

Universidades Lusíada

Beleza, Maria dos Prazeres Pizarro, 1956-

**Discurso oficial de encerramento do XXVII
Congresso Nacional de Direito do Trabalho**

<http://hdl.handle.net/11067/7853>

<https://doi.org/10.34628/A1X1-RZ20>

Metadados

Data de Publicação	2025
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito do trabalho
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T21:02:09Z com
informação proveniente do Repositório

DISCURSO OFICIAL DE ENCERRAMENTO DO XXVII CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

Maria dos Prazeres Pizarro Beleza

Juíza Conselheira do Supremo Tribunal de Justiça

DOI: <https://doi.org/10.34628/A1X1-RZ20>



Professora Doutora Maria dos Prazeres Pizarro Beleza

Muito boa tarde!

Queria começar por cumprimentar o Sr. Prof. Doutor António Moreira e a Sr^a Prof^a Doutora Teresa Coelho Moreira, coordenadores científicos deste XXVII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, a Sr^a Dr^a Maria de Belém Roseira e o Sr. Prof. Doutor Pedro Madeira de Brito, muito ilustres membros da Mesa, os intervenientes neste Congresso e a assistência,

Minhas Senhoras e meus Senhores,

1. Em representação do Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, começo por agradecer o honroso convite para intervir nesta sessão de encerramento do XXVII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, convite que naturalmente entendo como dirigido ao Supremo Tribunal de Justiça.

Suponho, como aliás disse em anos anteriores, que este convite também se deve ao papel que o Supremo Tribunal de Justiça vem desempenhando na orientação e consolidação da jurisprudência em matéria laboral, bem como no desenvolvimento do pensamento jurídico doutrinário.

Assim o demonstram, nomeadamente, a publicação de vários estudos em matéria laboral na Revista do Supremo Tribunal de Justiça, disponível ao público no seu *website*, bem como a organização anual dos Colóquios de Direito do Trabalho; o XIV realiza-se no dia 28 deste mês de Novembro.

2. A título pessoal, gostaria de dizer que é com o maior gosto que aqui estou, ciente, naturalmente, da importância prática e científica que

os Congressos Nacionais de Direito do Trabalho têm assumido ao logo de todos estes 27 anos, saudando o empenhamento frutuoso e persistente dos seus organizadores.

A correcta aplicação de um ramo do Direito, cujo relevo social é desnecessário salientar, exige uma compreensão actualizada e uma disponibilidade intelectual para enfrentar as questões que as novas formas de organização do trabalho têm vindo a suscitar, como este Congresso mais uma vez demonstrou.

A comunidade jurídica e os destinatários últimos das suas regras agradecem seguramente a reflexão conjunta e a troca de perspectivas e de experiências profissionais que aqui decorreram.

O Supremo Tribunal de Justiça associou-se mais uma vez ao Congresso, com a presença de Juízes como moderadores e oradores.

3. É em primeiro lugar ao legislador que compete a tarefa de harmonizar a igualdade perante a lei e a segurança jurídica, por um lado, com a independência dos tribunais e dos seus juízes, por outro: trata-se, em qualquer dos casos, de princípios fundamentais do Estado de Direito com protecção constitucional (artigos 13.º, 2.º e 203.º da Constituição).

Como todos sabemos, é inevitável que um sistema judiciário integrado por uma pluralidade de tribunais e por juízes independentes conduza a *um certo grau de incerteza sobre o conteúdo das decisões judiciais*. Assim o reconheceu, por exemplo, o acórdão do TEDH de 30 de Julho de 2015, proferido num processo instaurado contra Portugal, que considerou lesiva do direito a um processo equitativo, por infracção do princípio da segurança jurídica, a inexistência de mecanismos eficazes de resolução de contradições jurisprudenciais, que, todavia, deveriam ser concebido de forma a não impedir a evolução da jurisprudência.

Também o Tribunal Constitucional português teve ocasião de se pronunciar, por mais de uma vez, sobre o valor da uniformidade da jurisprudência, aliás de forma que me parece não totalmente coincidente com o TEDH.

Com efeito, e pese embora a redução de divergências resultante, quer da organização hierárquica dos tribunais e da orientação desempenhada pela jurisprudência dos tribunais superiores, quer da vinculação dos juízes à lei e às regras de interpretação, a verdade é que as

decisões judiciais não se podem deduzir automaticamente das regras jurídicas, que não são imunes a factores de subjectividade na sua interpretação e aplicação.

Ora, no exercício da função de orientação e consolidação da jurisprudência em matéria laboral, que lhe compete, permito-me salientar os recentes contributos do Supremo Tribunal de Justiça em dois acórdãos em que uniformizou de jurisprudência, proferidos este ano:

1.º) Em matéria de acidentes de trabalho e violação das regras de segurança, o acórdão de uniformização de jurisprudência de 17 de Abril, www.dgsi.pt, Proc. n.º 179/19.8T8GRD.C1.S1-A, uniformizou jurisprudência nos seguintes termos “*para que se possa imputar o acidente e suas consequências danosas à violação culposa das regras de segurança pelo empregador, ou por uma qualquer das pessoas mencionadas no artigo 18.º, n.º 1 da LAT, é necessário apurar se nas circunstâncias do caso concreto tal violação se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação.*”

Como se explica no acórdão, a contradição que justificou a uniformização traduzia-se em saber se, para a prova do nexo causal, bastava a demonstração de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança (como tinha entendido o acórdão recorrido), ou se era exigível que, no caso concreto, a violação das regras de segurança tivesse sido *conditio sine qua non* do acidente (como entendeu o acórdão fundamento).

2.º) Relativamente ao despedimento e à obrigação de o trabalhador devolver a compensação “em simultâneo”, sob pena de se considerar presumida a aceitação do despedimento, o Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão de 17 de Abril, proferido em julgamento ampliado do recurso de revista, www.dgsi.pt, proc. 474/21.6T8MTS.P1.S1, veio fixar jurisprudência nos seguintes termos: “*Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (...) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo*

procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º”.

Como se pode ter no texto do acórdão, havia disparidade de decisões e também de entendimentos doutrinários.

4. Durante os últimos dois dias, este Congresso tratou de diversas questões, das quais saliento algumas, em função das matérias que o Supremo tribunal de Justiça tem sido recentemente chamado a decidir:

1.ª- A protecção da parentalidade no Código de Trabalho.

Todos sabemos que não é nova a colocação, em recurso, de questões relacionadas com o pedido de horário de trabalho flexível. Todavia, merece destaque o acórdão aprovado em 3 de Julho deste ano, www.dgsi.pt, proc.n.º 2133/21.0T8VCT.G1.S1, proferido a propósito de um caso em foi rejeitado pela entidade empregadora um pedido de atribuição de horário flexível, que, entretanto, tinha procedido unilateralmente à alteração do horário e do local de trabalho.

Decidiu o STJ que

“II – As questões relativas ao pedido de horário flexível têm de ser equacionadas por referência ao horário de trabalho que era praticado pelo Réu na data da sua dedução e não em função da alteração posterior que foi introduzido pela entidade patronal.

2.ª- A tutela da retribuição, quando as relações laborais apresentam pontos de conexão com dois países da União.

No acórdão 6 de Março deste ano, www.dgi.pt, proc. n.º 5001/21.2T8MAI.P1.S1. decidiu-se que

“I- São normas inderrogáveis da lei portuguesa, mormente para efeitos de aplicação do artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento Roma I, as que respeitam à própria existência de um subsídio de férias e de um subsídio de Natal.

(...)

III- Ainda que o contrato individual de trabalho seja regulado pela lei de outro país (nos termos escolhidos pelas partes), é obrigatório o pagamento subsídio de férias e de Natal relativamente a trabalhadores cujo contrato de trabalho está a ser executado em Portugal.

(...).”

3.^a-Presunção de contrato de trabalho nas plataformas digitais.

Neste momento, os tribunais de 1ª instância estão na linha da frente com inúmeras acções de reconhecimento de contrato de trabalho, nas quais está em causa a presunção de contrato de trabalho no trabalho em plataformas digitais.

O Supremo Tribunal de Justiça ainda não teve a oportunidade de decidir de mérito nestes processos, mas tem sido chamado a dirimir conflitos de competência, decidindo de forma constante que o tribunal territorialmente competente *“para conhecer das acções intentadas pelo Ministério Público para reconhecimento da existência de contrato de trabalho, na sequência de participação remetida pela Autoridade para as Condições de Trabalho, é o do local onde é prestada a actividade e não o do domicílio do réu.”*

4.^a- As Implicações da Transmissão do Estabelecimento no Contrato de Trabalho

A par da doutrina, várias decisões dos tribunais portugueses têm-se pronunciado sobre os conceitos de transmissão e de unidade económica associados à aplicação da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977 e, posteriormente, da Directiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativas à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos.

Ora, dois muito recentes Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, datados de 21/2/2024 e de 6/3/2024 vieram abordar outras questões menos frequentes, relacionadas com a aplicação da Directiva, e que merecem reflexão:

a) A propósito do despedimento colectivo como meio de contornar as normas imperativas da Directiva n.º 2001/23/CE, à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça, no acórdão de 21 de Fevereiro deste ano, www.dgsi.pt, Processo n.º 544/14.7T8VCT.G3.S1, entendeu-se que *“I- Se os Autores invocam a transmissão de uma unidade económica e a ilicitude de um despedimento por violação das regras imperativas da*

Diretiva 2001/23/CE é necessário primeiro verificar se houve efetivamente uma transmissão para, em caso afirmativo, averiguar se o despedimento se deve ter por ilícito à luz do disposto no artigo 4.º n.º 1 da referida Diretiva”.

Para o efeito, o acórdão determinou o envio do processo à Relação para ampliação da matéria de facto, porque o Supremo Tribunal de Justiça julgou não ser indiferente a ordem de apreciação dos factores em causa – transmissão do estabelecimento e despedimento ilícito.

b) Sobre o direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho.

No acórdão de 6 de Março, www.dgsi.pt, processo nº n.º 889/21.0T8E-VR.E1.S1, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu, de forma inovatória, no sentido de o grau de exigência na densificação do motivo invocado não poder ser dissociado da informação efectivamente prestada ao trabalhador:

“(…) IV- O fundamento para o direito de oposição do trabalhador não pode deixar de ter em conta a informação que lhe foi, ou não, proporcionada, nomeadamente quanto às medidas projetadas pelo eventual transmissário em relação aos trabalhadores abrangidos pela transmissão. Se a única informação que lhe foi prestada foi a identidade do eventual transmissário, existe um risco de prejuízo sério que o trabalhador não está minimamente em condições de avaliar, pelo que pode opor-se alegando que confia no seu empregador e carece de razões objetivas para confiar no potencial transmissário.

V- A cessão da posição contratual de empregador operada por convenção coletiva, que não constitua transmissão de unidade económica, está também ela sujeita ao consentimento do próprio trabalhador interessado, como sucede com qualquer cessão de posição contratual”.

5.ª- A impugnação judicial do despedimento coletivo, nomeadamente quanto aos critérios de seleção e controlo judicial.

A delimitação do âmbito do controlo judicial face à autonomia de gestão das empresas é um exercício difícil, visto que o tribunal não pode, nem desprezar os critérios de gestão da empresa (na medida em que sejam razoáveis e consequentes), nem substituir-se ao empregador e concluir pela improcedência do despedimento, por entender

que deveriam ter sido outras as medidas a tomar, perante os motivos económicos invocados.

Reconhecendo estas balizas, no Acórdão de 13.12.2023, www.dgsi.pt, Processo 19328/16.1T8PRT.L1.S1, o Supremo Tribunal de Justiça considerou que o despedimento colectivo não se mostrava justificado por não ter ficado demonstrada a existência de um nexo de causalidade entre os motivos de mercado e estruturais invocados e o despedimento colectivo. Assim, decidiu no sentido de que *"na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento colectivo"*.

6.^a- O exercício da actividade sindical em empresas sem trabalhadores filiados.

No acórdão de 15/12/2022, www.dgsi.pt, proc. n.º 20637/20.0T8LSB.L1.S1, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu, a propósito do direito ao crédito de horas pelo exercício de actividade sindical, que a determinação do número máximo de dirigentes sindicais a beneficiar de tal direito se faz atendendo ao número total de trabalhadores sindicalizados na empresa, e não ao número de trabalhadores sindicalizados em cada sindicato dos que têm trabalhadores seus filiados ao serviço da empresa, sendo os direitos rateados pelos sindicatos. Confrontado com a compatibilidade desta interpretação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 486.º do Código do Trabalho com o artigo 55.º da Constituição (liberdade sindical), o Supremo Tribunal de Justiça pronunciou-se no sentido de não ocorrer qualquer violação, pois se garante a liberdade sindical sem se pôr em crise a viabilidade económica das empresas.

7.^a- A terminar, recorde que também se debateram neste Congresso implicações da inteligência artificial no âmbito das relações de Trabalho.

Utilizando um trecho do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/1/2023. www.dgsi.pt, proc. n.º 16978/18.5T8LSB.L2.S1,

“A nova economia digital (acarretando substituição do trabalho humano por tecnologia, hiperconectividade e teletrabalho) está a provocar profundas mudanças nos modelos de organização do trabalho e do emprego, que incluem múltiplas manifestações de flexibilidade laboral e de fragmentação e externalização do processo produtivo. Aumentadas muito significativamente as margens e expressões de autonomia no campo do trabalho subordinado, ganha expressão a dependência económica, em face da dependência organizativa. Esbatendo-se a oposição tradicionalmente existente entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo, a subordinação perspectiva-se agora como elemento dotado de grande plasticidade”.

Num relatório²³⁴ deste ano, a Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho e o Centro de Pesquisa da União Europeia chamam a atenção para os riscos psicossociais associados à transformação digital do trabalho, centrando-se na automatização de tarefas, na digitalização dos processos de trabalho e no trabalho em plataformas digitais.

Salienta-se que, *“embora possam oferecer benefícios em termos de ergonomia e segurança e saúde no trabalho (SST), a automatização e a digitalização podem também diminuir a autonomia dos trabalhadores e aumentar os riscos de saúde mental. A adopção de tecnologias digitais pode melhorar a comunicação e a dedicação, mas pode levar à intensificação das cargas de trabalho e incentivar a cultura «sempre ligado»”. Sugere-se que “enfrentar estes desafios exige uma abordagem abrangente que inclua a consulta dos trabalhadores, a integração de considerações de SST desde a fase de conceção e uma avaliação de riscos holística que tenha em conta tanto os contextos tecnológicos como organizacionais”.*

Também a nova Directiva da União Europeia sobre o trabalho em plataformas, aprovada pelo Parlamento Europeu em Abril deste ano, veio estabelecer as primeiras regras da União Europeia sobre a utilização de sistemas algorítmicos no local de trabalho; ajudará, seguramente, a determinar o estatuto profissional correcto das pessoas que trabalham para plataformas digitais²³⁵.

234 https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Joint-JRC-Digitalisation-PSR_EN.pdf

235 https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/EU-Directive-platform-work-improvements-remaining-challenges-OSH_EN.pdf

Numa outra perspectiva, defrontamo-nos com ensaios de novas soluções de organização do tempo de trabalho com redução da semana de trabalho a 4 dias e com a assunção de novas obrigações das entidades empregadoras, como o denominado “dever de diligência”, impondo-lhes que, em todas as etapas (fornecimento, produção ou distribuição), previnam, eliminem ou reduzam o impacto negativo da sua actividade nos direitos humanos e no ambiente²³⁶ (Cfr. Directiva (UE) 2024/1760 de 1362024).

Em suma, muitos desafios se colocam a toda a comunidade jurídica. Desafios que todos somos convocados a ultrapassar.

8. Felicito assim o Congresso, na pessoa dos seus coordenadores científicos, pela diversidade e profundidade das reflexões que as várias intervenções proporcionaram à prossecução da Justiça no mundo do Trabalho.

Agradecendo de novo o honroso convite dirigido ao Supremo Tribunal de Justiça, declaro encerrado o XXVII Congresso Nacional do Direito do Trabalho.

Muito obrigada!

236 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202401760