a nível mundial e que tem chamado à atenção da Organização Internacional do Trabalho, doravante “OIT”, da Organização Mundial de Saúde, doravante “OMS”, e das instâncias da União Europeia, doravante “UE”, o *cyberbullying* representa uma dificuldade acrescida na contenção desta praga, que se instalou nas relações juslaborais hodiernas.

Neste contexto, deve tomar-se em consideração que todas as formas de violência psicológica laboral podem acarretar graves repercussões ao nível da saúde² dos trabalhadores o que, inevitavelmente,

² GOMES REDINHA, M. R., “Assédio moral ou *Mobbing* no trabalho”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Editora Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra, 2003, n. 2, pp. 2 ss.; HIRIGOYEN, M. F., *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*, Editorial Paidós, Barcelona, 2011, pp. 165 ss.; KIETZMANN LOPES, S., “O assédio moral no trabalho”, O

também tem impacto na saúde pública de toda a sociedade³. A promoção do Trabalho Digno para todos, que se trata de uma meta à escala mundial, é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas - o Objetivo n.º 8 -, que visa garantir o trabalho decente até 2030, através da proteção dos direitos laborais e do estabelecimento de ambientes de trabalho seguros e isentos de riscos para a saúde dos trabalhadores. Por sua vez, na Resolução 2016/2221(INI) do Parlamento Europeu, de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e o emprego precário, enfatizou-se a importância de promover o trabalho dignificante para todos os cidadãos e de combater o trabalho precário, sendo apontada a inobservância das “normas mínimas de saúde e de segurança” como um dos fatores de precariedade laboral⁴. Recentemente, a Convenção n.º 190 da OIT foi ratificada por Portugal⁵, tendo entrado em vigor a 16 de fevereiro

Assédio no trabalho - Coleção Formação Inicial, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014, p. 256 ss.; MATOS NAMORA, N.; LIMA-SANTOS, N., “Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho”. *Trabalho e Segurança Social*, Edições Sílabo, Lisboa, 2011, n. 9, p. 7 ss.; PALMA RAMALHO, M. R., *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II: Situações Laborais Individuais* (5.ª edição), Edições Almedina, Coimbra, 2014, pp. 63 ss.; ROMANO MARTINEZ, P. et al., *Código do Trabalho Anotado - Revisto pela Lei N. 7/2009 de 12 de fevereiro* (8.ª edição), Edições Almedina, Coimbra, 2009, pp. 110 ss.; VIEIRA GOMES, J. M., *Direito do trabalho - Volume I: Relações individuais de trabalho*, Coimbra editora, Coimbra, 2007, pp. 424 ss..

³ RIBEIRO PARREIRA, I., “O assédio no trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias*, Livraria Almedina, Coimbra, 2003, pp. 270 ss.; VIEIRA GOMES, J. M., *Direito do trabalho - Volume I: Relações individuais de trabalho*, Coimbra editora, Coimbra, 2007, pp. 424-439.

⁴ Secção I.3 da Resolução do Parlamento Europeu (2016/2221(INI)) (2018/C 334/09), de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e o emprego precário, JOUE 19 setembro 2018.

⁵ A aprovação para ratificação foi formalizada através da Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024 e do Decreto do Presidente da República n.º 12/2024. O Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro e a Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024, de 10 de janeiro, que ratificaram a Convenção foram publicados no Diário da República n.º 7/2024, Série I de 10 de janeiro de 2024. Posteriormente, o Aviso n.º 23/2024/1, de 18 de abril, publicado no Diário

de 2025 e constitui um marco importante para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e já no seu Preâmbulo reitera que tais ocorrências são incompatíveis com a sustentabilidade empresarial, com a criação e manutenção de empresas produtivas e que tais ocorrências afetam negativamente quer as organizações, quer os trabalhadores destas. A Convenção reconhece que as condutas violentas e/ou assediantes são inaceitáveis, estabelecendo que é fundamental instituir uma cultura laboral baseada no respeito e na dignidade de todos, sendo para isso fundamental prevenir estes atos.

Adicionalmente, deve considerar-se que o assédio moral laboral levado a cabo por parte do empregador ou por parte de quem o represente configura um desafio especial para o legislador. Tal sucede pelo facto de que nesta modalidade, é frequente que o agressor corte os possíveis meios de prova a que a vítima possa ter acesso⁶. Por outro lado, a crescente utilização das TIC como ferramentas de execução laboral possibilitou o surgimento de novas formas de violência psicológica, o que implica que representem também um risco que deve ser considerado na estratégia de prevenção dos riscos profissionais levada a cabo pelos empregadores. Além disso, estes meios possibilitaram também que a disseminação da informação se faça de forma mais rápida e fácil e, por esse motivo, também permitem uma maior facilidade de propagação dos atos de violência cometidos atra-

da República n.º 77/2024, Série I de 18 de abril de 2024, tornou público que a República Portuguesa depositou o seu instrumento de ratificação da Convenção n.º 190 da OIT.

⁶ Para uma leitura mais aprofundada vd PÉREZ MACHÍO, A. I., *Mobbing y derecho penal*, Editora Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp. 23 ss.; RIBEIRO PARREIRA, I., “O assédio no trabalho”, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias, Livraria Almedina, Coimbra, 2003, pp. 118 ss..

vés destes, o que implica uma maior dificuldade em desenvolver mecanismos para os evitar e mitigar.

Ora, a este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE 2018/2055(INI)⁷ destacou a importância de combater a violência no mundo do trabalho, devido ao seu impacto na saúde e bem-estar das vítimas, o que inclui a discriminação, o assédio sexual e o assédio moral. Dá conta que é fundamental desenvolver estratégias que tenham em consideração que é frequente que os casos de violência laboral não sejam denunciados, por motivos como a vergonha da vítima, o medo de perder o emprego e a dificuldade na obtenção de provas. Além disso, que as várias formas de assédio que podem surgir nos locais de trabalho representam um problema grave, que se manifesta de formas bastante diversificadas, nomeadamente, através das TIC, com o surgimento das novas formas de emprego. Porém, importa tomar em consideração também que os empregadores têm um âmbito de atuação limitado no que diz respeito às atuações de terceiros que se relacionem com a empresa, sobretudo no caso particular das condutas violentas exercidas através das TIC. Assim, resulta especialmente difícil para os empregadores desenvolverem medidas para prevenir os atos de violência na sua empresa e proteger os seus subordinados, quando tais condutas sucedam no âmbito digital. Neste sentido, no que diz respeito à aplicação dos dis-

⁷ Resolução do Parlamento Europeu (2018/2055(INI)) (2019/C 433/06), de 11 de setembro de 2018, sobre as medidas para prevenir e combater o assédio sexual e psicológico no local de trabalho, nos espaços públicos e na vida política na UE, JOUE 23 dezembro 2019.

postos da Convenção n.º 190 da OIT nesta matéria, o autor da doutrina espanhola CORREA CARRASCO refere que “puede resultar controvertida a la hora de determinar el alcance de las responsabilidades empresariales derivadas de la existencia de conductas de acoso y violencia laboral, habida cuenta de que el Convenio abarca situaciones y sujetos que se ubican extramuros de la relación laboral, , (...) desde el plano preventivo, es responsabilidad del empresario evitar o minimizar cualquier riesgo de esta naturaleza vinculado al trabajo desarrollado (incluyendo aquellas conductas acaecida por ocasión o como resultado del mismo) y con independencia de que impliquen o no a terceros”⁸.

Pelos motivos expostos, para desenvolver a reflexão que é objeto deste artigo científico, foram consideradas algumas das modalidades de assédio moral laboral levadas a cabo pelos empregadores e relativamente às quais, as disposições legislativas atualmente adotadas e referentes ao direito à desconexão digital poderão considerar-se enquanto medidas preventivas neste âmbito.

Em Portugal, a Constituição estabelece o direito ao descanso, à saúde e à segurança e à dignidade no trabalho no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, doravante “CRP”, princípios estes que são reiterados na legislação de trabalho (artigos 199.º, 199-A.º e 127.º, n.º 1.º do Código do Trabalho). Além disso, o Código do Trabalho, doravante “CT”, prevê o direito à desconexão digital (artigo 169-B.º) e, no âmbito do seu poder regulamentar e disciplinar, que o empregador aprove regulamentos ou outros instrumentos que se vi-

⁸ CORREA CARRASCO, M., “Los efectos de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo”, *Briefs AEDTSS*, Editora Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, n.º 38, 2023, p. 2.

sem adequados, que tenham como objetivo prevenir a saúde das pessoas trabalhadoras⁹, promover a sua segurança, identificar e combater os riscos profissionais e proibir a violência e o assédio (artigos 97.º, 98.º e 99.º, em conjugação com o artigo 127.º, n.º 1.º).

2. O assédio moral laboral - normativo internacional

A Convenção n.º 190 da OIT deu um importante contributo em matéria de assédio moral laboral, permitindo dirimir diversas questões que se geraram em torno da definição deste conceito. O seu artigo 1.1.º a), estabelece que “o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género”. A solução, há muito ansiada, pareceu passar por oferecer uma designação suficientemente ampla e abrangente, que permitisse englobar as várias formas de assédio e de violência que ocorrem no mundo do trabalho hodierno. Neste ponto, importa comparar a definição de “violência e assédio” da Convenção n.º 190 com a definição de “assédio” prevista no ordenamento jurídico interno português, mais concretamente no Código do Trabalho.

⁹ CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo* (13.ª edição), Editorial Tecnos, Madrid, 2014, pp. 204 e ss.; MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.; GARCÍA MURCÍA, J.; *Derecho del trabajo* (vigésimonovena edición), Editorial Tecnos, Madrid, 2020, pp. 670 ss.; MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo* (31.ª Edición), Editorial Tecnos, Madrid, 2010, pp. 191-454; ROMANO MARTINEZ, P., *Direito do Trabalho* (8.ª edição), Almedina, Coimbra, 2017, pp. 840 ss..

O artigo 29.º, n.º 2.º do CT define “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. A Lei não refere uma tipologia de assédio em particular, pelo que poderá considerar-se que se engloba as suas várias modalidades. Porém, esta definição assemelha-se à definição de assédio discriminatório, pelo que as demais disposições poderão interpretar-se no sentido de se referirem a esta tipologia. O conceito de assédio discriminatório foi estabelecido pela Resolução sobre o assédio moral no local de trabalho 2339/2001(INI) do Parlamento Europeu, definindo-se segundo uma perspetiva de conduta discriminatória, uma vez que a sua origem se relaciona com as causas de discriminação compreendidas no âmbito das Diretivas sobre igualdade de tratamento (2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE). Por sua vez, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional¹⁰ estabeleceu, no ponto n.º 1 do seu artigo 2.º, c), que assédio é “sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o

¹⁰ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), JOUE 26 julho 2006.

efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. Como se pode concluir, apesar destas conceptualizações preverem as ocorrências baseadas em alguns fatores discriminatórios legalmente previstos (artigo 24.º n.º 1 do CT), já preveem que as mesmas sucedam com o “objetivo ou o efeito de” constranger a dignidade da vítima, relacionando-se com a criação de um ambiente de trabalho “intimidativo, hostil, degradante, humilhante” e, portanto, contrário ao Trabalho Digno. Neste aspeto, assemelham-se à atual redação da Convenção n.º 190, na medida em que no art. 1.1.º esta refere que a violência e o assédio englobam não apenas os danos que “que vissem, causem”, mas também aqueles que “sejam susceptíveis de causar” danos nas vítimas.

Por outro lado, a definição de violência e de assédio vertida pelo art. 1.1.º da Convenção é um conceito flexível e bastante mais abrangente, por incluir terminologias como “práticas inaceitáveis” ou ameaças destas e incluir diversos tipos de danos “físico, psicológico, sexual ou económico” que possam ser consequência de tais condutas. Mormente, a sua proteção é extensível aos acontecimentos que ocorram apenas uma vez, contrariamente ao que - salvo no caso do assédio sexual - tinha sido comumente defendido.

Este instrumento normativo também prevê que os princípios aplicáveis ao combate às várias formas de violência e de assédio laborais abrangem a factualidade e ocorrências relacionadas com a prestação laboral, estabelecendo os momentos e locais de trabalho a todos aqueles que sucedem “durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho”, no seu artigo 3.º. Este preceito

inclui as circunstâncias e lugares previstos por esta amplificação e, nesta sequência, a al. d) refere expressamente que esta Convenção se aplica também às formas de violência e de assédio relacionadas com as comunicações nos empregos, incluindo as que são exercidas através dos meios digitais e tecnológicos. Outrossim, no seu artigo 2.º, a Convenção n.º 190 alarga o conceito de pessoa trabalhadora a todos aqueles que se relacionam com as várias formas de emprego “independentemente do seu estatuto contratual”, incluindo formandos, estagiários, aqueles cujo emprego foi rescindido, voluntários, vinculando os seus princípios às entidades públicas, privadas, que operam na economia formal ou na economia informal.

O assédio moral laboral é uma modalidade de assédio que surge no âmbito das relações laborais, que é fortemente marcada pela amplitude de condutas que pode englobar e que podem incluir atentados contra os direitos laborais e as condições de trabalho ou também, ofensas aos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras - que podem relacionar-se com os direitos decorrentes da relação juslaboral ou com os direitos pessoais aplicáveis à generalidade das relações humanas¹¹. Neste contexto, as condutas violentas consumadas atra-

¹¹ LEAL AMADO, J., *Mobbing: Agressão psicológica no trabalho*, HDSInFórum, Coimbra, 2009, p. 29, 30; LOBO XAVIER, B., FURTADO MARTINS, P., NUNES DE CARVALHO, A., *Iniciação ao Direito do trabalho* (3.ª edição), Verbo editora, Coimbra, 2005, pp. 445 ss.; MENEZES LEITÃO, L., *Direito do Trabalho* (2.ª edição), Edições Almedina, Coimbra, 2008, pp. 46 ss.; MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho* (12.ª edição), Almedina, Coimbra, 2004, pp. 297 ss.; NETO, A., *Código do Trabalho e legislação complementar anotados*, Ediforum, Coimbra, 2006, p. 670 ss.; NUNES ABRANTES, J. J., “O Código do Trabalho e a Constituição”, *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 2004, p. 60, 61; NUNES ABRANTES, J. J., “O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 2002, pp. 83-94; PALMA RAMALHO, M. R., *Estudos de Direito do Trabalho - Volume I*, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 114-149; REBELO, G., “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Editora Centro de Es-

vés das TIC acarretam um risco acrescido do infrator escapar impunemente: atualmente, qualquer pessoa pode criar um perfil falso e eliminá-lo rapidamente também. Este fator, aliado à facilidade de propagação e partilha de ficheiros, conversas, comentários, perfis, entre outros aspetos, faz com que as pessoas estejam mais vulneráveis a sucessivos ataques e, portanto, a intrusões ilegítimas e a vexações de uma pluralidade de direitos. Todas estas dinâmicas fazem com que a utilização das TIC represente um risco acrescido no âmbito na violência psicológica laboral, sendo por isso, especialmente difícil conter e combater.

Independentemente da tipologia das condutas adotadas e dos sujeitos ativos das mesmas, tais comportamentos são considerados inaceitáveis e é unânime o entendimento que as suas repercussões se podem fazer sentir ao nível da saúde física e mental das vítimas, representando elevados custos para a saúde pública, como refere a Organização Mundial de Saúde¹² e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho¹³. Por estes motivos, no Quadro estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027¹⁴, a

tudos Judiciários, Lisboa, 2007, pp. 91-109; VIEIRA GOMES, J. M., “Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado”, *Estudos jurídicos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 425-439.

¹² *World Mental Health report: Special Initiative for Mental Health* (2019-2023): *Universal Health Coverage for Mental Health*; 2019. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/310981/WHO-MSD-19.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹³ Eurofound and EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1443en_0.pdf.

¹⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité Das Regiões, Quadro estratégico da UE

Comissão Europeia apelou à não tolerância da violência, assédio ou discriminação no local de trabalho. O assédio moral laboral exercido na forma vertical descendente é aquele que se consubstancia através do empregador ou de quem por ele se faça representar¹⁵ e algumas das manifestações desta forma de violência incluem: a atribuição de tarefas à vítima, cuja execução se desenvolva em circunstâncias que não verifiquem as condições de segurança necessárias ou que atentem contra a sua saúde; a atribuição de tarefas excessivas que podem ser acompanhadas - ou não - de prazos que, tendo em consideração o que se considera ser razoável, se sabe que são impossíveis ou muito difíceis de cumprir; assim como, a pressão para não gozar os tempos de descanso a que os trabalhadores têm direito.

3. *Cyberbullying* - a tutela e a necessidade da sua prevenção

No caso do assédio moral laboral, que é exercido através das TIC, é frequente adotar-se a terminologia *cyberbullying* - modalidade que tem assumido cada vez mais importância e despoletado grandes preocupações ao nível internacional¹⁶. Na Secção 1 do Relatório OIT “Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de

para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução, 28 de junho de 2021 (COM(2021) 323 final).

¹⁵ PÉREZ MACHÍO, A. I., *Mobbing y derecho penal*, Editora Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 25; RIBEIRO PARREIRA, I., “O assédio no trabalho”, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias, Livraria Almedina, Coimbra, 2003, p. 119; VIEIRA GOMES, J. M., *Direito do trabalho - Volume I: Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 424 ss..

¹⁶ Resolução do Parlamento Europeu (2021/2098(INI)) (2023/C 47/05), de 5 de julho de 2022, sobre a Saúde Mental no Mundo do Trabalho Digital, JOUE 7 fevereiro 2023. MOLINA NAVARRETE, C., “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Editor La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 439, 440.

assédio” de 2020, o *cyberbullying* foi definido como “qualquer forma de comportamento abusivo contra uma pessoa (ou grupo de pessoas) através das TIC no contexto do trabalho”¹⁷. O Relatório refere também que deve ter-se em consideração as particularidades do trabalho remoto, especialmente do teletrabalho, na conceção e aplicação de medidas que visem combater o *mobbing* por parte dos empregadores.

Nesta matéria, a Convenção n.º 190 da OIT estabeleceu vários pressupostos, tendo reconhecido que as particularidades das formas de violência psicológica que são exercidas através das TIC representam um desafio acrescido na sua contenção e que estas atuações “se han proliferado com el incremento del teletrabajo, trabajo doméstico, trabajo a domicilio, o trabajo en plataformas digitales”¹⁸, como bem refere a autora da doutrina científica portuguesa RIBEIRO COSTA. Atualmente, existem cada vez mais profissionais cuja atividade se exerce com recurso às TIC, pelo que a manutenção da saúde laboral enfrenta novos desafios: primeiro, porque o incremento do trabalho exercido remotamente também acompanhado de um aumento generalizado dos níveis de *stress*; segundo, porque o trabalho com recurso aos meios digitais e tecnológicos possibilitaram a exposição das pessoas a intrusões ilegítimas na sua vida íntima e privada; em terceiro lugar, porque as publicações efetuadas por terceiros não têm necessariamente um horário delimitado e, adicionalmente, por-

¹⁷ OIT, *Relatório Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio*, Genebra, 2020, consultado em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf.

¹⁸ RIBEIRO COSTA, A. C., “El Contenido del Convenio N.º 190 de La Organización Internacional de Trabajo: Definiciones y ámbito de aplicación - “vino nuevo en odres viejos”?”, in *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio N.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*, Editora Dykinson, Madrid, 2021, p. 50, 51.

que as TIC permitem a difusão massiva e quase instantânea de diversos conteúdos, sem que se requeira um escrutínio prévio do que irá ser publicado.

Adicionalmente, sucede também de as condutas violentas e/ou assediantes serem cometidas dos perfis pessoais e privados dos agressores que, em claro abuso¹⁹, alegam o seu direito à privacidade e que tratam “de justificar su reproble conducta como una «broma» - en alguna ocasión llegan a reconocer que de mal gusto, pero nunca algo sancionable”, conforme refere o especialista espanhol MOLINA NAVARRETE²⁰. Por estes motivos, a contenção das condutas violentas consumadas através destes meios e a responsabilização dos agressores representam uma dificuldade acrescida para o legislador e, por isso, é necessário avaliar estratégias alternativas para as mitigar. Obviamente, no caso dos comportamentos violentos exercidos com recurso a publicações nas redes sociais ou outras plataformas de *internet*, o seu autor não pode escusar-se das consequências do *mobbing* exercido através destes meios com o fundamento de que se trata de meras “opiniões” ou de que tais comunicações são de índole privado. Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 21426/18.8T8SNT.L1-4, de 8 de setembro de 2020²¹, onde se estudou

¹⁹ FERREIRA LAJOSO, S., *Mobbing - a praga laboral de século XXI*, Editora AAFDL, Lisboa, 2025, pp. 350-353.

²⁰ MOLINA NAVARRETE, C., “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Editor La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 193.

²¹ ECLI:PT:TRL:2020:21426.18.8T8SNT.L1.4.EF. Esta sentença tem sido referida por diversas vezes pela jurisprudência, incluindo pelo Supremo Tribunal de Justiça português. Neste sentido e para uma leitura mais aprofundada, veja-se o Acórdão do Tribunal Europeu de Direitos Humanos, de 14 de março de 2013 onde, a propósito da liberdade de expressão no âmbito das reações laborais, se decidiu que tal liberdade também se encontra submetida a exceções, havendo necessidade de estabelecer algumas restrições (Sentença de 14 de março de 2002, caso Diego Nafria

um caso de *mobbing* consubstanciado através de publicações nas redes sociais. Este Acórdão constituiu um importante marco, na medida em que decidiu que publicações nas redes sociais da autora constituíam assédio moral discriminatório. Outro exemplo é o caso da Sentença do Tribunal Superior de *Justicia* da Catalunha 764/2017, de 30 de janeiro de 2017, onde se decidiu pelo despedimento legítimo e lícito de uma trabalhadora, fundamentado pelas publicações que colocou nas redes sociais e onde se interpretou no que as mesmas constituíam atos de violência para com as colegas de trabalho visadas e para com o empregador²².

Em relação às comunicações através das TIC, na sua generalidade importa atender ao público que tem acesso a tais publicações. A jurisprudência tem defendido unanimemente que as publicações partilhadas em perfis pessoais, de acesso um número restrito de pessoas, se enquadram no exercício do direito à liberdade de expressão, sendo legítimo que o seu autor as presuma como sendo confidenciais. Assim, são consideradas como correspondência privada, inacessível ao público, não sendo um meio de prova a considerar. Por outro lado, as publicações criadas em grupos com várias pessoas ou num perfil público, em que o autor não tem controlo sobre quem visualiza e quem as partilha, devem considerar-se como sendo de carácter público, não sendo legítimo que o seu autor as entenda como sendo de privadas. Por isso, devem ser consideradas no elenco probatório. Adi-

vs. España (46833/99)).

²² ECLI:ES:TSJCAT:2017:764. Para uma leitura mais aprofundada, vd MOLINA NAVARRETE, C., “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Editor La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 47 ss.; MOLINA NAVARRETE, C., *La reforma laboral a juicio de los Tribunales*, Editorial La Ley, Madrid, 2016, pp. 17-37.

cionalmente, os comentários efetuados através das TIC podem ser tão ofensivos para o empregador ou para outros sujeito que com ele se relacionam - nomeadamente, quando são críticas depreciativas que afetam a sua honra, a sua reputação, etc. - , que a sua publicação pode ter como consequência o término da relação contratual, apesar de poder tratar-se da mera publicação de alegadas opiniões pessoais. Ainda que de facto assim o seja e que o autor fundamente com a expectativa de privacidade das mesmas, nos casos em que tais publicações digam respeito ou afetem, de alguma forma, o ambiente laboral e os seus intervenientes, deve existir especial cautela por parte de quem as publica, pois estas devem respeitar os princípios basilares das relações de trabalho, que implicam a cordialidade e o respeito mútuo. O mesmo sucede também com as condutas violentas exercidas através das TIC, como é o caso do *mobbing* materializado através de publicações nas redes sociais²³.

Outrossim, o *cyberbullying* trata-se de um fenómeno jurídico que tem apresentado um número de incidências cada vez maior, quer no contexto laboral, quer no âmbito das relações humanas e sociais. Tal resulta da atual proximidade entre as pessoas, facilidade proporcionada pelas ferramentas do mundo digital e tecnológico, que permitem que a interação e contacto sejam estabelecidos de forma rápida - quase que instantânea. Importa também ter em consideração que atualmente é comum que todas as pessoas estejam constantemente ligadas à *internet* e, portanto, acessíveis. Estas circunstâncias promovem a facilidade com que os agressores podem ter acesso às víti-

²³ Para uma leitura mais aprofundada, leia-se STSJ de Aragón 651/2016, de 18 de maio de 2016, ECLI:ES:TSJAR:2016:651 e STSJ de Cataluña 2032/2016, de 3 de março de 2016, ECLI:ES:TSJCAT:2016:2032.

mas, através de plataformas de comunicação e/ou das redes sociais que possibilitam que estes contactos sejam efetuados através de perfis anónimos ou de perfis que são suscetíveis de serem apagados ou alterados, sem que seja possível apurar responsabilidades ou que se conheça o rosto de quem tem culpa²⁴.

Por todos estes fundamentos, o *cyberbullying* também deve ser considerado como um risco profissional que deve integrar o plano de prevenção das organizações, de forma a acompanhar a constante evolução da realidade tecnológica e laboral. Já em 2015, na Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 6 de maio de 2015, a Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa enfatizou a importância de conceber políticas eficazes que visem combater os milhões de casos existentes de *cyberbullying*, referindo no seu ponto 3.4 que “As ciberameaças são um problema sem fronteiras e têm um impacto negativo na nossa economia, nos direitos fundamentais dos cidadãos e na sociedade em geral”²⁵. Este entendimento foi

²⁴ MIÑARRO YANINI, M., “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *Doc. Labor*, n.º 119, v. I, 2020, p. 22; MOLINA NAVARRETE, C., “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Editor La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 75; ALTÉS TÁRREGA, J.A. “El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.º 4, 2022, p. 103; RIBEIRO COSTA, A. C., “El Contenido del Convenio N.º 190 de La Organización Internacional de Trabajo: Definiciones y ámbito de aplicación - “vino nuevo en odres viejos”?”, in *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio N.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*, Editora Dykinson, Madrid, 2021, p. 50, 51; MOLINA NAVARRETE, C., “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Editor La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 193; SERRANO OLIVARES, R., *El acoso moral en el trabajo* (1.ª edição), Editora Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, p. 278.

²⁵ Na sua p. 14. As referências das informações factuais referidas no mesmo são apresentadas no documento de trabalho dos serviços da Comissão, *A Digital*

ênfatisado na Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, na Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa, na Resolução do PE 2021/2098 de 5 de julho de 2022, sobre Saúde Mental no Mundo do Trabalho Digital e no Fórum Económico Mundial²⁶.

Mais recentemente, na Diretiva da UE 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica inclui na sua redação que, relativamente aos crimes de assédio que ocorrem com recurso às TIC e à *internet*, a legislação deve incluir medidas que abranjam as suas formas mais graves e que “deverão também fazer parte regras referentes a situações em que informações pessoais da vítima são disponibilizadas ao público através das TIC, sem o consentimento da vítima, com o objetivo de incitar outras pessoas a causar à vítima danos físicos ou psicológicos graves (doxing)”²⁷. A Diretiva 2024/1385 destaca que a perseguição exercida através dos meios cibernéticos é uma das novas formas de violência no mundo e que as TIC são frequentemente utilizadas como meio para os agressores perpetrarem e/ou intensificarem os comportamentos violentos. A violência consumada através das TIC tem potencial para se tornar mais devastadora, quando aliada à ineficiente tomada de medidas preventivas e de atuação diligente por parte dos empregadores e alerta para o facto de que não basta que as organizações apenas proíbam o *mo-*

Single Market Strategy for Europe - Analysis and Evidence [SWD (2015) 100]. Esse documento também contém informações mais pormenorizadas sobre a natureza dos desafios e os dados que fundamentam a Estratégia.

²⁶ Resolução do Parlamento Europeu (2021/2098(INI)) (2023/C 47/05), de 5 de julho de 2022, sobre a Saúde Mental no Mundo do Trabalho Digital, JOUE 7 fevereiro 2023.

²⁷ Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, JOUE 24 maio 2024, ponto 24.

bbing dentro das suas portas, pelo que é necessário que tomem medidas que permitam concretizar este objetivo. Estas medidas podem consistir na elaboração de instrumentos institucionais que impeçam a sua disseminação, de protocolos de atuação, de regulamentos internos que visem esclarecer a generalidade dos trabalhadores, ou outras ferramentas disciplinares que se considerem adequadas.

No âmbito da OIT, o Relatório “Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho - Tirando partido de 100 anos de experiência” elaborado em 2019, consciencializa que nas formas de emprego com recurso às TIC, a exposição à violência e aos riscos psicossociais ocorre devido às elevadas cargas horárias, ao surgimento de formas de emprego atípicas e ao esbatimento da fronteira entre vida profissional, fenómenos que estiveram na génese da materialização do *cyberbullying*²⁸. Por estes factos, o direito à desconexão por parte dos trabalhadores, poderá considerar-se como mecanismo de antecipação da tutela no que concerne à erradicação do *mobbing*, uma vez que se trata de uma das formas de eliminar algumas das ocorrências de condutas assediantes e/ou violentas.

4. O teletrabalho, o direito à desconexão digital e os direitos vexados pelo *mobbing*

O teletrabalho consiste num regime profissional que sofreu um impulso avassalador com a conjuntura relativa à COVID-19, tendo

²⁸ OIT, *Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho - Tirando partido de 100 anos de experiência*, Genebra, 2019, p. 50. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf (02-04-2023).

sido uma das formas de emprego que permitiram continuar a gerar receitas por parte das empresas, num contexto mundial marcado pela necessidade urgente de mudança. Apesar do inegável contributo que as TIC proporcionaram à sociedade moderna, representaram também graves retrocessos²⁹ em matéria de proteção dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras e dos direitos que são violados pelo assédio moral laboral. Se por um lado, as TIC permitiram a criação e desenvolvimento de formas de emprego como o teletrabalho ou trabalho remoto, por outro, possibilitaram a intrusão nos tempos de descanso legalmente previstos - o direito ao descanso encontra-se constitucionalmente tutelado no artigo 59.1.º d) da CRP - e proporcionaram o surgimento de novas formas de assédio moral laboral e de graves atentados aos direitos pessoais³⁰ como é o caso dos direitos à dignidade (garantida nos artigos 1.º e 26.º da CRP), à integridade física e moral (artigo 25.º da CRP, artigos 15.º e 127.º, n.º 1.º, g) do CT).

Além disso, conforme se refere no Relatório de 2022 *World mental health report: transforming mental health for all* da OMS, o trabalho em condições dignas é uma das estratégias de combate às do-

²⁹ Eurofound (2022), *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022, sobre a Saúde Mental no Mundo do Trabalho Digital (2021/2098(INI)) (2023/C 47/05), Jornal Oficial da UE C 47/63, P9_TA(2022)0279; MIÑARRO YANINI, M., “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *Doc. Labor*, n.º 119, v. I, 2020, p. 22.

³⁰ ALTÉS TÁRREGA, J.A. “El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.º 4, 2022, p. 103; *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Acessível em <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.

enças mentais e alerta para o impacto negativo que as TIC podem ter na saúde mental: sintomas como os *déficits* de atenção, alterações no sono e mau desenvolvimento cerebral estão diretamente relacionados com a exposição prolongada aos ecrãs das TIC³¹. Posto isto, importa considerar que estes direitos se relacionam com o direito à saúde no âmbito das relações juslaborais, pelo que se trata de um dever do empregador proporcionar um trabalho em condições de saúde, higiene e segurança, pelo que deve proteger a saúde e a integridade dos seus subordinados. Estes deveres manifestam-se objetivamente através da sua obrigação legal de desenvolver medidas que visem prevenir os riscos e as doenças profissionais no âmbito laboral, o que inclui o trabalho exercido de forma remota - conjugação do artigo 59.º, n.º 1.º, a) da CRP, das Bases 1, 13 e 14 da Lei n.º 95/2019 de 4 de setembro, do artigo 127.º, n.º 1.º, h) do CT e relativamente ao regime de teletrabalho, do 170.º-A.

No ordenamento jurídico português, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro modificou o regime de teletrabalho e criou o direito à desconexão das pessoas trabalhadoras. No CT, estabeleceu-se que as reuniões de trabalho realizado à distância devem ocorrer dentro do período normal de trabalho, referindo-se que preferencialmente devem ser agendadas com um aviso prévio de pelo menos 24 horas (artigo 169-A.º, n.º 1.º) e proíbem-se os contactos com os trabalhadores durante o seu período de descanso, salvo situações consideradas de força maior (artigo 169-B.º, n.º 1.º e 199-A.º, n.º 1.º). Adicional-

³¹ *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Acessível em <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>.

mente, a legislação laboral estabelece que os trabalhadores em regime de teletrabalho gozam dos mesmos direitos e deveres aplicáveis a outras modalidades contratuais, o que inclui os limites de duração do trabalho, o direito aos períodos de descanso e à proteção em matéria de segurança e de saúde (artigos 169.º e 170.º-A). Por sua vez, é considerada conduta discriminatória qualquer tratamento desfavorável dado às pessoas trabalhadoras que legitimamente exerçam o seu direito ao período de descanso (artigo 199-A.º, n.º 2.º).

Ora, o assédio moral laboral é um fenómeno jurídico que comporta outras violações dos direitos dos trabalhadores e por isso, dependendo das condutas que o materializem, pode também consubstanciar violação dos direitos à igualdade de tratamento e à não discriminação. Estes direitos encontram-se tipificados nos artigos 13.º da CRP e nos artigos 23.º a 25.º do CT. O assédio moral laboral pode também atentar contra outros direitos pessoais e laborais, como é o caso do direito à privacidade - contemplado nos artigos 26.º, n.º 1.º, da CRP, artigos 20.º a 22.º e, em matéria de teletrabalho, o artigo 170.º do CT; dos direitos ao bom nome, à honra e à reputação - tutelados no artigo 26.º da CRP; e dos direitos à liberdade de expressão, ideológica, de consciência, religiosa, de pensamento e à própria imagem - abrangidos pelos artigos 26.º, 37.º, n.º 1.º, 41.º, n.º 6.º da CRP, 79.º do Código Civil português e 14.º do CT³².

³² FREITAS PINTO, P., “Assédio moral na Jurisprudência Portuguesa”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 441-461; GOMES REDINHA, M. R., “Assédio moral”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 265-275; GOMES REDINHA, M. R.; “Assédio - uma noção binária?”, *O Assédio no trabalho - Coleção Formação Inicial*, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014, pp. 127-134; MARQUES SERQUEIRA, A., “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, *O assédio no trabalho*, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014,

5. Exemplos de disposições jurídicas adotadas por outros países

A prevenção e contenção das modalidades de assédio e de violência psicológicos que podem ocorrer no âmbito laboral é uma questão que suscita preocupação à escala global. Por esse motivo, os legisladores de outros ordenamentos também incluíram estas figuras jurídicas nos seus normativos e conceberam medidas e práticas que visam combatê-los.

No caso do ordenamento jurídico espanhol, a Convenção n.º 190 da OIT entrou em vigor a 25 de maio de 2023. A Constituição prevê o direito ao descanso, à saúde e à segurança e à dignidade no trabalho nos artigos 40.º, n.º 2.º e 43.º da *Constitución Española*, doravante “CE”, e o *Estatuto de los Trabajadores*, doravante “ET”, prevê o direito à desconexão digital e que os empregadores, no âmbito do seu poder regulamentar e disciplinar, desenvolvam regulamentos ou outros instrumentos que se visem adequados, que tenham como objetivo prevenir a saúde das pessoas trabalhadoras, promover a sua segurança, identificar e combater os riscos profissionais e proibir a violência e o assédio.

A dignidade humana encontra-se garantida no prólogo e no artigo 10.1.º da CE e os direitos à integridade física e moral nos artigos 15.º da CE e 4.2.º d) do ET. O direito à igualdade e a proibição da discriminação encontram-se tipificados nos artigos 14.º e 35.1.º da CE, 4.2.º e 17.º do ET. O normativo interno também prevê a tutela destes direitos na Lei 62/2003, de 30 de dezembro, na *Ley Orgánica 3/2007*,

pp. 75-91.

de 22 de março; no *Real Decreto* 901/2020, de 13 de outubro e na Lei 15/2022, de 12 de julho. Por sua vez, a *Ley Sobre Infracciones e Sanciones del orden Social* classifica como infrações graves o incumprimento do empregador em matéria de planos e medidas de igualdade - artigo 7.13.º - e como infração muito grave as discriminações diretas por parte da empresa - artigo 8.12.º. Adicionalmente, o direito à privacidade encontra-se contemplado no artigo 18.º do ET e *Ley Orgánica* 1/1982, de 5 de maio; os direitos ao bom nome, à honra e à reputação relacionam-se nos artigos 18.º e 20.º da CE e artigos 4.2.º al. e), 18.º, 20.3.º, 39.º e 50.1.º al. a) do ET; e os direitos à liberdade de expressão, ideológica, de consciência, religiosa, de pensamento e à própria imagem - abrangidos pelos artigos 16.º, 18.1.º, 20.1.º e 20.4.º da CE e a *Ley Orgánica* 7/1980, de 5 de junho.

No quadro jurídico espanhol, em relação ao teletrabalho, o ET prevê o direito à privacidade relacionada com o âmbito digital e à desconexão (artigo 20.º *bis*) e veda ao empregador, que no exercício do seu poder disciplinar, aplique sanções que consistam na redução dos períodos de descanso dos seus subordinados - o que inclui as férias (artigo 58.3.º). O direito ao descanso encontra-se constitucionalmente garantido no artigo 40.2.º da CE e o artigo 4.4.º da Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre trabalho remoto, obriga as empresas a ter em conta as particularidades do teletrabalho, no que diz respeito à conceção e aplicação de medidas contra as diversas formas de violência que podem ocorrer no âmbito digital. Adicionalmente, a Lei 14/1986, de 25 de abril, *General de Sanidad*, estabelece que as Administrações Públicas irão desenvolver as atuações necessárias para promover a saúde mental no artigo 18.8.º e, por sua vez, o artigo

19.4.º do ET obriga o empregador a providenciar formação que incida sobre a prevenção da saúde, “tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

Por outro lado, o Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* classifica como infração grave o incumprimento do empregador do dever de prevenir os riscos laborais através da implantação e aplicação do plano de prevenção, no artigo 12.1.º, a). Além disso, a *Ley 31/1995*, de 8 de novembro, *de Prevención de Riesgos Laborales* regula a promoção das condições de higiene, segurança e saúde no emprego e a garantia das boas condições laborais para os trabalhadores, incutindo ao empregador a responsabilização pelas medidas a adotar e estatutando também que é sua a obrigação de desenvolver medidas de prevenção dos riscos (artigo 4.º). A *Ley Orgánica 10/2022*, de 6 de setembro, estabeleceu o dever de prevenção e sensibilização do empregador em relação às condutas atentatórias da liberdade sexual e integridade moral no trabalho no artigo 12.1.º, tendo em consideração a igualdade efetiva entre os géneros e os delitos que ocorrem no âmbito das TIC, estabelecendo que devem arbitrar-se procedimentos específicos quer para a sua prevenção, quer para proceder e atuar frente a denúncias ou reclamações que possam surgir.

Na doutrina judicial espanhola, o entendimento é o de que o empregador é o responsável pelos danos causados na saúde dos seus subordinados, quando estes são resultado da prestação profissional,

tendo sido defendido em sentenças como a do Tribunal Supremo 420/2019, de 29 de janeiro de 2019³³, ou mais recentemente, na sentença do Tribunal Superior de *Justicia* de Madrid, de 10 de julho de 2023³⁴. Nesta matéria, importa ter em consideração que sobre o empregador recai o dever de proteger a saúde e segurança dos seus trabalhadores, bem como o dever de garantir que a relação contratual laboral se desenvolve com respeito pelos direitos e liberdades fundamentais dos mesmos, devendo para isso tomar as diligências necessárias para esse efeito, servindo -se dos poderes que a Lei lhe confere.

No caso do ordenamento jurídico do Canadá, a *Occupational Health and Safety Act* de Ontário³⁵ obriga a que os empregadores estabeleçam medidas que protejam os seus subordinados de qualquer risco profissional e inclui as formas em que as deve publicitar, no artigo 25.º. Estabelece também no artigo 43.º o direito dos trabalhadores recusarem a prestação de trabalho que considerem colocar em risco a sua saúde e segurança, proibindo os empregadores de agirem disciplinarmente sobre o exercício legítimo deste direito - dispostos que vão de encontro às disposições do artigo 10.1.º g) da Convenção n.º 190 da OIT. Na parte III.0.1, o artigo 32.0.1 (1) estabelece o dever de o empregador desenvolver uma política preventiva relativamente aos fenómenos de violência e de assédio que podem ocorrer no seu local de trabalho, que deve ser revista anualmente ou “com a frequência necessária para garantir que (...) continuem a proteger os

³³ STS 420/2019, de 29 de janeiro de 2019, ECLI:ES:TS:2019:420.

³⁴ STSJ de Madrid 8202/2023, de 10 de julho de 2023, ECLI:ES:TSJM:2023:8202.

³⁵ Occupational Health and Safety Act R.S.O. 1990, c. O.1 (Lei de segurança e saúde ocupacionais de Ontário, Canadá) disponível em <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01/v45#BK47>.

trabalhadores da violência no local de trabalho” (artigo 32.0.3 (4)) e cujas regulamentações devem constar por escrito em locais de fácil acesso e visibilidade (artigo 32.0.1 (2)). O Código do Trabalho do Canadá define nas medidas relativas à segurança e saúde laborais, que o assédio e a violência no emprego significam “qualquer ação, conduta ou comentário, inclusive de natureza sexual, que possa razoavelmente causar ofensa, humilhação ou outro dano ou doença física ou psicológica a um funcionário, incluindo qualquer ação, conduta ou comentário” (artigo 122(1)), englobando assim uma pluralidade de condutas e de meios para as materializar.

No caso do ordenamento jurídico da Alemanha, a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional, de 7 de agosto de 1996, atualizada pelo artigo 6k da Lei de 16 de setembro de 2022³⁶, estabelece na Secção 4 que os riscos laborais devem ser combatidos na fonte (n.º 2) e que a conceção do trabalho deve ter em consideração a adequação das TIC, das relações sociais e das circunstâncias ambientais, pois tratam-se de fatores que têm influência no local de trabalho (n.º 4). Estabelece que devem considerar-se os riscos a que se encontram expostos os grupos de trabalhadores que requerem medidas de proteção especiais (n.º 5) e que todos os trabalhadores devem receber formação nesta matéria (n.º 7) - dispostos estes que abrangem aqueles que trabalham com recurso aos meios digitais e tecnológicos.

Na Suécia, a Lei sobre o Ambiente de Trabalho 1977:1160³⁷, estabeleceu um amplo conjunto de medidas preventivas, que se baseia

³⁶ Publicado na *Federal Law Gazette I*, p. 1246, 1454, disponível em https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html.

³⁷ Work Environment Act 1977:1160, including SFS 2014:659 (Lei sobre o Ambiente de Trabalho na Suécia 1977:1160, incluindo a SFS 2014:659), de 1 de julho de 1978, disponível em

essencialmente no controlo dos fatores que representam riscos psicossociais na origem - como as condições propícias ao desgaste mental e ao *stress* psíquico (Capítulo 3, Secções 1 a 3 a)). Na Bélgica, a Lei Sobre o Bem-estar dos Trabalhadores no desempenho do seu no Trabalho, de 4 de agosto de 1996, considera também como riscos psicossociais aqueles que podem derivar de acontecimentos ocasionados por influência do empregador³⁸ e nos Países Baixos, a Lei da Condições de Trabalho de 1999, aplicável deste 25 de março de 2013³⁹, designa que a violência psicológica se poderá traduzir em condutas como o aumento da pressão no trabalho e outras causas que conduzam ao *stress* laboral: “uma condição que tem consequências físicas, mentais ou sociais que sejam percecionadas como sendo negativas” (artigo 1.º). Nas disposições legais destes três ordenamentos jurídicos, enfocam-se os aspetos que estão na origem do *stress* laboral, uma vez que este fator se encontra intimamente relacionado com as doenças mentais. Além disso, a sobrecarga laboral e o desrespeito pelo descanso necessário a todos os trabalhadores podem ser considerados como violência psicológica levada a cabo pelo empregador, ou por quem o represente.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/13242/SWE13242EnglishConsolidated.pdf>.

³⁸ *Act of 4 august 1996 on well-being of workers in the performance of their work* (Lei sobre o Bem-estar dos Trabalhadores no desempenho do seu no trabalho), de 4 de agosto de 1996, (*Belgian Official Gazette*, de 18 de setembro de 1996), disponível em <https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/EN/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers%20in%20the%20performance%20of%20their%20work.pdf>.

³⁹ *Working Conditions Act - Act containing provisions to improve working conditions* (Lei da Condições de Trabalho - Lei que contém disposições para melhorar as condições de trabalho), de 18 de março de 1999, acessível em <https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/>.

Conclusões

O impacto das formas de violência concretizadas através das TIC e a importância de as combater foram assuntos enfatizados na Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, na estratégia para o mercado único digital na Europa, na Resolução do Parlamento Europeu 2021/2098 e no Fórum Económico Mundial⁴⁰, pelo que assume especial relevo a necessidade do desenvolvimento de medidas de atuação contra as formas de *mobbing* que ocorram através das TIC. Estas formas de violência devem ser legalmente previstas, em concordância com as recomendações da Convenção n.º 190 da OIT e da Recomendação 206 que a acompanha, nas quais se enfoca a obrigação de proteção dos empregadores no que diz respeito à saúde e à segurança dos seus subordinados, e de prevenção dos riscos psicossociais relacionados com a violência e o assédio que possam ocorrer no trabalho. Nesta matéria, importa ter em consideração que no ordenamento jurídico português, nos dispostos da al. k) do artigo 127.º, n.º 1.º do CT, estabelece-se que o empregador tem o dever de adotar códigos de conduta para a prevenção do assédio, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, redação que vai ao encontro das recomendações da Convenção n.º 190 da OIT, mas que restringe a sua proteção a empresas de dimensão igual ou superior a sete elementos.

⁴⁰ <https://es.weforum.org/agenda/2018/03/poner-fin-al-acoso-tambien-ayuda-a-la-economia/>.

Tendo em consideração as graves repercussões que o assédio e a violência têm na saúde, é pertinente procurar soluções alternativas e estratégias jurídicas que visem mitigar e combater estes fenómenos. Se combater o assédio moral laboral já constituía *per si* um desafio atual para o legislador, desenvolver medidas que mitiguem eficazmente as modalidades que ocorrem através das TIC representa uma dificuldade acrescida. Importa, nesta matéria, ter em consideração que as condutas violentas que podem ocorrer neste âmbito não se relacionam apenas com o regime de teletrabalho, mas também incluem esta modalidade profissional.

Por um lado, o assédio moral laboral pode materializar-se através de diferentes *modus operandi* por parte dos empregadores e algumas das suas formas compreendem aspetos relacionados com o desempenho das tarefas profissionais, como a atribuição de tarefas com um grau de exigência desadequado e o desrespeito pelos tempos de descanso dos trabalhadores⁴¹. Assim, o estabelecimento do direito à desconexão digital e ao descanso dos trabalhadores tratam-se de disposições legais que também podem ser consideradas como formas de evitar o assédio moral laboral, quando este é exercido no sentido vertical descendente, uma vez que têm uma implicação direta e objetiva no respeito destes direitos por parte dos empregadores. Além disso, importa ter em consideração a relação existente entre o *stress* laboral e a violência psicológica, bem como o seu impacto nas doenças do foro psíquico.

⁴¹ FERREIRA LAJOSO, S., *Mobbing - a praga laboral de século XXI*, Editora AAFDL, Lisboa, 2025, pp. 104 ss..

Por outro lado, e de forma mais subjetiva, umas das formas de tentar mitigar estas ocorrências é através da diminuição do tempo em que estes trabalhadores se encontram conectados digitalmente, para tornar menos provável que se exponham a situações de violência. Para isso, é necessário - reitera-se a ideia - que os empregadores respeitem o direito ao descanso e à desconexão legalmente previstos e se cinjam ao cumprimento da carga horária laboral contratualmente prevista.

Referências bibliográficas

ALTÉS TÁRREGA, J.A. “El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.º 4, 2022.

CORREA CARRASCO, M., “Los efectos de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo”, *Briefs AEDTSS*, Editora Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, n.º 38, 2023.

CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo* (13.ª edição), Editorial Tecnos, Madrid, 2014.

FERREIRA LAJOSO, S., *Mobbing - a praga laboral de século XXI*, Editora AAFDL, Lisboa, 2025.

FREITAS PINTO, P., “Assédio moral na Jurisprudência Portuguesa”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

GOMES REDINHA, M. R., “Assédio moral ou *Mobbing* no trabalho”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Editora Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra, 2003, n. 2.

GOMES REDINHA, M. R., “Assédio moral”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

GOMES REDINHA, M. R.; “Assédio - uma noção binária?”, *O Assédio no trabalho - Coleção Formação Inicial*, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014.

HIRIGOYEN, M. F., *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*, Editorial Paidós, Barcelona, 2011.

KIETZMANN LOPES, S., “O assédio moral no trabalho”, *O Assédio no trabalho - Coleção Formação Inicial*, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014.

LEAL AMADO, J., *Mobbing: Agressão psicológica no trabalho*, HDSInFórum, Coimbra, 2009.

LOBO XAVIER, B., FURTADO MARTINS, P., NUNES DE CARVALHO, A., *Iniciação ao Direito do trabalho* (3.^a edição), Verbo editora, Coimbra, 2005.

MARQUES SERQUEIRA, A., “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, *O assédio no trabalho*, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014.

MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.; GARCÍA MURCÍA, J.; *Derecho del trabajo* (vigésimonovena edición), Editorial Tecnos, Madrid, 2020.

MATOS NAMORA, N.; LIMA-SANTOS, N., “Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho”. *Trabalho e Segurança Social*, Edições Sílabo, Lisboa, 2011, n. 9.

MENEZES LEITÃO, L., *Direito do Trabalho* (2.^a edição), Edições Almedina, Coimbra, 2008.

MIÑARRO YANINI, M., “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *Doc. Labor*, n.º 119, v. I, 2020.

MOLINA NAVARRETE, C., “El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas”, Editor La Ley Wolters Kluwer, Madrid, 2019.

MOLINA NAVARRETE, C., *La reforma laboral a juicio de los Tribunales*, Editorial La Ley, Madrid, 2016.

MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho* (12.^a edição), Almedina, Coimbra, 2004.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo* (31.^a Edición), Editorial Tecnos, Madrid, 2010.

NETO, A., *Código do Trabalho e legislação complementar anotados*, Ediforum, Coimbra, 2006.

NUNES ABRANTES, J. J., “O Código do Trabalho e a Constituição”, *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 2004.

NUNES ABRANTES, J. J., “O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 2002.

PALMA RAMALHO, M. R., *Estudos de Direito do Trabalho - Volume I*, Almedina, Coimbra, 2003.

PALMA RAMALHO, M. R., *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II: Situações Laborais Individuais* (5.^a edição), Edições Almedina, Coimbra, 2014.

PÉREZ MACHÍO, A. I., *Mobbing y derecho penal*, Editora Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

REBELO, G., “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Editora Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2007.

RIBEIRO COSTA, A. C., “El Contenido del Convenio N.º 190 de La Organización Internacional de Trabajo: Definiciones y ámbito de aplicación - “vino nuevo en odres viejos”?”, *in* *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio N.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*, Editora Dykinson, Madrid, 2021.

RIBEIRO PARREIRA, I., “O assédio no trabalho”, *in* IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho - memórias, Livraria Almedina, Coimbra, 2003.

ROMANO MARTINEZ, P., *Direito do Trabalho* (8.ª edição), Almedina, Coimbra, 2017.

ROMANO MARTINEZ, P.; *et. al.*, *Código do Trabalho Anotado - Revisito pela Lei N. 7/2009 de 12 de fevereiro* (8.ª edição), Edições Almedina, Coimbra, 2009.

SERRANO OLIVARES, R., *El acoso moral en el trabajo* (1.ª edição), Editora Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.

VIEIRA GOMES, J. M., “Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado”, *Estudos jurídicos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007.

VIEIRA GOMES, J. M., *Direito do trabalho - Volume I: Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

Comissão Europeia, *A Digital Single Market Strategy for Europe - Analysis and Evidence* [SWD (2015) 100].

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité Das Regiões, Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução, 28 de junho de 2021 (COM(2021) 323 final).

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 6 de maio de 2015, a Estratégia para o Mercado Único Digital na Europa.

Eurofound (2022), *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

Eurofound and EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

OIT, Relatório Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio, Genebra, 2020.

OIT, Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho - Tirando partido de 100 anos de experiência, Genebra, 2019.

Resolução do Parlamento Europeu 2339/2001(INI), sobre o assédio moral no local de trabalho.

Resolução do Parlamento Europeu (2016/2221(INI)) (2018/C 334/09), de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e o emprego precário, JOUE 19 setembro 2018.

Resolução do Parlamento Europeu (2018/2055(INI)) (2019/C 433/06), de 11 de setembro de 2018, sobre as medidas para prevenir e combater o assédio sexual e psicológico no local de trabalho, nos

espaços públicos e na vida política na UE, JOUE 23 dezembro 2019.

Resolução do Parlamento Europeu (2021/2098(INI)) (2023/C 47/05), de 5 de julho de 2022, sobre a Saúde Mental no Mundo do Trabalho Digital, JOUE 7 fevereiro 2023.

Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022, sobre a Saúde Mental no Mundo do Trabalho Digital (2021/2098(INI)) (2023/C 47/05), Jornal Oficial da UE C 47/63, P9_TA(2022)0279.

World mental health report: Special Initiative for Mental Health (2019-2023): Universal Health Coverage for Mental Health; 2019. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: *World Health Organization*; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Acórdão do Tribunal Europeu de Direitos Humanos de 14 de março de 2002, caso Diego Nafria vs. España (46833/99).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa 21426/18.8T8SNT.L1-4, de 8 de setembro de 2020, ECLI:PT:TRL:2020:21426.18.8T8SNT.L1.4.EF.

Sentença do Tribunal Supremo espanhol 420/2019, de 29 de janeiro de 2019, ECLI:ES:TS:2019:420.

Sentença do Tribunal Superior de *Justicia* de Madrid 8202/2023, de 10 de julho de 2023, ECLI:ES:TSJM:2023:8202.

Sentença do Tribunal Superior de *Justícia* da Catalunha 764/2017, de 30 de janeiro de 2017, ECLI:ES:TSJCAT:2017:764.

Legislação e atos normativos

Convenção n.º 190 OIT, de 10 de junho de 2019, sobre a violência e o assédio.

Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, JOUE 24 maio 2024.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), JOUE 26 julho 2006.

Constituição da República Portuguesa.

Código Civil português.

Código do Trabalho português.

Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro, Diário da República n.º 7/2024, Série I de 10 de janeiro de 2024.

Aviso n.º 23/2024/1, de 18 de abril, Diário da República n.º 77/2024, Série I de 18 de abril de 2024.

Constitución Española.

Estatuto de Los Trabajadores espanhol, de Espanha.

Ley Orgánica 7/1980, de 5 de junho, de Espanha.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de maio, de Espanha.

Ley 14/1986, de 25 de abril, *General de Sanidad*, de Espanha.

Ley 31/1995, de 8 de novembro, *de Prevención de Riesgos Laborales*, de Espanha.

Ley 62/2003, de 30 de dezembro, de Espanha.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de março, de Espanha.

Ley 10/2021, de 9 de julho, sobre trabalho remoto, de Espanha.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de Espanha.

Ley 15/2022, de 12 de julho, de 13 de outubro, *integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, de Espanha.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, de Espanha.

Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, de Espanha.

Occupational Safety and Health Act (Lei de Segurança e Saúde Ocupacional), de 7 de agosto 1996, (*Federal Law Gazette I*, p. 1246),

atualizada pela Lei de 31 de maio de 2023 (*Federal Law Gazette I*, n. 140), da Alemanha.

Act of 4 august 1996 on well-being of workers in the performance of their work (Lei sobre o Bem-estar dos Trabalhadores no desempenho do seu no trabalho), de 4 de agosto de 1996, (*Belgian Official Gazette*, de 18 de setembro de 1996), da Bélgica.

Occupational Health and Safety Act R.S.O. 1990, c. O.1 (Lei de segurança e saúde ocupacionais de Ontário), do Canadá.

Working Conditions Act - Act containing provisions to improve working conditions (Lei da Condições de Trabalho - Lei que contém disposições para melhorar as condições de trabalho), de 18 de março de 1999, dos Países Baixos.

Work Environment Act 1977:1160, including SFS 2014:659 (Lei sobre o Ambiente de Trabalho na Suécia 1977:1160, incluindo a SFS 2014:659), de 1 de julho de 1978, da Suécia.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

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