

XXV CONGRESSO NACIONAL DO DIREITO DO TRABALHO

4 de novembro de 2022 – 16h45

Declaração na Sessão de Encerramento

Professora Doutora Teresa Pizarro Beleza

Vice-Presidente do Supremo Tribunal de Justiça em representação do Presidente

<https://doi.org/10.34628/8ss5-sm07>



XXV CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

Muito boa tarde!

Antes de mais queria cumprimentar o Sr. Prof. Doutor António Moreira e a Sr^a. Prof^a. Doutora Teresa Coelho Moreira, coordenadores científicos deste XXV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, a Sr^a. Dr^a. Maria de Belém Roseira e o Sr. Dr. João Correia, 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 convite para intervir nesta sessão de encerramento do XXV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, convite que naturalmente entendo como dirigido ao Supremo Tribunal de Justiça.

E que, de novo, penso que demonstra o reconhecimento pelo gosto e pelo interesse científico com que o Supremo Tribunal de Justiça se tem associado ao longo dos anos aos Congressos Nacionais de Direito do Trabalho; mas também o reconhecimento pelo papel que o Supremo Tribunal de Justiça tem desempenhado na orientação e consolidação da jurisprudência em matéria laboral.

Permito-me lembrar, a este propósito, que, após uma interrupção forçada pela pandemia, o Supremo Tribunal de Justiça retoma a tradição da organização anual dos Colóquios de Direito do Trabalho, realizando-se no próximo dia 17 de Novembro o XII Colóquio, subordinado a um tema que também aqui foi protagonista *“Os novos Desafios do Direito do Trabalho”*.

2. É incontestável o mérito de uma iniciativa que, nunca é demais afirmar, permite a troca de conhecimento e de experiências dos ilustres profissionais que nele intervieram. Como costume dizer, do ponto de vista da compreensão e resolução de um problema, é sempre mais rica e produtiva uma análise que pode contar com o livre confronto de várias perspetivas, experiências e saberes.

Os tribunais – perspetivas que eu aqui tenho a honra de representar – beneficiam seguramente dessa análise, na frequentemente difícil ponderação dos casos que quotidianamente lhes cumpre decidir.

3. O presente Congresso realiza-se num momento em que se encontra em curso uma reforma significativa das leis do trabalho, desencadeada no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, como aqui foi naturalmente referido.

Falando sinteticamente, a sempre inacabada tarefa de prossecução do objetivo do acesso a um trabalho digno e produtivo, as implicações da revolução digital no mundo do trabalho e os efeitos provocados ou potenciados, ou simplesmente revelados pela pandemia nas relações individuais e coletivas de trabalho obrigam à ponderação criteriosa trazida a este Congresso nas intervenções apresentadas; nomeadamente, sobre o ajustamento ou adequação das alterações que a referida reforma venha a trazer.

4. Referindo apenas alguns pontos tratados neste Congresso, gostaria de começar por lembrar que, de acordo com informação publicada no respetivo *site*, a Organização Internacional do Trabalho estima que *“cerca de três quartos da mão de obra no mundo encontram-se sob contratos temporários ou de curto prazo, em trabalhos informais muitas vezes sem contrato, em trabalhos por conta própria ou em trabalhos familiares não remunerados”* e que *“as mulheres,*

os jovens e os migrantes, que são mais propensos à discriminação, estão sobre representados em formas atípicas de emprego”.

No nosso País, vemos sucederem-se as modalidades de Trabalho Não Permanente.

Recordo a natureza específica do Trabalho Temporário e a necessidade de evitar a sua transformação naquilo que alguma doutrina apelida de “*mercado de trabalho em segunda mão*”, o que obriga a procurar compreender as vantagens e inconvenientes do trabalho temporário (nomeadamente, a mobilidade transfronteiriça ou a flexibilidade, mas também a insegurança) e a diferenciar as situações de efetiva opção das situações de imposição ao trabalhador.

Ou dos contratos de Trabalho a Termo, cujo motivo justificativo continua a ser uma das questões sobre as quais o Supremo Tribunal de Justiça se tem debruçado.

Ainda muito recentemente, no Acórdão de 7 de setembro de 2022, disponível em www.dgsi.pt, proc. Nº 16670/17.8T8PRT.P1.S1, amplamente noticiado e comentado, o Supremo Tribunal de Justiça apreciou precisamente a utilização dessa modalidade de contratação em atividade de alegada sazonalidade, bem como sobre o alcance e eficácia das remissões abdicativas, habitualmente associadas a este tipo de contratos.

A conciliação entre as modalidades e os princípios da igualdade, da segurança no emprego e do Trabalho digno nem sempre é linear.

5. As novas realidades associadas à tecnologia, exponenciadas por 2 anos de pandemia, trazem desafios que forçam uma mudança nas fronteiras clássicas do Direito do Trabalho, nomeadamente:

1ª – quanto ao trabalho à distância, que, por um lado, pressiona o legislador a rever os quadros normativos e, por outro, obriga os tribunais a efetuarem uma interpretação atualista e teleológica das normas, que permita a sua aplicação ao caso concreto.

A título de exemplo: uma das áreas em que é necessária essa adaptação respeita à matéria dos acidentes de trabalho, sobretudo em situações de teletrabalho e de trabalho itinerante. Será que todo o domicílio está sob o controlo do empregador? Será que, se quando o trabalhador se desloca, por exemplo, para a cozinha,

para uma interrupção normal do trabalho, cai e parte um pé, estamos perante um acidente de trabalho? Ou, se for ao supermercado à hora do almoço e tiver um acidente: é um acidente *in itinere*? E se for trabalhar para uma casa de férias?

2º - quanto à dificuldade de delimitação da fronteira da vida profissional e da vida pessoal, num mundo ligado 24h por dia, 365 dias por ano, no qual o trabalhador passa, em abstrato, a poder ser contactado em qualquer hora e a prestar as suas funções em qualquer lugar.

Se esta fluidez no tempo e no local de trabalho pode ter as suas vantagens, também é certo que cumpre refletir, por exemplo, no direito ao repouso efetivo, no Direito à desconexão, e na sua concretização prática (recordo a lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que aditou o artigo 199º -A ao Código de Trabalho, que prevê o dever de a entidade patronal se abster de contactar o trabalhador, no período de descanso deste. Mas a interpretação e aplicação prática desta norma suscita dúvidas que só o tempo e o labor doutrinário e judicial permitirão dirimir. Assim, se por exemplo, se o empregador enviar um *e.mail* ao trabalhador, fora do seu horário de trabalho, há violação do dever de abstenção de contacto por parte do empregador? Ou será que se pode subsumir ao conceito de assédio moral a violação reiterada deste dever de abstenção de contacto?

3ª – quanto ao trabalho em plataformas digitais e ao surgimento de “novos conceitos de trabalhadores”, que obrigam a ponderar a aplicação a esta realidade de conceitos, que apesar de sedimentados na doutrina e jurisprudência laborais, não são facilmente transponíveis (como a presunção de laboralidade ou a escolha dos indícios que servirão de base da presunção. Como se apura se há subordinação jurídica?).

4ª – quanto à adaptação das estruturas de interesses coletivos laborais perante cenários de maior individualização laboral e de afastamento físico;

5ª – quanto à gestão algorítmica do trabalho, que poderá colocar questões muito complexas: Os algoritmos não são neutros e são opacos – podem ser verdadeiras *black boxes*. Dependem dos dados inseridos, que podem ser tendenciosos ou discriminatórios e entrar em rota de colisão com direitos de personalidade dos trabalhadores e, naturalmente, com a efetividade do princípio

da igualdade (*maxime* na vertente da não discriminação, mas também, por exemplo, da regra de que *a trabalho igual deve corresponder um salário igual*).

6ª – quanto à concretização, no quadro da revolução tecnológica e da globalização das economias, do Princípio Constitucional da Segurança no Emprego, o primeiro, no plano sistemático, do elenco constitucional dos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, e que se analisa em várias dimensões:

a – enquanto proteção do direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e se obteve, naquilo que implica que o Estado, seja na vertente legislativa, seja na vertente judicial, evite situações injustificáveis de precariedade, muitas vezes associadas às referidas modalidades de Trabalho Não Permanente;

b – enquanto direito do trabalhador a não ser privado arbitrariamente do emprego que obteve, cabendo aos tribunais um papel fundamental para impedir a arbitrariedade, através do controlo dos fundamentos das várias modalidades de cessação do contrato de trabalho legalmente previstas;

c – enquanto direito à organização interna do trabalho, protegendo o trabalhador de mudanças arbitrárias, exigindo-se uma rigorosa delimitação normativa e judicial dos conceitos de mobilidade funcional e de *ius variandi*.

Esta proteção é fundamental para a conciliação da vida pessoal do trabalhador e para a necessária adaptação às circunstâncias e contexto de cada um.

6. Também se tratou, neste Congresso, do chamado Salário Emocional, nele incluindo aquele conjunto de benefícios que algumas entidades empregadoras praticam e que atraem e motivam os trabalhadores. Horários flexíveis, trabalho à distância, seguros de saúde, espaço dentro das instalações dedicados ao bem-estar do trabalhador, incentivos financeiros à formação, entre outros.

Uns não têm consagração legal direta, mas outros há que já estão expressamente previstos no nosso ordenamento jurídico, pelo que menos num conteúdo mínimo, e que vão sendo paulatinamente exigidos pelos trabalhadores. É o caso do horário flexível, previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, cujo âmbito de aplicação e de conciliação entre os interesses e direitos em conflito

do trabalhador e do empregador tem suscitado dificuldades em situações concretas e tem sido apreciado pelos Tribunais, com eco em acórdãos muito recentes do Supremo Tribunal de Justiça.

A título de exemplo, recorda-se o problema da harmonização entre horário flexível e determinação dos dias de descanso semanal, colocada nomeadamente no acórdão de 12 de outubro de 2022, www.dgsi.pt, proc. nº423/20.9T8BRR.L1.S1: “O texto dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.

7. A terminar, volto a destacar a importância da reflexão conjunta que este Congresso possibilitou, numa área em que se tratam interesses tão sensíveis como aqueles que cumpre ao Direito do Trabalho regular.

É seguramente um contributo valioso para a segurança e adequação da resposta que os tribunais são chamados a dar a situações com as quais, pela sua novidade, ou não foram ainda confrontados, ou não podem ainda contar com a formação de jurisprudência anterior.

A igualdade e a certeza e segurança dos direitos são valores que reclamam a formação de correntes jurisprudenciais estáveis; os tribunais superiores e em especial o Supremo Tribunal de Justiça desempenham um papel insubstituível na sua definição, para a qual contam, naturalmente, com o trabalho de elaboração doutrinal que os Congressos Nacionais do Direito do Trabalho vêm desenvolvendo.

Felicito assim o Congresso, na pessoa dos seus coordenadores científicos, pela riqueza e pluralismo 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 XXV Congresso Nacional do Direito do Trabalho.

Muito obrigada!