



Universidades Lusíada

Pinheiro, Paulo Sousa

A agenda do trabalho digno e o processo do trabalho

<http://hdl.handle.net/11067/7410>

<https://doi.org/10.34628/XSXW-HR95>

Metadados

Data de Publicação	2024
Resumo	Na sequência da publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou o Código do Trabalho e a legislação conexas, no âmbito da apelidada Agenda do Trabalho Digno, o Código de Processo do Trabalho também foi alvo de alguns ajustes (quer por via da alteração a artigos pré-existentes, quer por via do aditamento de um artigo ao código), o que provocou mudanças legais em dois meios jurídico-processuais, mais concretamente, no procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento e na aç...
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito do trabalho - Portugal, Tribunais de trabalho - Portugal, Dignidade da pessoa humana
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 12, n. 06 (2024)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-05-03T14:40:04Z com informação proveniente do Repositório

A AGENDA DO TRABALHO DIGNO E O PROCESSO DO TRABALHO

Paulo Sousa Pinheiro

Professor Auxiliar da Faculdade de Direito - Universidade Lusíada - Porto

Investigador Integrado do CEJEA



A AGENDA DO TRABALHO DIGNO E O PROCESSO DO TRABALHO¹

Paulo Sousa Pinheiro²

<https://doi.org/10.34628/XSXW-HR95>

RESUMO: Na sequência da publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou o Código do Trabalho e a legislação conexas, no âmbito da apelidada Agenda do Trabalho Digno, o Código de Processo do Trabalho também foi alvo de alguns ajustes (quer por via da alteração a artigos pré-existentes, quer por via do aditamento de um artigo ao código), o que provocou mudanças legais em dois meios jurídico-processuais, mais concretamente, no procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento e na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. Ao longo do presente artigo, o autor analisa as apontadas alterações legais e suas implicações, aproveitando, de igual modo, o ensejo para refletir sobre a (des)necessidade de uma revolução no Código.

PALAVRAS-CHAVE: Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho; Agenda do Trabalho Digno; Código de Processo do Trabalho; Código do

¹ O texto agora publicado foi escrito na sequência de um convite que me foi dirigido por parte do Senhor Professor Doutor António José Moreira, mui ilustre Diretor da Minerva – Revista de Estudos Laborais, para ser integrado no número especial da referida revista, comemorativo dos 50 (cinquenta) anos do 25 de Abril.

² Advogado Especialista em Direito do Trabalho, Professor Auxiliar na Faculdade de Direito da Universidade Lusíada – Centro Universitário — Norte (*campus* do Porto) e Doutor em Direito pela Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

Trabalho; Inversão do Contencioso; Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril; Ministério Público; Procedimentos Cautelares; Providências Cautelares; e Suspensão de Despedimento.

SUMÁRIO: I. Enquadramento. II. As alterações legais ao CPT no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. III. O aditamento ao Código de Processo do Trabalho pela ATD. IV. *De jure constituendo*: é preciso uma revolução no CPT? V. Referências bibliográficas.

ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS: ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho; AIJRLD – Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento; ARECT – Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho; ATD – Agenda do Trabalho Digno; *cf.* – confrontar; CPC – Código de Processo Civil; CPT – Código de Processo do Trabalho; CRP – Constituição da República Portuguesa; CT – Código do Trabalho; DL – Decreto(s)-Lei; IGT – Inspeção-Geral do Trabalho; MP – Ministério Público; n.º – número; n.ºs – números; n. – nota de rodapé; OIT – Organização Internacional do Trabalho; p. – página; pp. – páginas; segs. – seguintes.

I. Enquadramento

Conforme se pode constatar na página da *internet* do Escritório da OIT em Lisboa³, “[o] conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento. Dito de uma forma mais resumida, atualmente o principal objetivo da OIT consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade.”

³ Acedível em https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm.

Para que este objetivo seja concretizado, a OIT desenvolveu uma Agenda⁴ assente em 4 (quatro) pilares ou objetivos estratégicos: a *promoção do emprego e das empresas*, a *garantia dos direitos no trabalho*, a *extensão da proteção social* e a *promoção do diálogo social*, sendo a *igualdade de género* um tema transversal. Estes pilares, ainda segundo a OIT, são fundamentais para o progresso de toda a agenda para o desenvolvimento sustentável (a *Agenda 2030*).

O legislador português decidiu associar-se a este movimento globalizado de dignificação do trabalho, tendo-o feito, como bem se sabe, através da publicação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, cujo sumário — “[a]ltera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno” — acaba por ser algo redutor quanto aos seus intentos⁵, mas também através da regulamentação da dita Agenda do Trabalho Digno, efetuada por intermédio do DL n.º 53/2023, de 5 de julho.

Foram muitas e diversificadas as alterações à legislação laboral saídas da identificada Agenda⁶. Porém, e deslocando o foco da nossa atenção para

⁴ A Agenda para o Trabalho Digno da OIT, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf.

⁵ Na realidade, este diploma legal, além de ter procedido à transposição de duas Diretivas — a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, e a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que, por seu turno, revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho —, introduziu alterações significativas em cerca de treze disciplinas jurídico-normativas distintas, que vão desde o Código do Trabalho até ao Regime Geral das Infrações Tributárias, passando ainda pela regulamentação do Código do Trabalho, pelo regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, pelo Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, pelo regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, pelo Código de Processo do Trabalho, pelo Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, pelo regime de execução do acolhimento familiar, pelo regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, pelas regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, mais procedendo a alterações na atribuição do rendimento social de inserção, pelas regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais e pelo regime de execução do acolhimento familiar — vejam-se, a este propósito, as alíneas *a)* a *o)* que compõem o artigo 1.º (sob a epígrafe *Objeto*) da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

⁶ Para uma panorâmica geral acerca das mesmas, veja-se, entre outros, AAVV, *Reforma da Legislação Laboral: Trabalho Digno, Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar*, Estudos APODIT 11, Lisboa, AAFDL Editora, 2023.

uma das menos óbvias, e que menos tratamento doutrinal tem merecido até ao momento⁷, debruçar-nos-emos, já de seguida, sobre as alterações da ATD ao Código de Processo do Trabalho⁸.

II. As alterações legais ao CPT no âmbito da Agenda do Trabalho Digno

Iniciemos este nosso périplo pelas alterações propriamente ditas, reservando para momento e ponto ulteriores, a análise ao aditamento legal também efetuado ao Código pela ATD. Assinale-se apenas, e metodologicamente falando, que logo após a transcrição do(s) preceito(s) legal(is) alterado(s) ou aditado, far-se-á a análise crítica da sua redação e do seu (potencial) impacto e consequências para os seus destinatários.

Artigo 33.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — *O regime de inversão do contencioso não é aplicável à providência cautelar de suspensão do despedimento quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C.*

A única alteração efetuada ao artigo 33.º do CPT — sob a epígrafe *Aplicação subsidiária* e inserido na Secção I (*Procedimento cautelar comum*) do Capítulo IV (*Dos procedimentos cautelares*) do Título III (*Processo*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código —, deu-se ao nível do seu número 3 e está relacionada com a

⁷ Ainda com incidência na Proposta de Lei n.º 15/XV, *vide*, por todos, LUIS MIGUEL MONTEIRO, “Processo do Trabalho e Agenda do Trabalho Digno”, pp. 175-196.

⁸ Aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de novembro, e alvo das alterações resultantes do DL n.º 323/2001, de 17 de dezembro, do DL n.º 38/2003, de 8 de março, do DL n.º 295/2009, de 13 de outubro, da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, da Lei n.º 55/2017, de 17 de julho, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, e, por fim, da ora analisada Lei n.º 13/2023, de 3 de abril — doravante, *brevitatis causa*, CPT.

alteração ao preceito legal que se lhe subsegue — o 34.º — que, ao ver ser-lhe acrescentado mais um número, implicou que a remissão legal que anteriormente era feita para o n.º 4 do artigo 34.º passasse a sê-lo para o n.º 5.

Conforme já defendíamos antes mesmo da sua introdução por parte da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, o número 3 do artigo 33.º do CPT estriba a sua importância essencialmente no facto de ter solucionado a questão então discutida da (in)aplicabilidade do regime da inversão do contencioso ao procedimento cautelar especificado de suspensão do despedimento quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento⁹.

Pena é que não se tivesse aproveitado esta oportunidade para alterar a indevida referência que é feita à *providência cautelar* de suspensão do despedimento, substituindo-a pela mais apropriada referência ao *procedimento cautelar* de suspensão do despedimento¹⁰, e que, já ao nível da remissão legal que também é efetuada na parte final da norma ao artigo 98.º-C do CPT, não se tenha tido a preocupação de a fazer apenas para o número 2 desse artigo.

Artigo 34.º

[...]

1 — *Apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do Código do Trabalho ou no artigo 33.º-B, o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo ato data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias.*

2 — *O duplicado da petição inicial é remetido ao trabalhador simultaneamente com a notificação da data da audiência final, com a expressa advertência de que pode, no prazo de cinco dias, aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, apresentar articulado próprio e constituir mandatário.*

3 — *(Anterior n.º 2.)*

4 — *(Anterior n.º 3.)*

⁹ A este respeito, veja-se PAULO SOUSA PINHEIRO, “A Inversão do Contencioso e as Demais Alterações à Tutela Cautelar Saídas da Revisão ao Código de Processo do Trabalho”, pp. 50-57.

¹⁰ Sobre o assunto, vide ABRANTES GERALDES, *Temas da Reforma do Processo Civil*, p. 38.

5 — (Anterior n.º 4.)

O artigo 34.º do CPT — inserto na Subsecção I (*Suspensão de despedimento*) da Secção II (*Procedimentos cautelares especificados*) do Capítulo IV (*Dos procedimentos cautelares*) do Título III (*Processo*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código —, dedicado, como aparentemente a epígrafe deixaria adivinhar desde logo, ao *requerimento inicial* do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento¹¹, e que era anteriormente composto por apenas quatro números, passou a contar com mais um, ou seja, com 5 (cinco), sendo que, no n.º 1 do referido preceito, o legislador, fruto do aditamento do artigo 33.º-B¹² ao Código, acrescentou, a par do prazo de 5 dias úteis resultante do artigo 386.º do CT, a referência ao prazo de 20 dias de que o Ministério Público dispõe para instaurar o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento.

Sem prejuízo dos ulteriores desenvolvimentos, somos em crer que há nesta norma legal uma clara afronta ao princípio da igualdade, pois enquanto os trabalhadores despedidos ilicitamente, que estão patrocinados pelo seu mandatário judicial, continuam a dispor de um (exíguo) prazo de cinco dias úteis¹³ para dar entrada deste procedimento cautelar especificado de suma importância no panorama laboral, o Ministério Público dispõe de vinte dias para o fazer¹⁴, o que, convenhamos, pese embora não sejam dias úteis, acaba por ser um prazo bem mais generoso...

O número 2 do artigo 34.º do CPT, se bem o estamos a ler, enferma de mais uma imprecisão terminológica: “[o] *duplicado da petição inicial...*”? Mas

¹¹ O que acaba por não se concretizar, pois, a par do tratamento do *requerimento inicial*, o artigo disciplina ainda a *citação* e a *oposição do requerido*, a necessidade de *junção do procedimento* que esteve na génese do decidido despedimento e ainda o *prazo* para a realização da audiência final e, conseqüentemente, para a apresentação da oposição do requerido (*ex vi* do artigo 33.º, n.º 1, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 32.º do CPT).

¹² A ser analisado no ponto III (*vide infra*).

¹³ A contar, lembre-se, da data da receção da comunicação de despedimento.

¹⁴ Desta feita, contados da receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do DL n.º 102/2000, de 2 de junho, que aprova o Estatuto da IGT.

que petição inicial? Já há alguma ação instaurada para que tenhamos uma petição inicial? Não estará o legislador a querer referir-se ao “*requerimento inicial*” que impulsionou o procedimento cautelar especificado de suspensão do despedimento apresentado, *in tempore opportuno*, pelo Ministério Público?

E, se assim é¹⁵ — porque se o impulso processual inicial tiver sido do trabalhador, a norma deixa de fazer todo e qualquer sentido! —, não deveria o legislador ter advertido, para isso mesmo, os destinatários da norma, esclarecendo-os de que ela só tem aplicabilidade quando estivermos perante procedimentos cautelares especificados de suspensão de despedimento espoletados pelo Ministério Público? *Lex clara non indiget interpretatione...*

Já quanto aos restantes números do artigo 34.º do CPT, ou seja, os n.ºs 3 a 5, nada há de significativo a assinalar, a não ser que os mesmos reproduzem textualmente os anteriores n.ºs 2 a 4, e que, no que diz respeito especificamente ao número 3, quando no mesmo se alude ao “[...] despacho referido no número anterior [...]” deve considerar-se o despacho agora constante do n.º 1 do artigo 34.º e não do n.º 2.

Artigo 36.º-A

[...]

a) [...]

b) [...]

c) *A ação referida na alínea anterior prossegue os ulteriores termos por dependência do procedimento cautelar em cujo requerimento inicial foi originariamente formulado o respetivo pedido, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º*

Na alínea c) do artigo 36.º-A do CPT — que regula a *articulação entre o procedimento cautelar de suspensão de despedimento e a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento* —, a menção que anteriormente era feita ao n.º 4 do artigo 34.º do CPT passa agora a ser feita, fruto da já acima apontada introdução de mais um número a estoutro, ao artigo 34.º,

¹⁵ Num claro paralelismo com o que sucede, no artigo 186.º-L, n.º 4, do CPT, no âmbito da ARECT.

n.º 5, do CPT. Mantém-se o que a este propósito já tivemos oportunidade de escrever, isto é, de que muito se estranha esta solução legal de continuar a prever a “[...] *dependência* de uma ação relativamente a um procedimento cautelar [...]”¹⁶, algo que, além do mais, contraria os cânones do direito processual, assim como o artigo 364.º do CPC.

Artigo 37.º

[...]

1 — [...]

2 — *Se o requerido não comparecer nem justificar a falta no próprio ato, ou não se fizer representar por mandatário com poderes especiais, a providência é julgada procedente, salvo se tiver havido cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 34.º, caso em que o juiz decide com base nos elementos constantes dos autos e na prova que oficiosamente determinar.*

3 — [...]

O artigo 37.º do CPT, que estabelece as consequências jurídico-processuais para a *falta de comparência das partes* — seja ela injustificada, ou, então, justificada, mas em que as partes não se façam representar por mandatário com poderes especiais —, vê o seu n.º 2 ser também alterado em consonância com o acrescento numérico ao artigo 34.º do CPT, pelo que a anterior referência ao disposto nos n.ºs 2 e 3 do referido preceito, passa agora a ser feita aos n.ºs 3 e 4 do artigo 34.º do Código.

Artigo 38.º

[...]

1 — *Se o requerido não cumprir injustificadamente o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 34.º, a providência é decretada.*

2 — [...]

¹⁶ Cf., para o efeito, PAULO SOUSA PINHEIRO, “As Recentes Alterações ao Código de Processo do Trabalho”, p. 214.

No número 1 do artigo 38.º do CPT — artigo cuja epígrafe é *Falta de apresentação do procedimento disciplinar ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas* —, também se substituiu a anterior referência que era efetuada para os n.ºs 2 e 3 do artigo 34.º do CPT, pela atual referência aos n.ºs 3 e 4 do mencionado artigo.

Artigo 40.º-A

[...]

1 — [...]

2 — *O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 5 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C.*

O artigo 40.º-A do CPT, dedicado às situações de *caducidade da providência*, também foi alvo de uma pequena alteração, mais concretamente ao seu número 2, que acaba, outrossim, por ser originada no incremento de um número ao artigo 34.º do CPT.

Artigo 186.º-N

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — *As provas são oferecidas na audiência, podendo cada parte indicar até três testemunhas a notificar nos termos do artigo 66.º*

O artigo 186.º-N do CPT, que contrariamente a todos os outros que foram analisados *supra*, não está relacionado com o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento, mas antes com a ação, sob a forma de processo especial, de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, é dedicado, eminentemente, à tramitação processual da ARECT.

No seu n.º 3, o legislador decidiu estabelecer que as testemunhas que são indicadas pelas partes serão notificadas nos termos do artigo 66.º do CPT,

ou seja, pelo tribunal, o que acaba por ser algo incongruente com a primeira parte da norma que estabelece que as provas (entre a qual se inclui a testemunhal) são oferecidas na audiência. Em que é que ficamos?

Sem colocar em causa as vantagens e os méritos que subjazem a esta opção do legislador em determinar que a notificação das testemunhas na ARECT deve ser feita pelo próprio tribunal, designadamente o facto de tal permitir a efetiva audição das testemunhas na audiência final¹⁷, vedando-se, assim, às partes a possibilidade de prescindirem das testemunhas por si anteriormente indicadas¹⁸, não se percebe, lendo integralmente o número *sub judice*, em que medida é que as provas podem ser oferecidas na audiência final e como é que isso se coaduna com a notificação das testemunhas por parte do tribunal.

Será que o legislador, na primeira parte do artigo 186.º-N, n.º 3, do CPT, se está a querer referir aos restantes meios de prova, excepcionando apenas a prova testemunhal?¹⁹ Se assim for, como é que se explica o n.º 1 do artigo 186.º-L do CPT? Ou será que, uma vez mais, atraído por uma nova oportunidade de alteração da legislação laboral, o legislador cometeu outro dos seus famigerados e frequentes lapsos?²⁰

Pese embora estejamos mais inclinados para a segunda das opções enunciadas *supra*, somos em crer que a única leitura possível e plausível para o atual artigo 186.º-N, n.º 3, do CPT, é a seguinte: as partes — leia-se, o Ministério Público, enquanto autor, e o (pseudo) empregador, enquanto réu, a que se pode adicionar ainda, nos termos do n.º 4 do artigo 186.º-L do CPT, o trabalhador — devem indicar nas respetivas peças processuais/articulados,

¹⁷ Como também é defendido, *mutatis mutandis*, por JOSÉ JOAQUIM F. DE OLIVEIRA MARTINS, *Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado*, p. 99.

¹⁸ O que poderia suceder ao abrigo do preceituado nos artigos 508.º, n.º 3, e 603.º, n.º 3, do CPC, por aplicação remissiva da alínea a) do n.º 2 do artigo 1.º do CPT.

¹⁹ Neste sentido, HÉLDER QUINTAS, *Comentários ao Código de Processo do Trabalho*, p. 1061.

²⁰ Propugnando uma interpretação corretiva da norma no sentido de que as testemunhas devem ser oferecidas com os articulados, *vide* MESSIAS CARVALHO e SÓNIA DE CARVALHO, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, pp. 759-760.

com o limite de três por cada uma delas, as testemunhas que serão ouvidas na audiência final, que devem ser, nos termos do acréscimo final ao número *sub judicio*, notificadas pelo tribunal para prestar o seu depoimento naquela audiência.

No entanto, e partindo do pressuposto de que as testemunhas que foram notificadas pelo tribunal não comparecem na data aprazada para a audiência final, a parte pode fazer uso do já mencionado n.º 3 do artigo 508.º do CPC, que pode redundar na substituição das testemunhas faltosas, o que, muito embora tenhamos consciência da natureza urgente da ARECT²¹, acaba por encontrar, em certa medida, guarida no artigo 186º-O, n.º 5, do CPT²²⁻²³.

III. O aditamento ao Código de Processo do Trabalho pela ATD

Artigo 33.º-B

Intervenção do Ministério Público

1 — *Após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, o Ministério Público dispõe de 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.*

2 — *No requerimento inicial, o Ministério Público expõe sucintamente a pretensão e os respetivos fundamentos, devendo juntar todos os elementos de prova recolhidos até ao momento.*

²¹ *Ex vi* da alínea i) do n.º 1 do artigo 26.º do CPT.

²² Que estabelece o seguinte: “Se ao juiz parecer indispensável, para boa decisão da causa, que se proceda a alguma diligência, suspende a audiência na altura que reputar mais conveniente e marca logo dia para a sua continuação, devendo o julgamento concluir-se dentro de 30 dias.”

²³ Com uma leitura algo diferenciada, *cf.* LUIS MIGUEL MONTEIRO, “Processo do...”, *cit.*, p. 179: “Entende-se que a remissão constante da redacção proposta para o n.º 3 do artigo 186.º-N tem o resultado prático de aplicar à acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho o regime do n.º 2 do artigo 66.º, estabelecendo que também naquela acção as testemunhas são sempre notificadas pelo Tribunal, ainda que indicadas após os articulados. Não há lugar, por isso, à aplicação da segunda parte do n.º 1 do mesmo preceito. Para o permitir e em cumprimento do dever de cooperação (Código de Processo Civil, art.º 7.º/1), ainda que ofereça a sua prova na audiência final, cada parte deve indicar as testemunhas a ouvir com antecedência adequada à notificação pelo tribunal, de modo a evitar o adiamento da inquirição [*idem*, art.º 508.º/3, alínea b)].”

O artigo 33.º-B foi aditado ao Código de Processo do Trabalho por intermédio do artigo 18.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Com a epígrafe *Intervenção do Ministério Público*, o preceito legal ora sob análise, composto por apenas dois números, regula a instauração (e *modus procedendi*) do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento por parte do aludido órgão (constitucional) de administração da justiça, hipótese que se adiciona ao já existente (e assaz problemático) artigo 186.º-S do CPT, o que, de pronto, permite questionar a razão pela qual, entre as alíneas atributivas de legitimidade ativa ao MP que fazem parte do n.º 1 do artigo 5.º-A do CPT, não se incluiu a referência a este artigo 33.º-B.

Este impulso processual inicial do MP, que se retira da parte final do n.º 1, tem a antecedê-lo mais uma manifestação daquilo que se tem vindo, ultimamente, a apelidar de *empoderamento da ACT*²⁴.

Com efeito, começa por se referir no preceito legal em causa que, após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do DL n.º 102/2000, de 2 de junho, o MP — sem prejuízo, acrescente-se, de poder entender, contrariamente ao que considera o inspetor do trabalho, que a tutela cautelar não se justifica na situação *sub judicio*, por exemplo, por falta de preenchimento dos requisitos legais para a sua aplicação — dispõe de um prazo de 20 dias²⁵ para instaurar o procedimento cautelar nominado em apreço.

Mas, antes mesmo de nos focarmos nas questões que se levantam a propósito do artigo 33.º-B do CPT, convirá chamar a atenção dos nossos prezados leitores para o facto de a Lei n.º 13/2023, através do seu artigo 8.º, também ter decidido introduzir alterações ao DL n.º 102/2000, que aprovou o Estatuto da

²⁴ Sobre o assunto, e por todos, *vide* JOÃO LEAL AMADO, “Emergência, Calamidade e Despedimento: O Empoderamento da ACT”, pp. 355-378.

²⁵ Considerando tratar-se de um *prazo de caducidade*, LUIS MIGUEL MONTEIRO, “Processo do...”, *cit.*, p. 186 (n. 13): “[...] não há razão para entender que o pedido de suspensão do despedimento estaria ou não sujeito a extinção por caducidade, consoante fosse deduzido pelo trabalhador despedido ou pelo Ministério Público.”

IGT, relevando, para o caso, a nova redação dela resultante dos números 3 e 4 do artigo 11.º (sob a epígrafe *Poderes*):

[...]

3 — Sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.

4 — Findo o prazo concedido no auto referido no número anterior sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a Autoridade para as Condições do Trabalho remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Destarte, e na sequência de uma ação inspetiva, sempre que um inspetor do trabalho tiver conhecimento da existência de indícios de um despedimento ilícito²⁶ que se enquadre dentro dos fundamentos gerais de ilicitude constantes das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º do CT²⁷⁻²⁸, ou, então, entre os funda-

²⁶ Excluindo-se, portanto, a(s) situação(ões) de *despedimento(s) irregular(es)* que se encontra(m) prevista(s) no artigo 389.º, n.º 2, do CT, e que se funda(m) em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 356.º do CT, o que acaba por ser facilmente compreensível porque, pensando no que se subsegue, e tal como já tivemos oportunidade de escrever, “[...] é através do decretamento desta providência cautelar [i.e., da suspensão da eficácia do despedimento] que o trabalhador adquire o direito à imediata reintegração no seu posto de trabalho e à perçoção regular da sua retribuição, ambos os direitos aparentemente violados por uma atuação ilícita do empregador consubstanciada num ato jurídico unilateral, formal e recetício que é o *despedimento*.” Ora, como bem se sabe, “[n]os termos do preceituado no artigo 389.º, n.º 2, do CT, os efeitos de um despedimento irregular são, única e exclusivamente, indemnizatórios – e não compensatórios –, dado que, em caso de irregularidade do despedimento, o trabalhador não adquire sequer direito aos chamados *salários de tramitação ou intercalares*, nem, tampouco, o direito, em alternativa, à reintegração (não se compreendendo, portanto, a razão pela qual o legislador, tendo decidido diferenciar, claramente, a questão da regularidade da questão da licitude do despedimento optou por incluir o efeito de um despedimento irregular entre os efeitos de um despedimento ilícito?!).” — PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, pp. 109-110, e n. 232.

²⁷ Ou seja, “[...] a) [s]e [o despedimento] for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso; [...] c) [s]e [o despedimento] não for precedido do respetivo procedimento; [ou] d) [e]m caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

²⁸ O legislador deixou de fora, muito naturalmente, a alínea b) do artigo 381.º do CT, dado que a

mentos específicos de ilicitude que integram os artigos 382.º (despedimento por facto imputável ao trabalhador), 383.º (despedimento coletivo) ou 384.º (despedimento por extinção de posto de trabalho) do CT²⁹, deve lavrar um auto de notícia e notificar o empregador para ele “regularizar a situação”³⁰.

Se o empregador, em sentido contrário à notificação que lhe foi efetuada por parte do inspetor do trabalho, *não regulariza a situação* — o que, conforme já se referiu anteriormente, pode suceder por variadíssimas e justificadas razões — a ACT remete, em 5 (cinco) dias, participação dos factos para os serviços do MP junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de

competência para declarar a improcedência do motivo justificativo do despedimento que haja sido decidido pelo empregador, pertence, em exclusivo, ao tribunal judicial e só poderá surgir após a instauração da respetiva ação de impugnação judicial de despedimento.

²⁹ Uma vez mais, e a exemplo do que tem sucedido recentemente em situações algo similares, o *despedimento por inadaptação* – e o respetivo artigo 385.º do CT – é deixado de fora. A este respeito, veja-se, *mutatis mutandis*, o que nos é transmitido por JOANA VASCONCELOS, ““Suspensão” pela ACT do Despedimento que Repute Ilícito: Sentido, Alcance e Limites de uma Medida Excepcional”, pp. 1563-1564: “[...] a norma que estabelece esta medida específica a sua aplicabilidade ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, ao despedimento coletivo e ao despedimento por extinção do posto de trabalho - mas omite o despedimento por inadaptação. Esta exclusão, não sendo propriamente uma novidade na recente legislação publicada em resposta à pandemia de COVID-19 - encontramos-la em sede de proibição do despedimento imposta às empresas beneficiárias dos apoios previstos no DL n.º 10-G/2020, de 26-3 (artigo 13.º) -, carece, porém, neste contexto, de sentido, ao contrário do que sucede naquela norma, pelo que fica a dúvida acerca do motivo que a determina, se se tratou de mero lapso do legislador ou, antes, da proclamação por este da absoluta irrelevância desta modalidade de despedimento, dada a sua escassíssima aplicação, um e outro não isentos de reparo.”

³⁰ Esta “*regularização da situação*” não é, de todo, isenta de críticas, pois, por um lado, o despedimento (indiciado como ilícito) pode ainda não ter produzido a sua *eficácia extintiva* da relação jurídico laboral (pensemos nos casos dos despedimentos por razões objetivas e dos respetivos prazos de aviso prévio a observar, consoante dos artigos 363.º, n.º 1, e 371.º, n.º 3, do CT); por outro lado, a situação pode *não ser regularizável* — conforme bem explica LUÍS MIGUEL MONTEIRO, “Processo do...”, *cit.*, pp. 189-190, “[...] [a] regularização que imediatamente acode ao espírito corresponde à retractação do empregador na sua decisão de despedir, subsistindo o contrato de trabalho. Porém, essa decisão tem natureza receptícia, produzindo efeitos assim que conhecida ou cognoscível pelo declaratório, com a inerente irrevogabilidade pelo declarante que é condição da própria eficácia [...]. Por conseguinte, admitir que em resultado da notificação da ACT o empregador possa regularizar a decisão de despedimento já emitida e conhecida do trabalhador, *declarando-a sem efeito*, equivale a aceitar a faculdade da revogação unilateral daquela pelo declarante. [...] A possibilidade de retractação do empregador tem sido recusada, no plano doutrinário e jurisprudencial.”; e, por último, a dita “*regularização da situação*” pode não ser sinónimo apenas de *revogação do despedimento* por parte do empregador ao abrigo de um direito ao arrependimento (a exemplo do que sucede noutros casos de cessação do contrato de trabalho, *id est*, nos artigos 350.º, 397.º e 402.º do CT), mas antes uma possibilidade de *sanação do fundamento (geral ou específico) de ilicitude* que foi apontado pelo inspetor do trabalho.

todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento.

Uma vez mais, e a exemplo do que também já questionámos a propósito da similar e seminal solução contida no artigo 186.º-S do CPT, “[s]erá que [tudo isto] faz sentido? [...] [C]omo é que se concilia o *interesse público* que subjaz à ARECT, à qual está ou será apenso o procedimento cautelar de suspensão de despedimento, com o interesse (privado) do trabalhador em querer, ou não, consoante opção que lhe cabe apenas a si, ser reintegrado (cf. artigo 391.º, n.º 1, do CT)?”³¹

Partindo do pressuposto (dúbio) de que também nesta opção legislativa há um interesse público subjacente, e na esteira de PAULO DUARTE SANTOS, “[p]arece-nos que o preceito atingiria naturalmente o seu desiderato se fosse seguida uma outra interpretação, pela qual o procedimento cautelar instituído nesta norma apenas fosse instaurado a pedido do trabalhador ao Ministério Público no âmbito do patrocínio judiciário que lhe é devido por este, nos termos do artigo 7.º, al. a), do CPT, após notificação oficiosa do mesmo para esclarecimento dessa possibilidade legal e opção. Tal interpretação seria a única a possibilitar uma opção sobre a instauração do procedimento cautelar, bem como a permitir a desistência no mesmo quando, por qualquer razão, assim o pretendesse. [...] Seria, ainda, uma interpretação mais conforme com todo o desenho traçado no CPT sobre a proteção da posição do trabalhador. Mas também seria a única que respeita os direitos individuais e laborais que assistem ao mesmo, enquanto cidadão e trabalhador, e que se encontram consagrados não só na CRP como também [na] legislação internacional.”³²

Por outro lado, e ainda a propósito desta novel atribuição de legitimidade ativa ao MP para instauração do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento — resultante quer da parte final do n.º 4 do artigo

³¹ PAULO SOUSA PINHEIRO, “As Recentes...”, *cit.*, pp. 216-217.

³² In AAVV, *Brevíssimas Notas sobre as Alterações ao Código de Processo do Trabalho (A Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro)*, pp. 137-138.

11.º do DL n.º 102/2000, de 2 de junho, quer do artigo 33.º-B, n.º 1, do CPT, pós-ATD —, não se pode olvidar, por instantes que seja, de que o Ministério Público não terá idêntica legitimidade no âmbito da ação de impugnação do despedimento que se subseguirá, seja ela uma AIJRLD (arts. 98.º-B a 98.º-P do CPT), uma ação de impugnação de despedimento coletivo (arts. 156.º a 161.º do CPT) ou, até, uma ação sob a forma de processo comum (arts. 51.º e segs. do CPT), algo que, como bem se saberá, não sucede com a ARECT (*ex vi* da alínea c) do artigo 5.º-A do CPT).

As dificuldades daí advenientes também são fáceis de antecipar.

Partindo do pressuposto de que a matéria adquirida no procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento permite ao juiz, a quem os autos foram distribuídos³³, formar convicção segura acerca da existência do direito acautelado, e, outrossim, se a natureza da providência a decretar for adequada a realizar a composição definitiva do litígio, terá o MP o direito a requerer, até ao encerramento da audiência final, a *inversão do contencioso*, nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 369.º do CPC e 33.º, n.ºs 2 e 3, do CPT?³⁴

Estando o MP obrigado, sob pena de extinção do procedimento cautelar, a dar cumprimento ao preceituado no artigo 34.º, n.º 5, do CPT³⁵, como é que se pode sequer almejar compreender uma imposição legal conducente à propositura simultânea de uma ação judicial de impugnação do despedimento (AIJRLD)³⁶, em que o autor, i.e., o trabalhador (alegadamente) despedido de um modo ilícito, nem sequer, via de regra, é auscultado quanto ao seu interesse

³³ Cf. artigo 21.º, 7.ª, do CPT.

³⁴ Na esteira de LUIS MIGUEL MONTEIRO, "Processo do...", *cit.*, p. 193 (n. 20), "[n]ão é líquido que sem dispor de legitimidade para pedir a declaração de ilicitude do despedimento, o Ministério Público possa requerer, por via da inversão do contencioso, a composição definitiva do litígio."

³⁵ Cujas redação, para efeitos de facilitação, ora se transcreve: "A impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artigo 98.º-C, sob pena de extinção do procedimento cautelar."

³⁶ *Ex vi* do artigo 98.º-C, n.º 2, do CPT.

(processual) na instauração e no prosseguimento de uma ação que, pasme-se, foi instaurada por um *terceiro* sem legitimidade ativa para tal?³⁷

Assinale-se, por último, que de acordo com o n.º 2 do artigo 33.º-B do CPT, no *requerimento inicial* com que instaura o procedimento cautelar, o MP deve expor, ainda que de um modo sucinto, a *sua pretensão* — que não pode deixar de passar pela *reintegração provisória do trabalhador* no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, e que, pasme-se, pode não ser, de todo, coincidente com a pretensão do próprio trabalhador... — e os respetivos *fundamentos*, devendo juntar todos os *elementos de prova* recolhidos até ao momento³⁸.

IV. De jure constituendo: é preciso uma revolução no CPT?

O cinquentenário da Revolução de 25 de abril de 1974, também conhecida como a *Revolução dos Cravos*, serviu, como se sabe, de mote a este número especial da Minerva – Revista de Estudos Laborais. Nascido em tal ano, embora alguns meses depois e sendo já *produto da liberdade*, o reavivar deste contexto revolucionário provocou em nós a seguinte interrogação: será que o Código de Processo do Trabalho também está carecente de uma revolução?

Antes de se dar resposta a esta questão, convém fazer um pouco de história em relação à codificação processual laboral e perceber qual o *status quo* vigente.

Como é consabido, o ordenamento jurídico português já contou com cinco Códigos de Processo do Trabalho³⁹: (i) o primeiro foi aprovado pelo

³⁷ Terceiro esse que até pode, de um momento para o outro, transmutar-se em patrono desse trabalhador, por força da alínea a) do artigo 7.º do CPT, algo que, lá no fundo, até pode contribuir para dar algum sentido útil à (enviesada) solução que foi introduzida pelo legislador da ATD...

³⁸ Como refere HÉLDER QUINTAS, *Comentários...*, cit., p. 313, “[...] a obrigação que recai sobre o Ministério Público de juntar elementos de prova alimenta-se do dever que impende sobre a ACT de fazer acompanhar a participação com esses mesmos elementos.”

³⁹ Para mais e melhores desenvolvimentos, vide PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso de...*, cit., pp. 22-38.

DL n.º 30.910, de 23 de novembro de 1940; (ii) o segundo, aprovado pelo DL n.º 45.497, de 30 de dezembro de 1963; (iii) o terceiro, aprovado pelo DL n.º 537/79, de 31 de dezembro (que, após sucessivas prorrogações ao nível do seu início de vigência, acabou por nunca chegar a entrar em vigor), (iv) o quarto, que foi aprovado pelo DL n.º 272-A/81, de 30 de setembro; (v) e, finalmente, o quinto (e atual), que entrou em vigor no primeiro dia do mês de janeiro do ano de 2000, que foi aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de novembro, e que conta já, no seu *currículo*, com oito alterações legislativas⁴⁰.

Isto posto, e tal como tem vindo a ser por nós propugnado em variadíssimas e anteriores ocasiões⁴¹, estamos em crer, agora a propósito das recentes alterações implementadas em contexto de ATD, que se perdeu mais uma excelente oportunidade para ter ido mais além, não só ao nível da aprovação de um mais do que justificado e clamado novo Código — renumerado sequencialmente e na íntegra e depurado dos já irritantes e intoleráveis remendos/acrescentos legais⁴², dos incompreensíveis títulos⁴³, capítulos⁴⁴, secções⁴⁵ e subsecções⁴⁶ *fantasma*, e dos não menos incompreensíveis preceitos legais revogados *in totum*⁴⁷, levando os mais incautos a acreditar que se está perante

⁴⁰ Veja-se, a respeito das mesmas e *supra*, a nota de rodapé 7.

⁴¹ Vide, a título meramente ilustrativo, PAULO SOUSA PINHEIRO, “As Principais Alterações ao Código de Processo de Trabalho”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 24, Setembro de 2019; PAULO SOUSA PINHEIRO, “As Recentes...”, *cit.*, p. 209; e PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso de...*, *cit.*, p. 38.

⁴² Como são disso exemplo os artigos 2.º-A, 5.º-A, 19.º-A, 27.º-A, 33.º-A, 33.º-B, 36.º-A, 40.º-A, 60.º-A, 74.º-A, 78.º-A, 79.º-A, 83.º-A, 98.º-A, 98.º-B, 98.º-C, 98.º-D, 98.º-E, 98.º-F, 98.º-G, 98.º-H, 98.º-I, 98.º-J, 98.º-L, 98.º-M, 98.º-N, 98.º-O, 98.º-P, 164.º-A, 164.º-B, 186.º-A, 186.º-B, 186.º-C, 186.º-D, 186.º-E, 186.º-F, 186.º-G, 186.º-H, 186.º-I, 186.º-K, 186.º-L, 186.º-M, 186.º-N, 186.º-O, 186.º-P, 186.º-Q, 186.º-R e 186.º-S.

⁴³ *Id est*, o Título VII (*Processo de contraordenação*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código, composto pelos revogados artigos 187.º a 200.º do CPT.

⁴⁴ Mormente o Capítulo III (*Execução baseada em outros títulos*) do Título V (*Processo de execução*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código.

⁴⁵ *Verbi gratia*, a Secção V (*Liquidação e partilha dos bens de instituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores*) do Capítulo IV (*Processo do contencioso de instituições de previdência, abono de família, associações sindicais, associações de empregadores ou comissões de trabalhadores*) do Título VI (*Processos especiais*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código.

⁴⁶ Designadamente da Subsecção II — dedicada à *Suspensão de Despedimento Colectivo* (!?) — da Secção II (*Procedimentos cautelares especificados*) do Capítulo IV (*Dos procedimentos cautelares*) do Título III (*Processo*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código, composta pelos já revogados artigos 41.º a 43.º do CPT.

⁴⁷ Para além dos acabados de mencionar artigos 41.º a 43.º, veja-se, igualmente, o caso dos artigos 65.º, 69.º, 76.º, 84.º, 85.º, 86.º, 89.º, 91.º, 92.º, 93.º, 94.º, 95.º, 96.º, 97.º, 143.º, 173.º, 174.º, 175.º, 176.º, 177.º, 178.º,

um *novo normal* também ao nível da legística —, mas, essencialmente, de um Código que esteja voltado para a hodiernidade e para o futuro das relações laborais, contendo soluções legais precursoras e inovadoras como outrora já sucedeu⁴⁸ — o que, aliás, constituía uma espécie de *marca d'água* do processo do trabalho —, e onde se proceda a uma revisão global e estruturante de alguns dos meios jurídico-processuais laborais extremamente disso carecidos, como é o caso mais óbvio das ações, sob a forma de processo especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento e de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Bem sabemos que, às vezes, é preciso dar um passo atrás para depois se conseguir dar dois passos em frente e que, tendo a aniversariante *Revolução dos Cravos* sido uma revolução pacífica, o que acima se propugna pode ser demasiado radical, difícil de implementar e até utópico...

Porém, se a Lei n.º 13/2023 (ATD) tivesse, ao menos, aproveitado a introdução de um novo prazo para o MP instaurar o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento, para, quiçá, ampliar um pouco mais o prazo de que os trabalhadores dispõem para o efeito, bem como para resolver a incompatibilidade entre os artigos 386.º, 363.º, n.º 1, alíneas a) a d), 383.º, alínea c), do CT, e do artigo 39.º, n.º 1, alínea c), do CPT⁴⁹, e ainda para ter regulado a articulação entre a ARECT e o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento, a exemplo do que sucede com a AIJRLD no artigo 36.º-A do CPT, já seria um bom começo...

Pena é que, também no domínio das alterações adjetivas introduzidas pelo diploma legal acima mencionado, sejamos forçados a concluir, como outros já o fizeram, que “[...] com pequenas exceções, a L. n.º 13/2023, de 3 de

179.º, 180.º, 181.º, 182.º, 186.º-J, 187.º, 188.º, 189.º, 190.º, 191.º, 192.º, 193.º, 194.º, 195.º, 196.º, 197.º, 198.º, 199.º e 200.º, todos, do CPT.

⁴⁸ Ao invés de andar a reboque de soluções transpostas da legislação processual civil, como foi o caso recente das alterações implementadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro.

⁴⁹ Sobre o assunto, e para mais e melhores desenvolvimentos, vide PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso de...*, cit., pp. 111-114.

Abril, não toca [em] outras matérias da Agenda do Trabalho Digno, ou fá-lo de forma desastrada e com efeitos contraproducentes [...]. Assim, em vez de um progresso no sentido da dignificação do trabalho, sob todas as suas formas, esta Reforma é, afinal, um retrocesso.”⁵⁰

V. Referências bibliográficas

AAVV, *Brevíssimas Notas sobre as Alterações ao Código de Processo do Trabalho (A Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro)*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, 2019, disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=b2gKEkDuFoM%3D&portalid=30>.

AAVV, *Reforma da Legislação Laboral: Trabalho Digno, Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar*, Estudos APODIT 11, Lisboa, AAFDL Editora, 2023.

AMADO, João Leal, “Emergência, Calamidade e Despedimento: O Empoderamento da ACT”, *Revista do Ministério Público*, Número Especial COVID-19, 2020, pp. 355-378.

CARVALHO, Messias, e CARVALHO, Sónia de, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Lisboa, Quid Juris, 2023.

GERALDES, Abrantes, *Temas da Reforma do Processo Civil*, III Volume, 4.ª edição, Coimbra, Almedina, 2010.

MARTINS, José Joaquim F. Oliveira, *Código de Processo do Trabalho Anotado e Comentado – Os Processos Laborais na Prática Judiciária*, Coimbra, Almedina, 2022.

MONTEIRO, Luís Miguel, “Processo do Trabalho e Agenda do Trabalho Digno”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LXIII (XXXVI da 2.ª Série), N.º 1-4, pp. 175-196.

PINHEIRO, Paulo Sousa, “A Inversão do Contencioso e as Demais Alterações à Tutela Cautelar Saídas da Revisão ao Código de Processo do Trabalho”, *Cadernos de Direito Privado*, n.º 67, pp. 50-57.

PINHEIRO, Paulo Sousa, “As Principais Alterações ao Código de Processo de Trabalho”, *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 24, Setembro de 2019.

⁵⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “A Reforma da Legislação Laboral Introduzida pela L. n.º 13/2023, de 3 de Abril: Progresso ou Retrocesso na Dignificação do Trabalho e na sua Regulamentação?”, in AAVV, *Reforma da...*, cit., p. 45.

PINHEIRO, Paulo Sousa, "As Recentes Alterações ao Código de Processo do Trabalho", *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2019, pp. 207-221.

PINHEIRO, Paulo Sousa, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2023.

QUINTAS, Hélder, *Comentários ao Código de Processo do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2023.

VASCONCELOS, Joana, ""Suspensão" pela ACT do Despedimento que Repute Ilícito: Sentido, Alcance e Limites de uma Medida Excepcional", *Revista de Direito Comercial*, 2020-07-23, pp. 1557-1578, disponível em <https://www.revistadedireitocomercial.com/suspensao-pela-act-do-despedimento>.

