

Três sugestões relativamente ao Código do Trabalho português
por um não juslaboralista

Working paper

Luís Vasconcelos Abreu*

WP n. º 2025/04

DOI: 10.15847/dinamiacet-iul.wp.2025.04

RESUMO

São abordadas três possíveis insuficiências do Código do Trabalho português: (i) a falha das garantias de defesa, no procedimento disciplinar, por ter descurado a figura do instrutor independente e imparcial; (ii) a não revogação expressa da definição de contrato de trabalho constante do Código Civil; e (iii) a recorrente dificuldade deste ramo do direito em definir o seu próprio âmbito de aplicação, com a eternização da controvérsia acerca da distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços.

PALAVRAS-CHAVE

Código do Trabalho; Código Civil; contrato de trabalho; índices de laboralidade; instrutor; procedimento disciplinar; imparcialidade.

1. Introdução

O presente estudo visa dar nota daquilo que se entende serem três aspetos menos conseguidos do direito do trabalho, ao nível da legislação portuguesa (Código do Trabalho). O primeiro tópico a ser objeto de análise e de reflexão está relacionado com as garantias de defesa, em procedimento disciplinar, nomeadamente com a figura do instrutor, cuja imparcialidade não se encontra legalmente acautelada, em flagrante contraste com aquilo que sucede no emprego público. O segundo prende-se com a definição de contrato de trabalho, muito concretamente com a circunstância de não haver sido expressamente revogada, pela legislação laboral, a definição do mesmo efetuada pelo Código Civil. O terceiro e último aspeto vem na sequência do segundo e consiste no próprio âmbito de aplicação deste ramo do direito. Com efeito, a Uber e a Glovo voltaram a colocar na ordem-do-dia a eterna controvérsia sobre a distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços¹. Um ordenamento jurídico em que o trabalhador pode ter de esperar anos até ter certeza que o seu caso será acolhido pela jurisdição laboral não defende os interesses das pessoas, concretamente da parte mais fraca na relação, que é o trabalhador, cuja tutela justifica a autonomização do direito do trabalho em face do direito civil.

Relativamente à metodologia utilizada, ela é a tradicionalmente empregue neste tipo de trabalhos: identificação dos problemas, os quais, neste caso, resultam dos textos normativos, revisão da doutrina, e elaboração de uma análise crítica, destinada a permitir uma eventual correção no futuro.

2. Um ramo do direito com algum défice injustificado de garantias de defesa, com especial gravidade, no domínio sancionatório. A irrelevância da figura do instrutor do procedimento disciplinar e a ausência de mecanismos para controlar a sua imparcialidade

¹ V. a resposta do legislador português, através do art. 12º-A do Código do Trabalho (Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital).

No domínio laboral, a instrução do procedimento disciplinar destinado ao despedimento pode ser efetuada pelo empregador ou por um instrutor por si nomeado, não consagrando a lei quaisquer requisitos destinados a garantir a imparcialidade deste último (art.º 356º do CT²). Destarte o facto de, na prática, a instrução ser amiúde confiada a um advogado, o facto de a mesma poder ser realizada pela própria entidade patronal leva a que se desvalorize a questão das garantias de imparcialidade do instrutor e não se equacione a aplicação, por analogia, das normas do emprego público.

Com efeito, no setor público, em sede de procedimento disciplinar comum, o instrutor, em regra, será escolhido entre trabalhadores do mesmo órgão ou serviço, titular de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior à do trabalhador visado ou, quando impossível, com antiguidade superior no mesmo cargo ou em carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica ou no exercício de funções públicas, preferindo os que possuam adequada formação jurídica (art.º 208º, nº 1 da LGTFP).

Ainda no emprego público, o trabalhador e o participante podem deduzir a suspeição do instrutor do processo disciplinar quando ocorra circunstância por força da qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção e da retidão da sua conduta, designadamente: (i) quando o instrutor tenha sido direta ou indiretamente atingido pela infração; (ii) quando o instrutor seja parente na linha reta ou até ao 3º grau na linha colateral do trabalhador, do participante ou de qualquer trabalhador ou particular ofendido ou de alguém que, com os referidos indivíduos, viva em economia comum; (iii) quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o trabalhador ou o participante sejam intervenientes; (iv) quando o instrutor seja credor ou devedor do trabalhador ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até ao 3º grau na linha colateral; e (v) quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o trabalhador e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido (art.º 209º, nº 1 da LGTFP).

A matéria tem elevada importância prática. Assim, por exemplo, no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 30 de abril de 2025 (Rel. Pedro Marchão Marques) (Proc. nº 0121/24.4BCLSB), concluiu-se que o envolvimento do oficial

² Também não se ocupa do problema a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, vigente, entre nós, desde 27 de novembro de 1996.

instrutor nos mesmos factos que deram origem ao processo disciplinar militar, por via das funções que desempenhava, e a circunstância de poder vir a ser chamado a depor como testemunha, tornava-o *ipso facto* impedido de exercer as funções de instrutor, como decorria do art.º 91º, n.ºs 1 e 2 do Regulamento de Disciplina Militar e do art.º 39º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Penal, aplicável *ex vi* do art.º 10º do RDM.

A correta condução do procedimento disciplinar tutela simultaneamente os interesses de quem está a exercer esse poder e os interesses do trabalhador visado³. Não carece de ser aqui destacada a relevância do papel do instrutor quanto a assegurar, no procedimento disciplinar, o estrito cumprimento da lei, o tratamento imparcial do visado, a realização das diligências probatórias pertinentes, a tomada das medidas adequadas para que não haja subtração de provas, em suma, as garantias de defesa⁴. Assim, num Estado de Direito Democrático (art.º 2º da CRP), que consagrou as garantias de defesa para todo e qualquer processo sancionatório (art.º 32º da CRP), parece não haver justificação para um défice tão acentuado ao nível das referidas garantias de defesa, no emprego privado, por comparação com o emprego público. Pelo contrário, o regime do Código do Trabalho, ao entregar a instrução do procedimento disciplinar à própria entidade patronal ou a um instrutor pela mesma nomeado, mas cuja imparcialidade a lei não acautela, afronta o princípio da igualdade (art.º 13º da CRP).

3. A improvável coexistência de duas e bem distintas definições de contrato de trabalho no mesmo ordenamento jurídico ou a revogação tácita do art.º 1152º do Código Civil pelo art.º 11º do Código do Trabalho

O Código Civil português, de 1966, define o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e a direção desta (art.º 1152º do CC). O elemento determinante da definição, nomeadamente para distinguir o contrato de trabalho de outras figuras que lhe são próximas, é a subordinação jurídica, que se traduz nas mencionadas autoridade e direção.

³ Cf., para a Administração Pública, Carvalho (2022, p.293)

⁴ Sobre o instrutor, no emprego público, cf. Calçada (2017), com indicações de jurisprudência (pp. 38-45) e uma interessante perspectiva crítica do direito vigente (pp. 47-49), e, no domínio laboral, Silva (2016, pp. 1-49).

Por seu turno, o Código do Trabalho de 2009 define o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas (art.º 11º do CT).

O legislador laboral nunca revogou, de forma expressa, a definição de contrato de trabalho constante do Código Civil, mas o facto de a caracterização do mesmo através do poder de direção ter sido substituída pela inserção na organização justifica que se defenda haver-se verificado uma revogação tácita, por incompatibilidade entre a visão tradicional assente na subordinação jurídica e a perspetiva moderna que apela ao conceito de organização.

Não tem sido esse, contudo, o entendimento sufragado pela doutrina da especialidade. Começando pelos comentadores, Diogo Vaz Marecos (2024, pp. 120-121) assinala que a noção do art.º 11º do Código do Trabalho se afasta da definição do art.º 1152º do Código Civil, mas logo corrige o seu raciocínio, concluindo que a expressão é mais abrangente, só que o significado parece ser o mesmo. Ou seja, no âmbito da organização e sob a autoridade corresponde àquilo que tradicionalmente se vinha designando, na doutrina e na jurisprudência, como autoridade e direção. Para o Autor, ficaram salvaguardadas as profissões com autonomia técnica.

Também Paula Quintas e Hélder Quintas (2024, pp. 72-73) fazem corresponder a noção de contrato de trabalho do art.º 11º do Código do Trabalho à do art.º 1152º do Código Civil. Segundo estes Autores, passaram a estar incluídas novas realidades, nas quais, por força da autonomia técnica, o poder de direção é reduzido, mas não afastado. A autoridade inerente à titularidade da organização passou a ser decisiva, em lugar da subordinação jurídica, tal como a mesma vinha sendo tradicionalmente entendida.

Por seu lado, Martínez e Dray (2025, pp. 81-84) reconhecem que a subordinação jurídica deixou de ser referenciada apenas pela autoridade e direção do empregador, passando a ser enquadrada na organização empresarial e afirmam mesmo que este elemento novo – a organização – pode alterar os parâmetros tradicionais. Isto é, a organização, associada à dependência económica, poderá constituir uma diretriz de para-subordinação. No entanto, acabam por concluir que o poder de direção não deixou de relevar e que a alteração legislativa veio trazer novos conflitos para a discussão em torno da qualificação do contrato de trabalho, sem resolver os problemas clássicos.

Na manualística, é possível identificar, pelo menos, duas correntes. Uma primeira, que desvaloriza e critica a noção de contrato de trabalho do art.º 11º do Código de Trabalho, por comparação com a do art.º 1152º do Código Civil. Assim, Menezes Cordeiro (2019, pp. 31-33) afirma que, em noções legais como as do Código Civil, não se mexe. Não obstante entender que a ideia de organização é interessante, a circunstância de, em seu entender, muitas vezes ela não existir, leva a que conclua no sentido de ser melhor manter as fórmulas tradicionais. No mesmo sentido, Menezes Leitão (2024, pp. 111-151) considera a definição do art.º 11º do Código de Trabalho infeliz, porque a organização não é um elemento essencial, mas apenas natural do contrato de trabalho. A autoridade e a direção é que caracterizam o contrato de trabalho e a situação jurídica de trabalhador subordinado.

Diferentemente, temos uma segunda corrente, a qual, apesar de não defender a revogação da definição de contrato de trabalho do Código Civil pela atual definição constante do Código do Trabalho, nem advogar a superação dos quadros tradicionais da subordinação jurídica, procura potencializar a alteração legislativa. Deste modo, Monteiro Fernandes (2024, pp. 127-128; p. 140) fala em duas definições para uma realidade – duas fotografias tiradas em momentos distintos, segundo o seu ensino oral – e explica que a omissão da ideia de autoridade, na lei, pretendeu refletir a desvalorização da existência, ou não, de atos diretivos na caracterização das situações que podem enquadrar-se na noção de contrato de trabalho. É a progressiva desvalorização dos comportamentos diretivos na caracterização do trabalho subordinado. A subordinação consistirá no exercício da atividade em proveito de outrem e no quadro de uma organização de trabalho – seja qual for a sua dimensão – concebida, ordenada e gerida por outra pessoa. O elemento organizatório faz com que o trabalhador tenha de observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo empregador. A chave da identificação do contrato de trabalho residirá na inserção numa organização de trabalho alheia, dirigida à prossecução de fins alheios - tanto poderá ser uma empresa como um lar familiar – com submissão às regras e à autoridade do empregador.

Dentro da mesma corrente, Amado (2024, pp. 57-59) afirma que as diferenças entre as noções de contrato de trabalho do Código Civil e do Código de Trabalho não são muito significativas, tendo o legislador laboral acentuado o elemento organizativo, em regra empresarial, típico do contrato de trabalho. A tónica foi colocada no elemento da hetero-organização, na inserção funcional do trabalhador numa estrutura organizativa

predisposta e dirigida por outrem. Este Autor recorda que, antes da reformulação da noção legal do Código do Trabalho, a doutrina portuguesa já havia identificado e destacado o elemento organizacional. O mesmo Autor conclui fazendo votos que os retoques dados na definição de contrato de trabalho do art.º 11º do Código do Trabalho permitam agilizar a noção de subordinação laboral, alargando as fronteiras do direito do trabalho às novas formas de prestação dependente de serviços.

Last but not the least, Palma Ramalho (2000, pp. 716-751), a quem se deve, entre nós, a reconstrução dogmática do vínculo laboral sobre a ideia de organização, entende que as noções de contrato de trabalho do art.º 1152º do Código Civil e do art.º 11º do Código do Trabalho não se opõem, mas devem ser conjugadas, tendo a definição civilística especial interesse para integrar o conteúdo – intelectual ou manual – da prestação do trabalhador (Palma Ramalho, 2024, pp. 19-23).

O que dizer? Parece poder concluir-se que: (i) o legislador do Código do Trabalho foi demasiado respeitador do Código Civil e, assim, perdeu uma ocasião para afirmar a sua identidade e autonomia; (ii) a doutrina juslaboralista assume-se como algo conservadora, recusando, nuns casos, e hesitando, noutros, em dar os passos em frente que a definição de contrato de trabalho atualmente consagrada pelo art.º 11º do Código do Trabalho permite sejam dados; (iii) as autonomias técnica e deontológica são salvaguardadas pelos estatutos profissionais; (iv) o elemento organizacional existe sempre, mesmo no serviço doméstico e no caso do motorista particular; (v) a substituição – na definição legal de contrato de trabalho do art.º 11º do Código do Trabalho, por comparação com a do art.º 1152º do Código Civil – do poder de direção pela inserção na organização, permite ao trabalhador maior autonomia e liberdade na execução das suas tarefas e aponta para um critério novo e distinto, justificando que se afirme a revogação tácita do preceito de direito civil; e (vi) o art.º 12º do Código do Trabalho, com os seus índices de laboralidade, que mais não são do que os tradicionais índices da subordinação jurídica, entendida como direção e autoridade, deve ser revisto, passando a incluir novos índices, agora já de inserção na organização.

4. O direito do trabalho como uma disciplina jurídica que tem especial dificuldade em definir o seu âmbito de aplicação ou a eterna controvérsia em torno da distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços. Os prejuízos que a demora causada pela respetiva discussão, em tribunal, acarreta para as pessoas, concretamente para os trabalhadores

Sem prejuízo do que anteriormente se afirmou quanto à necessária renovação do preceito relativo à presunção de contrato de trabalho, o Código do Trabalho estabelece que se presume a existência de um vínculo com essa natureza quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: (i) a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; (ii) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; (iii) o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; (iv) seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; e (v) o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa (art.º 12º, nº 1 do CT)⁵

Em 2023, foi aditada uma norma relativa à presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. Segundo este preceito, sem prejuízo do disposto no artigo 12º do mesmo Código, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características: (i) a plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; (ii) a plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; (iii) a plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; (iv) a plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à

⁵ Amado (*ob. cit.*, p. 77), reputa de útil o preceito legal, elogiando-o por comparação com os seus antecedentes, entre os quais figurou uma norma que exigia a verificação cumulativa de todos os índices legais. Diferentemente, Fernandes (*ob. cit.*, p. 156), considera a presunção legal pouco eficiente. Estas posições não são inconciliáveis e ambos os Autores têm razão.

utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; (v) a plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação de conta; e (vi) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação (art.º 12º-A, nº 1 do CT).

A distinção entre trabalhador subordinado e trabalhador independente constitui há décadas uma questão central do direito do trabalho (Dray, 2025, p. 187). Diria mesmo que há demasiado tempo, dada a relevância do problema, para a vida das pessoas, e a necessidade de a ciência do direito do trabalho e o legislador garantirem previsibilidade e certeza, isto é, segurança jurídica, bem como celeridade na respetiva apreciação e decisão em tribunal. Há um certo consenso, pelo menos na doutrina, em que ao trabalhador, para beneficiar da presunção do art.º 12º, nº 1 do Código do Trabalho, bastará provar a verificação de dois dos índices normativos⁶. Trata-se de uma presunção ilidível, podendo a entidade patronal conseguir demonstrar o contrário.

Então onde está o problema? O recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28 de maio de 2025 (Rel. Mário Belo Morgado) (Proc. nº 29923/23.7T8LSB.L1.S1) veio reconhecer como laboral a relação de um estafeta, após as instâncias haverem decidido em sentido contrário e num caso em que haviam sido preenchidos cinco dos seis índices legais do art.º 12º-A, nº 1 do Código do Trabalho. São muitas as situações em que o trabalhador só tem esse seu estatuto reconhecido depois de percorridas as três instâncias, vivendo momentos de incerteza e de angústia, por força da variabilidade dos entendimentos jurisprudenciais. Por exemplo, num litígio relativo a um despedimento este apenas poderá ser discutido nos tribunais de trabalho após haver sido fixada a natureza laboral da relação. Seria conveniente criar um processo expedito para resolver essa problemática.

O Código do Trabalho estabeleceu um método tipológico ou indiciário, que é aplicado em termos de sistema móvel. Os índices legais, nomeadamente os constantes do art.º 12º, nº 1 do Código, são completados por outros, provenientes da própria definição de contrato de trabalho, como sucede com a inserção na estrutura organizativa

⁶ Cf. Dray (*ob. cit.*, p. 194), e Fernandes (*ob. cit.*, p. 156).

da empresa, ou da casuística, que é vasta: atividade e não resultado (como se nem toda a atividade visasse um resultado e houvesse resultado sem uma atividade), possibilidade de substituição, predominância muitas vezes praticamente total da remuneração nos rendimentos da pessoa e outros. O legislador não atribuiu um peso distinto aos diferentes índices⁷, e seria positivo que o fizesse, sem prejuízo de esse trabalho ser também feito pela doutrina e jurisprudência. Resumidamente, os diferentes tribunais são livres de fazer prevalecer as suas apreciações, num juízo global, sobre a relevância da verificação, em concreto, dos critérios jurídicos e económicos em que vem assentando a subordinação jurídica, juízo esse muitas vezes motivado por pré-compreensões e sensibilidades distintas. A mais alta instância judicial pode, com base na verificação, ou não, de apenas um dos índices de laboralidade, decidir de forma radicalmente diversa das outras duas instâncias que já foram chamadas a pronunciar-se.

Na falta de uma solução alternativa, que o direito continental não oferece, para se obviar à mencionada insegurança jurídica, caberá dar relevância ao fator tempo, que não se prende diretamente com a natureza da prestação, mas releva em termos de justiça e de certeza. Tal influência poderá ser reconhecida, quer no que se refere ao funcionamento dos índices das presunções legais de laboralidade, quer ao nível dos critérios para a decisão, em termos de sistema móvel. Assim, com o decurso do tempo, diminuirá desejavelmente o número de índices a terem de ser preenchidos para o trabalhador conseguir fazer funcionar a presunção da existência de um contrato de trabalho, e aumentará o número dos critérios de decisão a terem obrigatoriamente de ser preenchidos, numa decisão judicial, para que possa ser negada a existência de um vínculo laboral.

5. Conclusões

1ª - Ao permitir que a instrução de um procedimento disciplinar visando o despedimento seja feita pela própria entidade patronal ou por um instrutor por ela nomeado, mas cuja imparcialidade a lei não assegura, o Código do Trabalho contraria o princípio do Estado de Direito Democrático, que consagra as garantias de defesa em

⁷ V. a distinção proposta, em Espanha, por J. Martínez Girón e A. Arufe Varela, entre índices *fortes* (ex. prestação efetuada exclusivamente a uma empresa), *médios* (ex. sujeição a horário de trabalho) e *fracos* (ex. inscrição na Segurança Social como trabalhador independente), a qual se encontra referenciada em Fernandes (*ob. cit.*, pp. 149-150, nota 40).

todos os procedimentos sancionatórios, bem como afronta o princípio da igualdade, por comparação com o que sucede no emprego público.

2ª - O art.º 11º do Código do Trabalho, na medida em que define o contrato de trabalho por referência ao elemento organizacional, revogou tacitamente a definição de contrato de trabalho do art.º 1152º do Código Civil, assente no poder de direção. Há que explorar todas as potencialidades da nova definição legal, mais garantística, para os trabalhadores, uma vez que aligeira a prova que pelos mesmos tem de ser efetuada, bem como substituir, no art.º 12º do Código do Trabalho, os índices tradicionais de subordinação jurídica por renovados índices de inserção organizacional;

3ª - Ao permitir que os diferentes tribunais sejam inteiramente livres de fazer prevalecer as suas apreciações, num juízo global, sobre a relevância da verificação, em concreto, dos critérios jurídicos e económicos em que vem assentando a subordinação jurídica, juízo esse muitas vezes motivado por pré-compreensões e sensibilidades distintas, com os trabalhadores a passarem anos de incerteza e de angústia, por força da variabilidade dos entendimentos jurisprudenciais no que se refere à existência de contrato de trabalho, o Código do Trabalho revela um défice acrescido ao nível da garantia da segurança jurídica, que se justifica seja corrigido.

Bibliografia

Amado, J.L. (2024). *Contrato de trabalho. Noções básicas* (4ª ed.), reimpressão, Coimbra: Almedina.

Calçada, B.M.R.C.P. de A. (2017). *A figura do instrutor do processo disciplinar na função pública. O caso especial das escolas públicas de ensino não-superior* [dissertação de Mestrado], Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

Carvalho, R. (2022). *Comentário ao Regime disciplinar dos trabalhadores em funções públicas* (3ª ed.), Lisboa: Universidade Católica Editora.

Cordeiro, A.M. (2019). *Direito do trabalho - II - Direito individual*, Coimbra: Almedina.

Dray, G. (2025). *Lições de direito do trabalho* (2ª ed.), Coimbra: Almedina.

Leitão, L.M. (2024). *Direito do trabalho* (8ª ed.), reimpressão, Coimbra: Almedina.

Marecos, D.V. (2024). *Código do Trabalho - Comentado* (6ª ed.), Coimbra: Almedina.

Martínez, P.R., Dray, G. (2025). Anotação ao art.º 11º. In Martínez, P.R. *et al.*, *Código do Trabalho Anotado* (14ª ed., pp. 81-84), Coimbra: Almedina.

Monteiro Fernandes, A. (2024). *Direito do trabalho* (22ª ed.), reimpressão, Coimbra: Almedina.

Quintas, P., Quintas, H. (2024). *Código do Trabalho - Anotado e Comentado* (8ª ed.), Coimbra: Almedina.

Ramalho, M.R.P. (2020). *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*, Coimbra: Almedina.

Ramalho, M.R.P. (2024). *Tratado de direito do trabalho - Parte II - Situações laborais individuais* (9ª ed.), reimpressão, Coimbra: Almedina.

Silva, D. (2016). Despedimento por facto imputável ao trabalhador: a figura do instrutor no pós lei nº 23/2012, *JULGAR Online, maio*, pp. 1-49

Três sugestões relativamente ao Código do Trabalho português
por um não juslaboralista

Working paper

Luís Vasconcelos Abreu
Agosto de 2025

WP n.º 2025/04

DOCUMENTO DE TRABALHO

WORKING PAPER

dinamia'cet _ iscte

Centro de Estudos sobre a Mudança
Socioeconómica e o Território

iscte INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

FCT
Fundação para a Ciência e a Tecnologia
UNIVERSIDADE DE LISBOA, INSTITUTO DE PESQUISA E INOVAÇÃO