Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Beleza, Maria dos Prazeres Pizarro, 1956-

Discurso oficial de encerramento do XXVIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho

http://hdl.handle.net/11067/8433
https://doi.org/10.34628/RTQ0-DM96

Metadados

Data de Publicação	2026
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito do trabalho
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 15, n. 08 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-30T05:23:15Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

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

Maria dos Prazeres Pizarro Beleza
Juiza Conselheira do Supremo Tribunal de Justiça, em representação do Presidente
DOI: https://doi.org/10.34628/RTQ0-DM96

Juiza Conselheira
Drª Maria dos Prazeres Beleza

Muito boa tarde!

Antes de mais, queria cumprimentar o Sr. Prof. Doutor António José Moreira e a Srª Profª Doutora Teresa Coelho Moreira, coordenadores científicos deste XXVIII Congresso Nacional do Direito do Trabalho, a Srª Drª Joana Gíria, o Sr. Dr. João Correia 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 nome do Senhor Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, que aqui represento, começo por agradecer o convite para intervir nesta sessão de encerramento do XXVIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, convite que naturalmente continuo a entender como dirigido ao Supremo Tribunal de Justiça, e como significando o reconhecimento dos frutos que uma colaboração entre os diversos profissionais desta área vem produzindo:

– uma justiça mais informada, pelo apoio que lhe dá a academia, é uma melhor justiça,

– e creio que a academia beneficia, também, do contacto com a realidade da vida que os tribunais lhe proporcionam (e aqui incluo todos os profissionais que ali intervêm, naturalmente): o estudo das decisões dos casos concretos permite apreender a *dimensão humana dos litígios,* que, por si só, a ciência do direito não mede nem explica, e que não pode deixar de ser especialmente considerada quando falamos de Direito do Trabalho.

2. O Supremo Tribunal de Justiça salienta o espaço de reflexão con-

junta e o espelho da diversidade de pensamento que os Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, nos últimos 28 anos, têm proporcionado,

E a que o Supremo Tribunal de Justiça se tem associado com a participação de Juízes seus, como oradores ou como moderadores – como mais uma vez sucedeu neste Congresso.

Esta reflexão conjunta tem sido igualmente prosseguida pelo Supremo Tribunal, seja através dos seus Colóquios anuais de Direito do Trabalho – o XV Colóquio realizou-se no passado dia 30 de Outubro, seja através da publicação de importantes estudos de Direito do Trabalho na sua Revista, disponibilizados ao público no *site* do Tribunal.

Suponho, aliás, que em épocas de anunciadas alterações à legislação laboral, mais necessária se torna uma reflexão conjunta aprofundada.

3. Neste Congresso, foram tratados inúmeros temas relacionados com desequilíbrios que o Mundo enfrenta, e que continuam a pôr em causa a dignidade do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores, não obstante a atenção que têm suscitado e as iniciativas várias que procuram, pelo menos, atenuar esses desequilíbrios.

Refiro-me, por exemplo, à exploração laboral e ao trabalho forçado, à desigualdade salarial e correspondente necessidade de instituição de mecanismos de transparência, que os tribunais possam sindicar.

Num relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho em 2022, elaborado em co-autoria com as organizações Walk Free e International Organization for Migration, estimava-se que existiam à data cerca de 28 milhões de pessoas sujeitas a trabalho forçado, entendido no sentido com que foi definido na Convenção da OIT de 1930 sobre o Trabalho Forçado: *"todo o trabalho ou serviço obtido de uma pessoa através da ameaça de sanções e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente".*

Num outro estudo publicado em 2024, a OIT concluiu que os lucros com o trabalho forçado tinham aumentado 73% na última década, o que resulta em lucros anuais na ordem dos 236 mil milhões de doláres, quantia que reflecte os salários ou proventos que efectivamente não foram pagos aos trabalhadores.

Nesse contexto, surge o Regulamento 2024/3015, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Novembro de 2024, que *"estabelece*

regras que proíbem os operadores económicos de colocarem e disponibilizarem no mercado da União, ou dele exportarem, produtos feitos com trabalho forçado, a fim de melhorar o funcionamento do mercado interno e, ao mesmo, tempo, contribuir para a luta contra o trabalho forçado", e que esteve em discussão neste Congresso.

Todos os interlocutores no universo do Direito do Trabalho são chamados a reflectir e a intervir no âmbito das respectivas competências num quadro de elevadíssimo dinamismo: por exemplo, ainda no passado dia 10 de Outubro, a Agência Europeia de Direitos Fundamentais lançou um guia explicativo para os inspectores do trabalho sobre as diferentes formas de exploração e sugestão de abordagem e auxílio aos trabalhadores.

Aos tribunais cabe o papel fundamental de resolver os litígios de forma imparcial mas atenta à realidade social em que se desenrolam e ao resultado das suas decisões.

Vem sempre a propósito relembrar o papel dos tribunais nacionais na aplicação do Direito da União e que a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece o *direito de recurso a um tribunal imparcial para assegurar direitos de especial relevância para os trabalhadores que exercem funções na União Europeia*, nomeadamente a dignidade humana, a proibição da escravidão e do trabalho forçado, a liberdade profissional e o direito de trabalhar, a nãodiscriminação, o direito de acesso aos serviços de emprego, a proteção em caso de despedimento sem justa causa, o direito a condições de trabalho justas e equitativas, a proibição do trabalho infantil e a proteção dos jovens no trabalho.

4. A propósito da discriminação de género, um relatório da Comissão Europeia de 2022 concluía que a disparidade salarial entre géneros na União Europeia ascendia a 13%.

Neste contexto, foi aprovada a Directiva Europeia sobre a Transparência de Salários (Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de Maio de 2023), que deverá ser transposta até 7 de Junho de 2026. Conforme se abordou neste Congresso, a Directiva pretende garantir a total transparência salarial nas ofertas de emprego, mas também uma melhoria da comunicação aos trabalhadores sobre os critérios e as oportunidades de progressão.

Todos sabemos que, em Portugal, a Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, atribui às entidades empregadoras o dever de *"assegurar a existência de uma política remuneratória transparente"* e introduziu a regra da publicação anual de um Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, que oferece informação estatística sobre esta matéria.

Merece ainda referência o apoio de um programa da Comissão Europeia (projecto Equal Pay, coordenado pela CITE) para a execução da transparência remuneratória em Portugal.

5. Noutra dimensão, saliento a aprovação da Directiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, a Directiva (UE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Outubro de 2022, com o objectivo declarado de conseguir incentivar a existência de condições de vida e de trabalho dignas, fomentar a negociação colectiva sobre a fixação de salários, estabelecer os requisitos mínimos à escala da União, fixar as obrigações procedimentais para a adequação dos salários mínimos nacionais e melhorar o acesso efectivo dos trabalhadores aos direitos à protecção do salário mínimo, sempre que previsto no direito nacional ou nas convenções colectivas.

Suponho que está para muito breve o julgamento do pedido de anulação da Directiva, apresentado pela Dinamarca e a que se juntou a Suécia, com fundamento na falta de competência da União para a aprovar – fundamento que mereceu a concordância do Advogado Geral, como sabemos.

6. A terminar, e tendo em conta que me encontro a representar o Supremo Tribunal de Justiça, não posso deixar de referir dois temas sobre os quais o Supremo foi chamado a decidir neste último ano (e independentemente de eventuais modificações que venham a ser introduzidas no Código do Trabalho, a jurisprudência mantém todo o interesse):

No ano passado, tive a ocasião de lembrar que, nessa altura, eram os tribunais de 1.ª Instância que se encontravam na linha da frente com inúmeras acções de reconhecimento de contrato de trabalho em que estava em causa a presunção de contrato de trabalho nas plataformas digitais.

O Supremo Tribunal de Justiça ainda não tinha tido a oportunidade de decidir de mérito nestes processos, mas apenas sobre 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"*.

Neste momento, o Supremo já se pronunciou em vários processos sobre a aplicação do artigo 12º-A do Código do Trabalho (vou só referir acórdãos publicados, ainda que alguns não tenham transitado em julgado), sobre questões de:

– Aplicação da lei no tempo: no acórdão de 15 de Maio de 2025, www.dgsi.pt, proc. n.º 1980/23.3T8CTB.C2.S1, o Supremo decidiu que " *Relativamente a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do art. 12.º-A, do Código do Trabalho, a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável aos factos enquadráveis nas diferentes alíneas do seu n.º 1 que, no âmbito dessas relações jurídicas, tenham sido praticados posteriormente àquele momento*".

Após discorrer sobre vários problema de aplicação da lei no tempo a relações jurídicas duradoras, o Tribunal afirmou que *"(…), no plano da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, não se vê que ao autor seja de exigir prova positiva dessa reconfiguração"* (reconfiguração do vínculo obrigacional estabelecido entre as partes), *"em especial em casos – como paradigmaticamente acontece nas plataformas digitais – em que, pelas próprias especificidades inerentes à atividade prestada, esta tem naturalmente associados elevados graus de heterogeneidade, atipicidade, aleatoriedade e fluidez (…)"*.

A mesma posição se tomou em alguns dos acórdãos que vou citar, podendo dizer-se que se trata de posição consolidada no Supremo Tribunal de Justiça;

– Apreciação do mérito: já há várias decisões a reconhecer a existência de contrato de trabalho, no sentido de que estando verificados indícios previstos no artigo 12º-A do C.T. e, consequentemente, operando a presunção de laboralidade, a plataforma não logrou ilidir a presunção:

Seis acórdãos encontram-se já publicados (embora não estejam todos transitados, repito):

- De 28 de Maio de 2025 – www.dgsi.pt, proc. 29923/23.7T8LSB.L1.S1).
- De 17 de Setembro de 2025 – www.dgsi.pt, proc. n.º 1914/23.5T8TMR.E2.S1
- De 3 de Outubro de 2025, www.dgsi.pt, proc. N.º 29352/23.2T8LSB.L1.S1
- De 15 de Outubro de 2025 – www.dgsi.pt, proc. n.º 28891/23.0T8LSB.L1.S1
- Dois de 29 de Outubro de 2025, www.dgsi.pt, proc. n.º 30383/23.8T8LSB.L1.S1, www.dgsi.pt, proc. n.º 1984/23.6T8CTB.C1.S1

. mais 2 acórdãos ainda não publicados, muito recentemente aprovados;

– Anulação do acórdão recorrido e determinação da ampliação da matéria de facto:

- de 17 de Setembro de 2025, ww.dgsi.pt, proc. n.º 31164/23.4T8LSB.L1.S1, distinguindo entre factos essenciais, complementares e concretizadores e factos instrumentais;
- de 15 de Maio de 2025, www.dgsi.pt, proc. n.º 1980/23.3T8CTB.C2.S1, que determinou que o processo baixasse para que a Relação conhecesse de questões que teve por prejudicadas;
- De 18 de Junho de 2025, www.dgsi.pt, proc. n.º 3848/23.4T8PTM.E1.S1
- Em acórdão posterior do mesmo processo, de 3 de Outubro de 2025, o STJ admitiu expressamente que a ampliação da matéria de facto pode envolver a ampliação dos temas da prova
- De 29 de Outubo de 2025, www.dgsi.pt, proc. n.º 729/24.8T8LSB.L1.S1

Encontram-se também pendentes alguns recursos.

7. O segundo tema que gostaria de referir respeita à "densificação" do que se entende por *"indicação sucinta dos factos"* que o trabalhador que pretende resolver o contrato por justa causa de resolução tem de fazer:

Permito-me destacar o contributo do Supremo Tribunal de Justiça com o Acórdão proferido em 28 de Maio de 2025, www.dgsi.pt, proc. n.º 3884/23.0T8VIS.C1.S1, no qual se decidiu que " *I - Na comunicação escrita em que exprime a decisão de resolver o seu contrato de trabalho apenas se exige ao trabalhador que proceda a uma indicação sucinta dos factos que imputa ao seu empregador. II - Se a comunicação remete para uma norma legal que prevê na sua hipótese tão-só a falta de pagamento pontual da retribuição a indicação sucinta deve ter-se por realizada*.".

8. O Direito Laboral e todos os respectivos intervenientes são diariamente confrontados com novas realidades, com a necessidade premente de adaptação e interpretação de conceitos outrora consolidados ou com a criação de novos institutos que permitam fazer face aos desafios que o ritmo da evolução tecnológica exige.

Já no Congresso do ano passado se debateram as implicações da Inteligência Artificial no âmbito das relações de Trabalho.

Nunca é demais recordar a necessidade de dar formação adequada aos trabalhadores e de adaptação do mercado de trabalho, com as correspondentes implicações no âmbito dos direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores.

Num recente estudo de Maio deste ano, a Organização Internacional do Trabalho concluiu que 1 em cada 4 trabalhadores exerce uma ocupação com alguma exposição à Inteligência Artifical Generativa, e 1 em cada 3 nos países com rendimentos mais elevados, sendo que o emprego feminino está mais sujeito a essa exposição.

Nesse estudo diz-se que *"com 1 em cada 4 trabalhadores em todo o mundo com uma ocupação exposta em alguma medida à inteligência artificial generativa, é necessário assegurar que a transição se gere através de diálogo social, quer para minimizar o* 'desemprego tecnológico' *e as dificuldades que lhe estão associadas, quer também para assegurar que, para a maioria dos que permanecem empregados, a tecnologia é implementada de forma a apoiá-los no exercício do seu trabalho*", *"com benefício das condições de trabalho e da produtividade".*

9. Em suma: Mais uma vez cumpre louvar o desenvolvimento de espaços de livre troca de ideias e de sensibilidades jurídicas que nos

podem ajudar a melhor desempenhar as nossas funções.

Felicito assim o Congresso, na pessoa dos seus coordenadores científicos, pela diversidade, actualidade e qualidade das reflexões que as várias intervenções proporcionaram.

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

Muito obrigada!

2025.11.07