



**FACULDADE DE DIREITO**  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

# Pela Reforma, Contra a Revogação Desconstrução do Artigo 498.º-A CT

Bruno Justina

## Abreviaturas

CC- Código Civil

CCP- Código dos Contratos Públicos

CRP- Constituição da República Portuguesa

CSC- Código das Sociedades Comerciais

CT- Código de Trabalho

IRCT- Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

ODS- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT- Organização Internacional do Trabalho

TC- Tribunal Constitucional

TRG- Tribunal da Relação de Guimarães

## Índice

1. Introdução.....	4
1.1. Contextualização.....	4
1.2. Direito Comparado.....	7
2. O 498.º-A: Solução Imperfeita.....	11
2.1. O Objeto Social.....	11
2.2. Âmbito Temporal.....	13
2.3. Trabalhadores Não Subordinados.....	19
2.4. A Liberdade Sindical.....	21
3. Conclusão.....	24
4. Bibliografia.....	28
5. índice de Jurisprudência.....	31

## 1. Introdução

Neste artigo visa-se analisar o regime do artigo 498-A. Aditado ao CT pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, o mesmo tem sido alvo de várias críticas <sup>1</sup>. Deveras, têm sido levantados vários problemas, tanto na doutrina, como já em alguma jurisprudência, quanto ao regime em causa, que vão desde meros desacordos de política legislativa e laboral até eventuais desconformidades com o texto constitucional.

Uma discussão sobre este mostra-se fundamental num momento em que o atual Governo apresentou o Trabalho XXI do Anteprojeto de Lei da Reforma Laboral <sup>2</sup> em que se propõe a revogação deste artigo, sem ser previsto qualquer regime que o substitua. Esta circunstância esteve, aliás, no centro do debate público nos dias que antecederam a Greve Geral de 11 de dezembro, e certamente continuará a ser discutida nos próximos meses.

Em virtude destes factos, propõe-se uma análise compreensiva do artigo 498.º-A CT, podendo avançar-se desde já, e aliás como o título indica, que é aqui perfilhado entendimento segundo o qual, não obstante os problemas que, manifestamente, surgem com a atual redação deste dispositivo, a sua revogação total é um passo radical no sentido de os resolver. Uma reforma do mesmo coadunar-se-ia muito mais com os compromissos institucionais assumidos pelo Estado de português, nomeadamente no que diz respeito à prossecução dos objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (em especial os seus Objetivos 1, 8 e 10) ou da *Decent Work Agenda* da OIT.

### 1.1. Contextualização

Antes de falarmos da terciarização temos de falar de terciarização, ou seja, de como deverá ser entendido este conceito, uma vez que este termo foi introduzido pelo artigo 498.º-A CT, em conjunto com o artigo 338.º-A CT, “(...) *sem qualquer definição, nem correspondência com os vocábulos mais utilizados habitualmente, como **outsourcing***”<sup>3</sup>.

Efetivamente, o termo agora vertido na legislação nacional consiste sobretudo numa importação do português do Brasil, ordenamento onde a terceirização está devidamente regulamentada e é categoricamente distinguida de outras realidades como seja o trabalho temporário. Consequentemente, no direito brasileiro a terciarização é compreendida como

---

<sup>1</sup> Entre outros v. PALMA RAMALHO, Maria- A reforma da legislação laboral introduzida pela L.13/2023, de 3 de abril: progresso ou retrocesso na dignificação do trabalho e na sua regulamentação *in* Estudos Apodit, 11, Lisboa: AAFDL Editora, 2023, p. 39 e ss.; MONTEIRO FERNANDES, António- A reforma laboral e a contratação coletiva *in* Estudos Apodit, 11, Lisboa: AAFDL Editora, 2023, p. 47 e ss

<sup>2</sup> <https://shorturl.at/NAIvW>

<sup>3</sup> BARBAS HOMEM, Pedro- O novo artigo 498.º-A e o conceito de terciarização de serviços *in* Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LXV, N.º 1 e 2, Coimbra: Almedina, 2024, p. 18.

um“(...) fenómeno [em que se insere] o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços, sem que se estendam a este os laços justralhistas”<sup>4</sup>.

A densificação deste conceito na doutrina brasileira é aprofundada com a distinção da terceirização de outras realidades como o trabalho temporário. Assim sendo,“(...) ambos têm em comum a transferência para outrem dos custos de contratação do trabalho, mas enquanto no trabalho temporário se contrata o fornecimento de trabalhadores que ficarão por curtos períodos de tempo subordinados ao tomador, na terciarização contratam-se serviços especializados, executados autonomamente, por empresa prestadora”<sup>5</sup>.

O desenvolvimento do conceito de terciarização é aprofundado pelo desdobramento realizado entre terceirização externa e interna. Como explica Túlio Viana “No primeiro caso, a fábrica externaliza etapas do processo produtivo. Em vez de fabricar um automóvel inteiro, divide a produção com suas parceiras. No segundo caso, a empresa internaliza empregados de outras. Em vez de contratar pessoal de limpeza, ela contrata... quem os contratou”<sup>6</sup>.

Atendendo ao regime que foi contemplado pelo legislador no artigo 498.º-A CT podem suscitar-se dúvidas sobre se o mesmo pretendeu abranger ambas as situações, apenas uma delas, e, no segundo caso, qual. O recurso à expressão “*externos*” indicará que a norma tem como *ratio* tutelar apenas as situações de terceirização externa, por outras palavras, àquelas situações em que “(...) a empresa (...) [joga] para fora de si algumas das etapas do seu ciclo produtivo”<sup>7</sup>.

Retomar-se-á este ponto a quando da análise concreta do conceito de “objeto social da empresa”, mas avança-se desde já que na falta de outros elementos interpretativos que possam descortinar um entendimento contrário, à partida a norma apenas irá contemplar a extensão da aplicação de IRCT nas situações de terceirização externa.

Adiante, o fenómeno da terceirização apresenta uma série de vantagens que se prendem fundamentalmente com questões de eficiência e economia na afetação de recursos <sup>8</sup>. Não obstante estes benefícios é também reconhecido que o mesmo processo tem como “(...)

---

<sup>4</sup> GODINHO DELGADO, Maurício- Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTR, 2017, p. 534 e ss.

<sup>5</sup> BARBAS HOMEM, Pedro, ibidem, p. 18.

<sup>6</sup> v. TÚLIO VIANA, Márcio- A Terceirização Revisitada: Algumas Críticas e Sugestões Para Um Novo Tratamento da Matéria *in* Revista do Tribunal Superior de Trabalho, vol. 78, n.º4, 2012.

<sup>7</sup> LEAL AMADO, João- A proibição de recurso à terceirização de serviços e o despedimento-para-terceirizar: nótula sobre o novo artigo 338º-A do Código do Trabalho *in* Revista de Legislação e Jurisprudência, Ano 152.º, N.º 4040, Coimbra: Gestilegal, 2023, p. 318.

<sup>8</sup> A este respeito v. SOUSA PINHEIRO, Paulo e LEMOS DE ALMEIDA, Francisco- Nótula sobre a terceirização no âmbito da agenda do trabalho digno *in* Prontuário de Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2023, N.º 1, p. 316.

*consequência de fundo (...) a precarização das relações de trabalho e isso parece ter sido assumido pelo legislador com [o artigo 498.º-A]”<sup>9</sup>* <sup>10</sup>.

Tendo em conta este efeito precarizante, admitir a terceirização, sem qualquer tipo de regulamentação, corre de forma contrária àquelas que são as políticas que devem ser prosseguidas pelos Estados no prosseguimento de vários dos ODS definidos pelas Nações Unidas<sup>11</sup>.

Veja-se, no Objetivo 1 propugna-se a prosseguimento de políticas públicas para a erradicação da pobreza em todas as suas formas, em especial no naquilo que diz respeito à implementação de “*sistemas e medidas de proteção social nacionalmente apropriadas para todos*”. Propugna-se aqui o entendimento de que a “*A precariedade se liga com o desemprego, e o desemprego (...) é sentido pelo empregado como um «fracasso pessoal»*”<sup>12</sup>.

Aqui se encontra naturalmente um ponto de ligação com o Objetivo 8 de promoção de um crescimento económico inclusivo e sustentável. Entenda-se, a terceirização constitui um fenómeno que se encontra hoje completamente integrado nos vários sistemas económico-financeiros, e a otimização de recursos que daí provém não pode ser descurada. Contudo, em respeito por estes ODS e valores constitucionais como a dignidade da pessoa humana ou direito ao emprego e segurança no emprego arts. 1.º, 58.º, 53.º CRP, respetivamente, essa eficiência acrescida nunca poderá vir à custa de um trabalho digno para todos. Recorrendo à metáfora de Túlio Viana, um tanto exagerada, mas que reflete o potencial nefasto que a terceirização desregulada pode provocar, “*(...) o trabalhador terceirizado, não é diferente, sob alguns aspectos, do burro de carga ou do trator que o fazendeiro abastado aluga aos sitiantes vizinhos. Jogado daqui para ali, de lá para cá, é ele próprio – e não apenas sua força de trabalho – que se torna objeto do contrato, ainda que dentro de certos limites*”<sup>13</sup>.

Por fim, apresenta-se o Objetivo 10 que entre outras missões envisionsa “*Capacitar e promover a inclusão social, económica e política de todos (...) [e] reduzir as desigualdades de resultado, eliminando leis, políticas e práticas discriminatórias*”. Será mesmo este o

---

<sup>9</sup> LAMBELHO, Ana- O Trabalho Temporário e a Terceirização à Luz da Agenda do Trabalho Digno *in* Revista Questões Laborais, N.º 63, Coimbra, Almedina, 2023, p. 196.

<sup>10</sup> Para uma análise exaustiva da terceirização e figuras afins, tal como o seus efeitos, v. LAMBELHO, Ana- Descentralização Produtiva, Redes de Cooperação Empresarial e Negociação Coletiva. Reflexões a Partir da Experiência Portuguesa, [Tese de doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade do Salamanca], Repositório aberto do Instituto Politécnico de Leiria, <https://iconline.ipleiria.pt/entities/publication/a8f21ce1-66ad-4ed2-a677-a13d9701f73a>

<sup>11</sup> <https://ods.pt/ods/>

<sup>12</sup> TÚLIO VIANA, Márcio- Ibidem, p. 199.

<sup>13</sup> Ibidem, p. 201.

elemento chave. A terceirização, apesar das virtudes que se lhe reconhece, tem como resultado material uma situação de desigualdade entre os trabalhadores subordinados da empresa adquirente de serviços e os trabalhadores prestadores de serviços. Isto, porque este fenómeno está não mais das vezes associado à intenção da primeira cortar custos laborais, recorrendo a empresas ou serviços que proporcionem os serviços necessários por um custo menor. Ora, tratando-se o IRCT de “(...) *um importante instrumento de regulação (...) do mercado laboral (...) regulando as condições e a organização do trabalho (...)*”<sup>14</sup>, admitir que a terceirização de serviços pudesse ocorrer sem que as condições eventualmente fixadas em IRCT, ou pelo menos as condições essenciais, se estendessem aos trabalhadores dos prestadores de serviço seria contrário aos compromissos institucionais assumidos pelo Estado Português no âmbito da Agenda 2030, esvaziaria de conteúdo IRCT celebrados, desincentivando a contratação coletiva, e em última instância poderia inclusive constituir uma violação do princípio de igualdade, 13.º CRP.

## 1.2. Direito Comparado

Dito isto, a verdade é que, como não é de deixar de esperar com este tipo de compromissos institucionais, nem todos os países têm caminhado para o cumprimento destes objetivos. Veja-se desde logo o Brasil que, não obstante opiniões muito críticas como aquela que é proposta por Túlio Viana, com a Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017<sup>15</sup> “(...) *mudou diametralmente a terceirização no Brasil, fazendo com que deixasse de existir terceirização ilícita*”<sup>16</sup> <sup>17</sup>. Com esta reforma foi permitida a terceirização, mesmo no domínio em que o legislador português estabelece como objeto social da empresa, sendo assim admissível que o trabalhador prestador tenha condições mais precárias que o funcionário da empresa adquirente, mesmo no desempenho das mesmas funções.

As consequências deste modelo têm sido apontadas, pelo que o balanço se apresenta como manifestamente negativo, revelando uma “(...) *crescente segmentação do mercado de trabalho e um decréscimo das associações sindicais em setores que mais recorrem à*

---

<sup>14</sup> GONÇALVES DA SILVA, Luís- Da Eficácia da Convenção Coletiva, Vol. I, Lisboa: Imprensa FDUL, 2022, p. 31.

<sup>15</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm)

<sup>16</sup> ZBUCKA-GARGAS, Marta e IANNOTTI DA ROCHA, Cláudio- Atypical Employment Relations in Brazil After the Labor Reform *in* Acta Universitatis Lodzianensis Folia Iuridica, Vol. 101, 2022, p. 304, <https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.24>

<sup>17</sup> Tradução nossa.

*terceirização (...) e uma correlação entre a expansão da terceirização e precariedade, especialmente nos setores terciário e secundário*”<sup>18 19</sup>.

O artigo agora mencionado fez também uma análise comparativa do ordenamento mexicano que tratou da matéria de terceirização na sua reforma à Ley Geral do Trabajo de 2021 <sup>20</sup>. O legislador mexicano acolheu uma solução radicalmente diferente ao ordenamento brasileiro, e afasta-se também em grande medida do nosso ordenamento.

Em Portugal, não há uma proibição de terceirização, o 338.º-A CT pretende evitar o despedimento coletivo para realizar a terceirização e por sua vez o 498.º-A CT admite qualquer tipo de terceirização, fazendo aplicar um IRCT aos trabalhadores prestadores em certos tipos de terceirização.

Contudo, no México “*Apenas serviços especializados podem ser terceirizados, i.e., trabalho que não está diretamente relacionado com a atividade principal da empresa*”<sup>21 22</sup>. Os impactos deste regime bastante dramático ainda estão a ser analisados, com alguns relatórios preliminares, todavia, a enumerar uma série de efeitos positivos da proibição de terceirização, entre os quais constam a subida de salários de trabalhadores prestadores de serviços que passaram a estabelecer com o beneficiário dos serviços um vínculo laboral ou a formalização das relações de trabalho, revelada por um maior número de trabalhadores inscritos na Segurança Social. Os mesmos estudos apontam ainda para inexistência de quaisquer quebras de produtividade, despedimentos coletivos ou declínio em produção industrial<sup>23</sup>.

Não obstante estes efeitos positivos, que não valem por si só, afinal um estudo apenas não chega para tirar conclusões certas e inabaláveis, não se postula aqui a adoção de uma solução deste tipo no nosso ordenamento, adoção essa que seria aliás de constitucionalidade dúbia, podendo afetar desde logo a iniciativa económica privada, artigo 61.º CRP. Deveras, Gomes Canotilho e Vital Moreira reconhecem a sua natureza como direito fundamental, mas ressalvam que este não é um “*(...) um direito absoluto, nem sequer tendo os seus limites*

---

<sup>18</sup> PUTRI HIDAYAH, Nur; ANGGRAENY, Isdian; RATNA INDRI HAPSARI, Dwi e ANGGUN PUSPA INSANI, Mutiara- Elimination of Restrictions on the Type of Work in Outsourcing in Indonesia: An Analysis of Workers' Legal Protection and a Comparative Study with Brazil and Mexico *in* Proceedings of the 6th International Conference on Law Reform, 2025, p. 347.

<sup>19</sup> Tradução nossa.

<sup>20</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

<sup>21</sup> PUTRI HIDAYAH, Nur; ANGGRAENY, Isdian; RATNA INDRI HAPSARI, Dwi e ANGGUN PUSPA INSANI, Mutiara- *cfr. supra*, p. 347.

<sup>22</sup> Tradução nossa.

<sup>23</sup> MORENO-CONTRERAS, Fernando e VAN GAMEREN, Edwin- The impact of the outsourcing ban in Mexico on labor market outcomes. An analysis using worker level data *in* Journal for Labour Market Research, vol. 59, n.º1, 2025, p.15, <https://link.springer.com/article/10.1186/s12651-025-00403-3>

*constitucionalmente garantidos (...) não estando a lei impedida de estabelecer outros limites (...) quanto à atividade de empresas (...) pode conformar com grande liberdade o seu exercício, estabelecendo restrições mais ou menos profundas. A Constituição prevê diretamente algumas (...) [como] as decorrentes dos direitos dos trabalhadores (...)*<sup>24</sup>.

À luz de tal entendimento não seria particularmente chocante uma solução igual àquela que se consagrou no México, mas como denota Manuel Afonso Vaz “(...) *as medidas legais que diminuem a extensão e o alcance do conteúdo essencial da liberdade de empresa incorrem em inconstitucionalidade*”<sup>25</sup>. Acrescenta o autor “(...) *acresce a apreciação da necessidade e proporcionalidade dos limites impostos ao exercício da atividade económica privada, em face dos outros direito ou interesses constitucionais que a lei restritiva visa proteger*”<sup>26</sup>.

Tendo isto em conta, a admissibilidade de uma solução mexicana entra em “*terreno movediço*”, pelo que o entendimento acima exposto leva alguns autores a concluir que “(...) *interpretação diferente teria como consequência uma restrição intolerável da atividade empresarial na determinação do regime laboral dos seus recursos humanos, vedando ao empregador a defesa dos seus interesses*”<sup>27</sup>. Em face destas concepções, seria de estranhar que uma tal solução, a ser proposta no ordenamento português, não recebesse oposição desta parte da doutrina, que de certo defenderia a sua inconstitucionalidade.

Antes de avançar passe-se rapidamente os olhos por outros ordenamentos. Na Austrália, a matéria em causa é regulada pelo *Fair Work Act* de 2009 que tutela várias situações como a transmissão de empresa ou estabelecimento ou trabalho temporário. A terceirização de serviços, como ele é concebida no nosso ordenamento, não se encontra no âmbito de aplicação deste diploma. Dito, isto a verdade é que várias vozes “(...) *têm crescentemente estado dispost[as] a concluir que a relação [estabelecida entre empresa adquirente e prestador de serviços] é uma de emprego, não obstante as partes a descreverem como uma prestação de serviços*”<sup>28 29</sup>.

---

<sup>24</sup> GOMES CANOTILHO, José e MARTINS MOREIRA, Vital- Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 1984, p. 328.

<sup>25</sup> AFONSO VAZ, Manuel- Direito Económico, A Ordem Económica Portuguesa, Coimbra: Coimbra Editora, 1998, p. 167.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 169.

<sup>27</sup> ROMANO MARTÍNEZ, Pedro e GONÇALVES DA SILVA, Luís- Constituição, Agenda do Trabalho Digno e Empresa de Trabalho Temporário *in* Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano III, N.º 5 2023, p. 464.

<sup>28</sup> BALES, Richard; AUDYANTO, Brian; GUVEN, Sefa; JOCKEL, Maria; JUNIARTO, Cornel; JUNLU, Jiang e LANGMEAD, David- A Comparative Analysis of Labour Outsourcing *in* Arizona Journal of International & Comparative Law, Vol. 31, N.º 3, 2014, p. 585.

<sup>29</sup> Tradução nossa.

A este propósito, jurisprudência australiana veio estabelecer um teste prático, para determinar quando se está perante um vínculo laboral ou de prestação de serviços, que envolve responder a duas questões: O prestador de serviços é um empresário que é proprietário e opera um negócio? Ao realizar a prestação, o prestador está a atuar dentro e para a empresa dessa pessoa e não da empresa que está a receber a prestação?<sup>30 31</sup>. Mais recentemente, a jurisprudência deste país tem continuado a recorrer a este modelo, que em última análise, torna mais difícil caracterizar aquele que realiza este tipo de prestações como um prestador de serviços do que como um trabalhador <sup>32</sup>.

Já na República Popular da China, as suas leis laborais não contêm qualquer norma que visem regular situações de terceirização de serviço, pelo que, desta forma, as mesmas não preveem uma definição deste conceito<sup>33</sup>.

Por fim, nos Estados Unidos da América a terceirização de serviços assume contornos algo distintos, comparativamente a outros ordenamentos, naquilo que diz respeito aos motivos subjacentes que justificam o recurso às mesmas por parte dos empregadores. Por exemplo, “*A terceirização de serviços não tem sido usada para tornar mais fácil aos empregadores despedir trabalhadores, porque (...) at-will employment já torna o despedimento de trabalhadores excepcionalmente fácil*”<sup>34</sup>. Neste contexto, não é de surpreender que no berço do fenómeno do *outsourcing* não exista qualquer regulação laboral para o mesmo, pelo que é assim permitido da forma mais lata possível aos empregadores enquadrar os seus trabalhadores numa relação de prestação de serviços e assim ilidindo-se às várias obrigações que pendem sobre os mesmos num vínculo laboral. Aliás a distinção entre trabalhador e prestador de serviços tem sido mais aprofundada em jurisprudência e em Direito Fiscal do que Direito do Trabalho, tendo sido formulados testes com o objetivo de auxiliar a sua definição<sup>35</sup>, mas que têm sido alvo de críticas pelo seu formalismo excessivo de difícil aplicação prática, com novas propostas ser apresentadas<sup>36</sup>.

---

<sup>30</sup> Acórdão do *Federal Court of Australia* de 12/03/2011, *On Call Interpreters and Translators Agency Pty Ltd v Commissioner of Taxation*, N.º 3, 279 ALR 341, parágrafo 208, disponível em [https://jade.io/article/215859/section/1620?asv=citation\\_browser](https://jade.io/article/215859/section/1620?asv=citation_browser)

<sup>31</sup> Tradução Nossa

<sup>32</sup> v. Acórdão do *High Court of Australia* de 9/02/2022, *Construction, Forestry, Maritime, Mining and Energy Union & Anor v Personnel Contracting Pty Ltd*, 275 CLR 165, parágrafo 322, disponível em <https://jade.io/article/904712>

<sup>33</sup> BALES, Richard; AUDYANTO, Brian; GUVEN, Sefa; JOCKEL, Maria; JUNIARTO, Cornel; JUNLU, Jiang e LANGMEAD, David- cfr. supra, p. 597.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 614.

<sup>35</sup> v. H. BARRON, Myra- *Who's an Independent Contractor? Who 's an Employee? in The Labour Lawyer*, Vol. 14, N.º 3, 1999, p. 457 e ss.

<sup>36</sup> LANGILLE, Brian e DAVIDOV, Guy- *Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada in Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 21, N.º 1, 1999, p. 18 e ss.

## 2. O 498.º-A CT: Solução Imperfeita

### 2.1 O Objeto Social

Como se espera que tenha ficado claro nos pontos acima explorados, adota-se aqui uma posição bastante favorável no que diz respeito à regulação da terceirização de serviços por parte do legislador. Todavia, não se pode deixar de realçar que o atual regime é vítima de uma técnica legislativa, com o devido respeito, que fica aquém da complexidade que é imposta por esta matéria, havendo assim vários aspectos deste normativo que levantam problemas.

Retomando um tema que foi aberto no ponto 1, a primeira contenda suscitada pelo regime surge a propósito do excerto “*atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente*”, conceito da máxima importância, uma vez que o regime vigente limita assim, *a contrario sensu*, a extensão da aplicação de IRCT às situações de terceirização de serviços que se encontrem fora do âmbito deste objeto.

Enganam-se aqueles que afirmam que estamos perante um conceito indeterminado. De facto, o objeto social da empresa “*(...) descreve de forma clara as atividades económicas que a empresa vai desenvolver*”<sup>37</sup>. De facto, do artigo 9.º, n.º 1, alínea d) e 11.º CSC exigem que o contrato de sociedade defina o seu objeto social, cuja não previsão implica a nulidade do contrato, 42.º, n.º 1, alínea b) CSC. Consequentemente, para determinar se uma empresa procede a uma terceirização de serviços que deva ser abrangida pelo artigo 498.º-A CT, temos apenas de olhar ao objeto do contrato de sociedade da empresa em questão.

Surge, claro, a dúvida de determinar o regime aplicável nas situações em que o contrato de sociedade é omissivo, quanto ao objeto social. Em tal situação, o contrato celebrado pela empresa adquirente e o próprio prestador de serviços seria inválido, mas coloca-se aqui um problema: Na possibilidade da execução material do contrato já ter sido iniciada como deve ser regulada esta situação?

Surge aqui a verdadeira grande problemática do regime e que segundo o entendimento que aqui se colhe, justificaria uma alteração legislativa. Em primeiro lugar cabe determinar se existiria alguma razão material que justificasse, nestas situações, estender o IRCT aplicável aos trabalhadores prestadores de serviços. Neste domínio convém lembrar que, não obstante posições minoritárias, o Direito do Trabalho é entendido como um ramo do Direito

---

<sup>37</sup> BARBAS HOMEM, Pedro- cfr. supra, p. 25

Privado<sup>38</sup>, e por isso subordinado aos princípios estruturantes deste tipo de direito.

Atuando dentro desta realidade, poder-se-ia considerar que seria de tutelar a posição dos trabalhadores prestadores de serviços recorrendo ao princípio da boa fé e à tutela da confiança<sup>39</sup>, na medida em que não se compreenderia, à luz dos princípios estruturantes do direito privado, que sujeitos que se vincularam a um contrato no pressuposto de que lhe seriam aplicadas as condições de determinado IRCT vissem os seus direitos reduzidos ou mesmo suprimidos, em virtude de uma nulidade do contrato de sociedade que se deve à atuação dos sócios. Poderia mesmo considerar-se que permitir tal cenário constituiria uma situação de abuso de direito, 334.º CC, na qual a sociedade celebraria o contrato com o prestador de serviços, ciente de que as condições de IRCT em vigor não lhe seria aplicáveis em virtude da falta de objeto social estipulado no contrato de sociedade.

Contudo, tal solução enfrentaria dois grandes obstáculos. Em primeiro lugar, no potencial cenário em que a execução do contrato tivesse começado e as condições previstas em IRCT não estivessem a ser aplicadas, seria relativamente fácil, por via judicial, condenar a empresa adquirente a prestar as condições fixadas nesse instrumento, pelo menos no que dissesse respeito, por exemplo, a aspetos remuneratórios. Todavia, maiores dificuldades seriam encontradas para assegurar o cumprimento de outras obrigações, por exemplo, cantina para os trabalhadores, fixação de horário de trabalho, condições de segurança, etc.

Em segundo lugar, por força do artigo 7.º CSC e do artigo 73.º do Decreto-Lei 403/86 de 3 de dezembro, o contrato de sociedade está sujeito a registo obrigatório, pelo que o princípio da publicidade do Registo Comercial permite a qualquer um consultar o contrato de sociedade registado. Em tal cenário poderia alegar-se que imponderia sobre o prestador de serviço um dever de conhecimento de que o contrato de sociedade carecia de objeto social, afastando a tutela da confiança. A temática ficaria ainda mais complexa se considerarmos os casos em que o prestador de serviços é outra empresa que desenvolve o serviço em causa de forma autónoma através dos seus trabalhadores. Neste cenário sobre quem imponderia o dever de conhecimento? Apenas sobre a empresa prestadora que celebrou o contrato? Também sobre os trabalhadores, que *ab initio* não participaram na sua elaboração? Poderiam os particulares invocar a tutela da da confiança?

Adiante, mesmo que se entendesse que se deveria salvaguardar a posição dos prestadores de serviços nos casos em que não existia objeto social da empresa definido, seria

---

<sup>38</sup> Nesse sentido v. ROMANO MARTINEZ, Pedro- Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2019, p. 48 e ss e MENEZES CORDEIRO, António- Direito do Trabalho I, Coimbra: Almedina, 2019, p. 52 e ss;

<sup>39</sup> v. MENEZES CORDEIRO, António- Da boa fé no direito civil, Coimbra: Almedina, 1997.

necessário determinar um regime subsidiário a ser aplicável a estas situações omissivas. Numa aproximação breve e que careceria de futura reflexão, entende-se que essa solução poderia passar por uma análise da facturação da empresa em causa, determinando como objeto social o setor de atividade da sociedade que representasse uma maior percentagem de faturação. Naturalmente, tal solução teria de constituir uma presunção ilidível, de modo a permitir à empresa demonstrar que, não obstante esse facto, o seu objeto social, materialmente considerado, incidia sobre outras atividades.

Crê-se que desta maneira fica clara a necessidade de uma reforma deste preceito de modo a esclarecer todas as dúvidas que surgem nas situações em que o objeto social da empresa não consta do contrato de sociedade ou em que este não foi registado. Todavia, à luz do que é exposto, e salvo o devido respeito, é com perplexidade que se recebe os argumentos de Monteiro Fernandes que crítica o regime afirmando que à luz do mesmo “(...) a convenção coletiva do setor bancário será aplicável ao pessoal da empresa que garante a segurança das instalações de um dos bancos abrangidos (...)”<sup>40</sup>. A referência ao objeto social da empresa, por incompleta que seja, afasta este tipo de situações, pelo que a argumentação do autor não procede.

## 2.2. Âmbito Temporal

Um outro problema que é suscitado pelo regime, mas que já abordado pela jurisprudência, consiste em “*Saber se o art. 498.º-A do CT, aditado pela Lei n.º 13/2023, é aplicável aos contratos de trabalho em execução à data da sua entrada em vigor, mesmo que, como no caso sucede, o contrato de terceirização a que se reportam tenha sido celebrado em data anterior*”<sup>41</sup>.

O artigo 35.º, n.º 1 da Lei n.º 13/2023 pareceria resolver esta questão, uma vez que este determina que as disposições aditadas ao CT por estas se aplicariam aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor das alterações. Todavia, no acórdão em causa, a Recorrente invocou a segunda parte desta disposição para alegar que o 498.º-A CT não se poderia aplicar a relações laborais que subsistiam à data de entrada em vigor da lei nova. Acrescentou-se que se o legislador pretendesse tutelar os contratos de prestação de serviços celebrados ao abrigo da lei antiga, mas ainda em execução ao abrigo da lei nova, então o mesmo não teria previsto no artigo 498.º, n.º 4, CT que as partes deveriam estipular no contrato a entidade responsável pelo cumprimento das obrigações do IRCT. Esta

<sup>40</sup> MONTEIRO FERNANDES, António- cfr. supra, p. 54.

<sup>41</sup> Acórdão do TRG, de 17/12/2025 proferido no âmbito do processo n.º 1642/24.4T8VCT.G1.

circunstância teria a agravante de o legislador ter classificado como contraordenação grave a inobservância da disposição em causa. Seria absurdo que o legislador procurasse sancionar as partes de um contrato de prestação de serviços por não preverem neste uma cláusula que não era exigida por lei à data de celebração do contrato.

Os recorrentes, para sustentar o seu recurso, apelaram ainda aos princípios constitucionais da segurança jurídica e da confiança. O princípio da segurança jurídica “(...) decorre do princípio mais vasto de Estado de direito, consagrado no artigo 2.º da CRP. O Estado de direito é, também, um Estado de segurança (...)”<sup>42</sup>. Na mesma senda atalha Reis Novais que a “(...) proteção da confiança dos cidadãos relativamente à ação dos órgãos do Estado é um elemento essencial, não apenas da segurança da ordem jurídica, mas também da própria estruturação da relação entre Estado e cidadãos em Estado de direito”<sup>43 44</sup>. À luz destes princípios os recorrentes alegaram que a aplicação do IRCT à relações que surgem deste contrato de terceirização não seria admissível, porque na celebração do mesmo as partes contrataram com pressupostos de facto e de direito completamente diferentes. Tal aplicação tornaria a execução do contrato financeiramente insustentável.

Ademais, é chamada a atenção para o facto de que a norma em discussão “(...) constitui uma exceção ao princípio da livre negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, que (...) deve ser interpretada restritivamente, em função do direito de livre iniciativa económica e do princípio da autonomia coletiva.”<sup>45</sup>

À luz disto, a interpretação segundo a qual o artigo 498.º-A CT deveria ser aplicado aos contratos de terceirização de serviços celebrados antes da entrada em vigor deste regime, mas ainda em execução, seria inconstitucional<sup>46</sup>.

Todavia, a Relação de Guimarães colheu entendimento diferente na sua decisão. O Tribunal começa por afirmar que no domínio do direito do trabalho e na aplicação no tempo de normas laborais, o princípio geral é de que estas se aplicam a todos os contratos de trabalho celebrados na vigência do regime anterior, desde que essas relações laborais persistam.

Ao interpretar a parte final do artigo 35.º, n.º 1 da Lei n.º 13/2023 entendeu este foro que a mesma apenas indicaria que as normas em questão apenas não se aplicariam às relações

<sup>42</sup> Acórdão n.º 108/2012 do TC de 6/03/2012 proferido no âmbito do processo n.º 774/2010, §6.

<sup>43</sup> REIS NOVAIS, Jorge- Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa, Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 261.

<sup>44</sup> Para uma análise da segurança jurídica e a evolução do entendimento da jurisprudência constitucional nesta matéria cfr. BLANCO MORAIS, Carlos- Segurança jurídica e justiça constitucional *in* Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol. 41, n.º 2, 2000, p. 619 e ss.

<sup>45</sup> Acórdão do TRG, de 17/12/2025 proferido no âmbito do processo n.º 1642/24.4T8VCT.G1

<sup>46</sup> De acordo com este entendimento, BARBAS HOMEM, Pedro- cfr. supra, p. 45.

laborais que não subsistiam à data de entrada em vigor da nova lei.

A Relação apela à intencionalidade normativa do 498.º-A CT, concluindo que o mesmo tem como objetivo aplicar automaticamente o IRCT que vincula a entidade adquirente de serviços aos prestadores de serviços. Não visará por isso regular a relação entre a entidade adquirente e o prestador de serviços.

Quanto à questão que foi levantada pelas recorrentes e que respeita ao artigo 498.º-A, n.º 4, CT, o Tribunal descarta-o como uma mera formalidade, sendo a única parte do regime que seria subsumida à exceção do artigo 35.º, n.º1 *in fine* e portanto só essa exigência é que seria aplicada apenas aos contratos celebrados no futuro.

Por fim, foram afastadas preocupações com eventuais violações do princípio da segurança jurídica e da confiança são feitos apelos à natureza duradoura das relações laborais, cujo conteúdo estaria portanto sujeito a alterações que fariam parte do risco próprio do contrato.

Determinante seria o argumento de que, quanto à insustentabilidade financeira da execução do contrato em virtude da aplicação do artigo 498.º-A CT, o prestador de serviços poderia recorrer, por exemplo, ao instituto da alteração das circunstâncias previsto no CCP para salvaguardar a sua posição. Estava em causa um contrato de terceirização em que o adquirente dos serviços era uma ULS, mas o mesmo raciocínio poderia ser feito com o recurso ao artigo 437.º CC.

Acrescenta-se que de acordo com o entendimento propugnado no acórdão, o legislador não poder ter querido excepcionar uma aplicação retrospectiva do artigo 498.º-A CT, porque se assim fosse o mesmo tê-lo-ia feito de forma minimamente clara, 9.º, n.º 3, CC, e tal constituiria atribuir um regime legal diferente para duas situações que seriam materialmente iguais. Isto é, aos olhos do tribunal, a circunstância de o contrato de prestação de serviços ser celebrado antes ou depois da entrada em vigor da nova lei é irrelevante, porque em ambos os casos os trabalhadores a quem não é aplicado o regime terão uma remuneração menor que os trabalhadores subordinados do adquirente dos serviços. Assim sendo, conclui-se que a não aplicação do 498.º-A CT a este tipo de casos consubstanciaria uma violação do princípio da igualdade, nomeadamente em matéria de retribuição.

O que dizer sobre tudo isto? Muitas das afirmações da Relação afiguram-se certas. É verdade que no direito do trabalho vigora um princípio de sujeição imediata de todos os contratos de trabalho à lei nova. De facto, “(...) *a regra da não aplicação da lei nova aos contratos anteriores refere-se apenas às disposições relativas ao estatuto contratual. Ora há casos em que a norma é pertinente a um estatuto legal (...) Situações deste tipo ocorrem*

*tipicamente no contrato de trabalho, de modo a poder dizer-se que a norma visa regular um estatuto profissional e não propriamente um contrato*<sup>47</sup>. Ora, sendo as disposições em questão intencionadas à mera aplicação automática de IRCT e não à regulação do conteúdo contratual do contrato de terceirização, verificar-se-ia a aplicação deste princípio geral.

O Tribunal procedeu a uma fragmentação do artigo, afirmando que a única norma do regime que regula o conteúdo contratual das partes em causa se encontra no artigo 498.º-A, n.º 4, CT e que só este não pode ser aplicado retroativamente. É com alguma estranheza que se vê este argumento que espartilha o regime em dois. Poderia ser considerado como mais uma prova de uma redação insuficiente deste artigo, o que por si só seria uma perspectiva hermenêutica contrária ao artigo 9.º, n.º 3, CC.

Mesmo assumindo que podemos aceitar este argumento, as restantes conclusões aparentam ser muito mais questionáveis. Salvo a devida vénia, é um erro flagrante entender que há uma igualdade material entre aplicar o IRCT a relações que surjam no contexto de terceirização feita à luz da lei antiga com aquelas que apenas são operadas depois da lei nova. Na primeira situação estamos a aplicar um conteúdo normativo cuja aplicação tinha de ser previsto pelas partes, na segunda tal previsão é impossível.

Mais, não é pelo facto de as partes terem acesso a institutos, como a alteração das circunstâncias, que podem ser mitigados os efeitos nocivos da aplicação retrospectiva de IRCT. Deveras, o próprio recurso judicial a este instituto, ou mesmo a renegociação do contrato de terceirização pelas partes, acarreta custos desde logo patrimoniais para as partes. A situação de confiança em que os particulares se encontravam perante o Estado foi quebrada, pelo que essa quebra de confiança tem prejuízos concretos cuja compensação encarrega ela própria outros prejuízos. E nada se diz aqui sobre a total não aplicação deste instituto, pelo menos no que no Direito Civil diz respeito.

Como nos é dito por Lobo Xavier “(...) a eficácia imediata de normas (...) dirige-se também a responder, com actualidade, a exigências sociais prementes e em contínua mutação”<sup>48</sup>. O legislador adotou na Agenda do Trabalho Digno uma perspectiva limitativa da terceirização, pelo que não é de excluir a possibilidade de que tenha sido a intenção do mesmo de aplicar IRCT a contratos de terceirização celebrados antes da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de modo a evitar o que o mesmo entende ser a precarização dos trabalhadores que prestam serviços terceirizados. Não obstante, essa intenção não pode

---

<sup>47</sup> LOBO XAVIER, Bernardo- Sucessão no tempo de Instrumentos de Regulamentação Coletiva e princípio do tratamento mais favorável *in* Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano XXIX, N.º 4, Coimbra: Livraria Almedina, 1987, p. 474.

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 475.

infringir preceitos constitucionais, pelo que aqui se julga que dúvidas quanto à inconstitucionalidade de tal entendimento não foram afastadas de forma satisfatória.

Retomando os escritos de Reis Novais, a invocação do princípio da proteção da confiança dos particulares naquilo que diz respeito à continuidade da vigência de certo regime legal “(...) *gera maiores dificuldades, pois (...) confrontam-se, aqui, exigências de sentido contrário dignas de proteção e com peso igualmente relevante em Estado de Direito*”<sup>49</sup>.

Pois bem, configurando o caso em análise uma situação de retrospectividade “(...) *o juízo de inconstitucionalidade dependerá essencialmente de uma ponderação de bens ou interesses em confronto*”. A verdade é que neste respeito o TC tem feito uma interpretação muito restritiva, impondo como necessária verificação de uma série de pressupostos para a proteção da situação de confiança dos particulares neste caso, pressupostos esses de difícil aplicação prática. São eles: i) expectativas legítimas na continuidade de uma situação jurídica; ii) que essas tenham sido estimuladas ou toleradas pelo Estado; iii) uma alteração inesperada no comportamento do Estado; iv) que haja uma efetiva lesão dessa situação de confiança<sup>50</sup>.

Ora, existe uma grande dificuldade de verificar uma situação em que o segundo pressuposto esteja reunido, pelo que deveras não existiu por parte do legislador nenhum comportamento ou omissão que levasse os particulares a assumir que a ausência de regulação na terceirização de serviços se fosse perpetuar. Assim se pode concluir que, pelo menos segundo o princípio da confiança não seria possível obstar à aplicação retrospectiva do artigo 498.º-A CT.

Todavia, esta análise não basta para determinar a não inconstitucionalidade de uma norma. Conclui-se que, não obstante a aplicação retrospectiva de IRCT, à luz da jurisprudência constitucional, não configurar uma violação dos princípios da confiança e segurança jurídica, esta interpretação fere outros dispositivos constitucionais.

É verdade que todo o regime do 498.º-A CT parece assentar no pressuposto de fazer cumprir o princípio do trabalho igual salário igual consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) CRP. Aliás, o entendimento que aqui se perfilha é de que no geral, salvo deficiências que têm sido apontadas e outras que ainda vão ser tratadas, este artigo dá passos fundamentais para assegurar esta exigência constitucional. Contudo, a interpretação que foi propugnada pela Relação de Guimarães, e que de resto julga-se ser aquela que está mais conforme ao regime

---

<sup>49</sup> REIS NOVAIS, Jorge- cfr. supra, p. 263.

<sup>50</sup> Ibidem, p. 267.

transitório previsto pelo legislador, sofre de uma inconstitucionalidade material por várias ordens de razão.

O artigo 56.º, n.º 3, CRP prevê expressamente o direito dos trabalhadores à contratação coletiva, apesar deste ter de ser exercido pelas associações sindicais. Nada é mencionado em relação às empresas ou aos empregadores. Deveras uma grande parte da doutrina assume que o direito dos empregadores participarem na contratação coletiva constitui um corolário da autonomia privada<sup>51</sup>. Como nos diz Ferreira Mendes “(...) *esta identifica-se com a liberdade contratual, expressamente reconhecida no artigo 405.º CC, e que pode considerar-se, em si mesma, uma liberdade fundamental de nível constitucional (...) enquanto princípio «fundante» de toda a ordem político-social e económico privada (...)»*<sup>52</sup>.

Sem prejuízo das manifestações deste direito que podem ser encontradas em várias previsões constitucionais (arts. 26.º, n.º1, 47.º, n.º 1, 61.º 1, 62.º, n.º1, 80.º, alínea c) e 86.º, n.º 2 CRP), Luís Gonçalves da Silva encontra como fundamento específico a liberdade de iniciativa económica e a liberdade de gestão de empresas privadas. Focando-se em específico numa das vertentes da liberdade de iniciativa económica, a liberdade de contratação, o mesmo conclui que nesta se inclui a “(...) *a faculdade do empregador fixar as condições de trabalho dos seus trabalhadores, incluindo naturalmente mediante convenção coletiva (...)»*<sup>53</sup>.

Nestes termos, a interpretação proposta pelo Tribunal da Relação de Guimarães não pode ser admitida, uma vez que a mesma permitiria que o prestador de serviços, fosse ele uma pessoa singular ou uma empresa a prestar o serviço através dos seus trabalhadores, ficasse subordinado a um IRCT em cuja elaboração não participou, pior, em cuja aplicação não consentiu. Isto, porque há data de celebração do contrato de terceirização não podia conhecer que um IRCT vigente lhes seria aplicado.

Desta forma, tal interpretação seria desconforme, mormente, a todos os princípios constitucionais acima enunciados. Entende-se o desejo do legislador ordinário assegurar aqueles que são os direitos constitucionais dos trabalhadores, mas o meio que aqui foi prosseguido pelo mesmo viola de forma manifesta a lógica de proporcionalidade que deve

---

<sup>51</sup> cfr. CAUPERS, João- Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e Constituição, Coimbra: Almedina, 1985, p. 169; MENEZES CORDEIRO, António- Direito do Trabalho I, Coimbra: Almedina, 2018, p. 774; PALMA RAMALHO, Maria- Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2001, p. 847.

<sup>52</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui- Constituição Portuguesa Anotada, Vol. 1, Lisboa: UCP Editora, 2017, p. 1216.

<sup>53</sup> GONÇALVES DA SILVA, Luís- cfr. supra, p. 1247.

estar subjacente a qualquer limitação de direitos fundamentais nos termos do artigo 18.º, n.º 2, CRP.

Em suma, considera-se a interpretação proposta pelo TRG como inconstitucional, violadora do direito fundamental de desenvolvimento da personalidade, da liberdade de escolha da profissão, da liberdade de iniciativa económica, liberdade de gestão das empresas privadas e do direito de propriedade privada. Com tudo isto, não se pretende, como já foi mencionado, a revogação do regime em causa, mas propõe-se ao legislador que reformule o mesmo de modo a deixar claro que, em consonância com estas exigências constitucionais, as normas do 498.º-A CT só poderão dispor para contratos de terceirização celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril.

### **2.3. Trabalhadores não subordinados**

Entra-se naquele que será possivelmente o ponto mais controvertido do regime fixado pelo artigo 498.º-A CT. O regime em questão estende a aplicação de IRCT a qualquer prestador de serviços que realize a atividade terceirizada, pelo que o regime não parece fazer distinção entre trabalhadores subordinados, independentes ou economicamente dependentes, pelo que se partiria do pressuposto que um destes instrumentos poderia ser estendido a qualquer um deles.

É exatamente este aspeto que é alvo de críticas, nomeadamente por Palma Ramalho que afirma que o “(...) *o que justifica a tutela laboral (...) não é a natureza da atividade em si mesma considerada mas sim e apenas a posição de subordinação ou dependência pessoal do sujeito que a presta*”. Esta conclui assim que o regime de extensão da aplicação de IRCT nos termos do artigo 498.º-A CT “(...) *não tem adesão à realidade e carece, em absoluto, de justificação material*”<sup>54</sup>. É ainda realçado pela autora a dificuldade que tal regime levanta, mesmo admitindo a extensão de IRCT, uma vez que as regras estipuladas por esta estão fundamentalmente pensadas para relações de trabalho subordinado. Consequentemente, aos trabalhadores independentes e aos trabalhadores economicamente dependentes só seriam aplicáveis determinadas disposições de um IRCT.

São estas as duas grandes questões que devem ser tratadas neste ponto: i) podem os IRCT ser estendidos a trabalhadores independentes com quem o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado, aos trabalhadores subordinados da pessoa coletiva que celebrou o contrato de prestação de serviços que estejam afetos à execução deste ou aos

---

<sup>54</sup> PALMA RAMALHO, Maria- cfr. supra, p. 40

trabalhadores independentes da pessoa coletiva que celebram o serviço; ii) e se sim, como devem ser estes aplicados.

Tratando da primeira questão, a intencionalidade normativa do regime não aponta no sentido de estender o âmbito pessoal do IRCT a estes tipo de trabalhadores. Esta extensão constitui apenas um meio para assegurar a finalidade do regime, promover a formação de relações de emprego duradouras e que não coloca em causa ICRT celebrados, esvaziando estes e o direito de contratação coletiva. O facto de tradicionalmente a tutela laboral ter sido legitimada pela relação de subordinação, salvo o devido respeito, não releva por si só.

Os empregadores têm recorrido à terceirização, não só mas também, para cortar custos laborais num processo que tem como consequência a descaracterização de relações de emprego de modo a afastar a aplicação de normas laborais a estas. Este fenómeno tem contribuído para a precarização do emprego, pelo que nos termos do artigo 58.º, n.º 2, alínea a) CRP constitui incumbência do Estado a prossecução de políticas de pleno emprego “(...) *que se traduz primordialmente numa política económica que tenha como objetivo a realização e a manutenção do nível mais elevado e **mais estável** possível de emprego (...)*”<sup>55</sup>

<sup>56</sup>.

Exatamente por isto é que o argumento de Palma Ramalho não pode ser admitido. Os empregadores têm procurado ilidir a aplicação de normas laborais pela descaracterização da relação empregatícia. Ao obedecer a esta ortodoxia está se essencialmente a recompensar este esforço. Vistos os interesses em jogo, julga-se perfeitamente admissível conceber este regime como uma exceção ao critério tradicionalmente adotado para determinar a aplicação de normas laborais. Deveras, em termos substantivos não existem à partida razões materiais que a impeça, não obstante problemas que surgem na aplicação concreta de IRCT. Por outro lado, existem razões muito prementes para consagrar esta extensão. O regime do art. 498.º-A CT não quer tutelar as situações dos trabalhadores elencados, quer proteger os trabalhadores subordinados da empresa terceirizante.

A questão sucedânea julga-se muito mais pertinente: quais as disposições de um IRCT que devem ser estendidas aos prestadores de serviços? Naquilo que diz respeito à remuneração é algo simples, pelo que a comparação do conteúdo normativo do contrato de prestação de serviços e um IRCT à luz do artigo 498.º-A, n.º 3, CT não colocará grandes problemas. As grandes dificuldades surgem a respeito do artigo 498.º-A, n.º 1, CT *in fine*, já

---

<sup>55</sup> GOMES CANOTILHO, José e MARTINS MOREIRA, Vital- Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 764

<sup>56</sup> Negrito nosso.

que, afinal de contas, é extremamente controverso o que constitui um IRCT com regime mais favorável, como deve ser feita essa análise e quem determina, e em que sede, o que constitui um conteúdo mais favorável.

De facto, este constitui um dos problemas principais do regime e que na atual versão do mesmo não aparenta ter resolução. A única alternativa possível, cuja admissibilidade interpretativa é bastante questionável, seria a de uma interpretação restritiva que limitaria a aplicação de IRCT aos prestadores de serviços naquilo que dissesse respeito à regulação de remuneração que, como denotado pelo 498.º-A, n.º3, CT julga-se ser a principal preocupação do legislador na regulação deste regime.

Reitera-se, esta interpretação é muito duvidosa, se não mesmo *contra legem*. Em última análise, considera-se que, num apelo já repetido a uma reforma geral do regime, e não da sua revogação, o legislador deveria suprimir a parte final do artigo 498.º-A, n.º 1 CT e prever de forma concreta as partes do IRCT que deveriam ser estendidas. Esta alteração deveria passar por um esforço de traduzir as principais preocupações do legislador nesta matéria, pelo que em nome de boa legística ver-se-ia como melhor solução a consagração de um elenco aberto que cobrisse os aspetos essenciais, mas prevendo uma cláusula que admita a possibilidade de extensão do conteúdo de IRCT adequado a regular a situação dos trabalhadores que estejam, na sua relação contratual, isentos de subordinação jurídica. Julga-se que este tipo de previsão traria consigo um maior grau de certeza nesta matéria, mantendo ao mesmo tempo a flexibilidade necessária num campo em que é a vontade das partes contratantes que define o conteúdo do regime normativo. Admite-se que nesta hipótese subsistiria algum espaço de dúvida e indefinição, mesmo que menor, mas em que a doutrina e a jurisprudência estariam muito mais aptas a intervir para efetuar a densificação necessária, estando aí dotadas de dados fornecidos pelo legislador no catálogo que este visse por bem estabelecer.

## **2.4 Liberdade Sindical**

A problemática da extensão de IRCT torna-se ainda mais complexa quando colocamos um cenário como aquele proposto por Ana Lambelho<sup>57</sup>. Imagine-se a situação em que a empresa A procede à terceirização dos seus serviços de contabilidade à empresa B. C tem contrato de trabalho com a empresa B e faz a contabilidade de A, mas também de outras 10 empresas que procederam ao mesmo processo de terceirização que A. Neste cenário, que

---

<sup>57</sup> LAMBELHO, Ana- cfr. supra, p. 204.

IRCT será aplicado à relação laboral entre B e C?

O regime vigente é completamente omisso neste ponto, pelo que a solução mais acertada será uma alteração do artigo. Sem prejuízo de uma futura análise mais profunda ou de soluções que se mostrem mais adequadas, a solução poderia passar por uma adaptação do regime do artigo 497.º CT que permitisse a C a escolha de IRCT aplicável em moldes que se coadunassem com a realidade aqui em causa. Este entendimento é desde logo acolhido por Luís Gonçalves da Silva com fundamento no “(...) *facto de o critério eleito pelo Código ser o instrumento “mais favorável”, pelo que caberá ao prestador a identificação (...) da fonte que considera ser mais favorável (...)*”<sup>58</sup>.

Uma questão final parece surgir no que diz respeito à conformidade com o princípio constitucional da liberdade sindical, artigo 55.º CRP, na medida em que não é claro se o IRCT da empresa que terceiriza se aplica ao prestador de atividade mesmo que ele tenha filiação sindical e que já esteja abrangido por outro IRCT ou cuja associação sindical tenha recusado que os seus filiados fiquem sujeitos ao IRCT em causa.

Aqui podem ser convocados alguns argumentos já apresentados pelo TC a propósito da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal. A extensão de um IRCT que tem como parte contratante uma associação sindical em que um trabalhador como C não está filiado representa, necessariamente, “(...) *uma nova e grave violação à liberdade sindical negativa (...)*”<sup>59</sup>.

De facto, como releva o autor, a liberdade sindical negativa terá como conteúdo, não apenas a o direito à não inscrição e à não assunção de deveres, mas também o direito de “(...) *não ser diretamente abrangido pelo domínio da eficácia da atuação das associações sindicais (...)*”<sup>60</sup>. O objetivo desta previsão é de duplo sentido: em primeiro lugar visa assegurar que trabalhadores não filiados não recebam benefícios dos resultados da contratação coletiva para a qual não contribuíram; em segundo lugar, e o ponto mais relevante para a discussão aqui em causa, para garantir que o trabalhador não filiado em associação sindical seja afetado negativamente em função dos resultados verificados dessa mesma contratação.

Convém ademais relembrar, como o fez Joaquim de Sousa Ribeiro, que “(...) *na área da autonomia privada (...) a liberdade negativa (...) é a expressão mais básica de*

---

<sup>58</sup> ROMANO MARTINEZ, Pedro; MIGUEL MONTEIRO, Luís; VASCONCELOS, Joana; MADEIRA DE BRITO, Pedro; DRAY, Guilherme e GONÇALVES DA SILVA, Luís- Código do Trabalho Anotado, Coimbra: Almedina, 2025, p. 1182.

<sup>59</sup> GOMES, Júlio- O Código de Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical *in* Novos Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 161 e ss.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 173.

*autodeterminação (constitucionalmente consagrada no artigo 26.º, n.º1, da CRP), a primeira e mais digna de tutela manifestação da liberdade negocial*”<sup>61</sup>. À luz destas considerações torna-se inequívoco que a extensão de IRCT a trabalhadores não filiados na associação sindical que constitui a parte celebrante do IRCT em causa vai contra princípios constitucionais primaciais e cujo desrespeito não pode ser ignorado, a inconstitucionalidade de tal disposição é clara.

A este entendimento poderá opor-se a ideia de que a extensão de IRCT em vigor “(...) *a trabalhadores não filiados (...) funda-se no princípio da igualdade. Os trabalhadores que operam no quadro de uma mesma empresa ou de um mesmo sector devem estar sujeitos a um mesmo conjunto de condições de trabalho, a menos que haja uma razão válida para assim não suceder (...)*”<sup>62</sup>.

Todavia, torna-se algo perplexa esta fundamentação quando se percebe que há uma desigualdade de situação, na medida em que temos dois grupos distintos de trabalhadores. A verdade é que de um lado temos trabalhadores que consentiram na aplicação de IRCT mediante a sua filiação numa associação sindical e do outro temos trabalhadores filiados que não deram o seu consentimento a ficar sujeitos a um IRCT.

Porém, o acórdão em questão previa um regime bastante diferente do que aqui se encontra em análise na medida em que o normativo cuja inconstitucionalidade era aí debatida permitia ao “(...) *empregador (...) aplicar o regime do banco de horas, previsto num instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ao conjunto de trabalhadores de uma mesma equipa, secção ou unidade económica, a trabalhadores não sindicalizados que não aderiram individualmente a tal instrumento de regulamentação coletiva, ou filiados em associações sindicais que não subscreveram nem aderiram a tal instrumento (...)*”<sup>63</sup>.

Não é isto que está em causa. De facto, o problema que aqui está em causa poderia surgir, não fosse a resposta que se deu ao problema anteriormente enunciado neste ponto. Efetivamente, a partir do momento em que se admite, como aqui se faz, que o trabalhador escolha ficar sujeito à aplicação de um determinado IRCT ou prescindir por completo desta aplicação em favor do contrato que celebrou com a beneficiária do serviço, esta questão fica resolvida.

---

<sup>61</sup> Acórdão n.º 338/2010 do TC de 22/09/2010 proferido no âmbito do processo n.º 175/09.

<sup>62</sup> Ibidem

<sup>63</sup> Acórdão n.º 602/2013 do TC de 20/09/2013 proferido no âmbito do processo n.º 513/12.

#### 4. Conclusão

Finda uma longa excursão por aquele que é o regime do artigo 498.º-A CT encontram-se agora reunidas as condições para apurar conclusões finais.

O legislador da Lei n.º 13/2023 de 3 de abril identificou uma necessidade, cuja satisfação se revela peremptória. Impedir que o fenómeno de terceirização seja usado para concretizar situações de *dumping social*. É esta a preocupação que está subjacente à *ratio* do regime analisado.

Reconhece-se que o mesmo, como está atualmente concebido, enfrenta uma série de problemas teóricos e práticos que revelam em vários pontos alguma falta de reflexão por parte do legislador, não obstante as suas intenções meritórias. Dito isto, não é pouca a perplexidade com que se vê a solução consagrada no Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral que, ao invés de procurar uma resposta para os problema enunciados, desiste de qualquer regulação. Ao invés, de enveredar pelo caminho mais difícil de procurar resolver os muitos e difíceis problemas que esta regulação enfrenta, o legislador, no anteprojeto, opta pela solução mais fácil de deitar a toalha ao chão, num gesto que constitui um retrocesso nos direitos adquiridos pelos trabalhadores neste domínio.

Os argumentos apresentados e segundo os quais este regime é atentador da liberdade de iniciativa e organização económica não procedem. O atual regime não quer desincentivar, muito menos proibir, o recurso à terceirização cujos méritos são reconhecidos e permitem o recurso às empresas de serviços especializados, essenciais para assegurar a competitividade do tecido económico nacional. Este é admitido, visando apenas assegurar que o recurso a esse mecanismo não resulte na deterioração geral das condições laborais. Aliás, as críticas de uma intromissão excessiva do legislador são desajustadas a uma correta interpretação do regime, que apenas se aplica às terceirizações que incidam sobre as atividades que constituem objeto social da empresa, critério que apresenta grande clareza e determinabilidade, como foi demonstrado, da melhor forma que as habilidades do autor permitem.

No que concerne à aplicação retrospectiva de IRCT, conclui-se que a jurisprudência recente tem errado na sua interpretação de aplicar o regime do artigo 498.º-A CT aos contratos de terceirização celebrados antes da entrada em vigor do regime, mas que ainda se encontram em execução, baseado no regime transitório consagrado pela Lei n.º 13/2023 de 3 de abril e na jurisprudência constitucional da proteção da tutela da confiança. A verdade é que, não obstante o mérito destas considerações que parecem fazer uma interpretação correta daquela que foi a intenção do legislador, há aqui muito mais em jogo do que a mera proteção

da tutela da confiança. Antes, estão aqui em causa direitos fundamentais cujo respeito impõe a inconstitucionalidade do regime transitório em causa quando aplicado ao artigo 498.º-A CT nos termos seguidos pela Relação de Guimarães. Julga-se que neste ponto o legislador se excedeu na perseguição dos seus objetivos, o que merece censura, não obstante o louvor que esta merece. Neste sentido, um dos pontos da reforma do regime deverá necessariamente passar pelo esclarecimento desta matéria, de forma a consagrar a aplicação apenas a contratos de terceirização celebrados depois da entrada em vigor da Lei n.º13/2023 de 3 de abril. Entende-se que esta solução resultaria não só na conformidade constitucional do preceito, mas também numa regulação mais comedida e equilibrada, e por isso mais resistente a considerações que nela veem uma perigosa intromissão legislativa na vida das empresas.

O atual regime não prevê nenhuma diferenciação sobre a que tipo de trabalhadores deve ser aplicado um IRCT em virtude do artigo 498.º-A CT. Futuras alterações legislativas terão pleno direito para restringir este leque, mas dado o regime que se encontra hoje previsto deverá entender-se que o mesmo será aplicável a todo o tipo de trabalhadores, subordinados ou não subordinados, economicamente dependentes ou não. Neste ponto relevam argumentos meramente dogmáticos que recusam a regulação com base na ideia de que a legislação de trabalho só pode ser aplicada a relações laborais em que o trabalhador esteja subordinado ao poder de direção do trabalhador. Este tem sido o elemento tradicional para distinguir o contrato de trabalho e a legislação laboral de outras realidades e não se propugna o afastamento desta concepção. Todavia, não se pode admitir a ideia segundo a qual o atual regime, como aqui o concebemos, leve a uma confusão entre o contrato de trabalho e outras realidades. Não está em causa a aplicação do CT ou outra legislação laboral a estas realidades, apenas uma aplicação muito restrita de conteúdo regulatório que resulta de contratação coletiva, e que apenas poderá vincular os prestadores de serviços, como se viu, se os mesmos o consentiram. A necessidade de regular a situação em causa é evidente, pelo que não se pode admitir a ausência de regulação só porque a mesma não encaixa da forma pretendida na dogmática jurídica construída, e que não diz nada aos trabalhadores e à população em geral. Mais, tal constituiria uma capitulação incondicional àqueles que no passado recorreram à terceirização para cortar custos laborais, aproveitando-se precisamente destas construções doutrinárias para se eximir à regulação laboral.

O ponto que, reconhece-se levanta mais problemas consiste na extensão de conteúdo regulatório às realidades de trabalho não subordinado. De facto, os IRCT são naturalmente feitos no contexto de trabalho subordinado, pelo que a sua extensão a realidades que não contemplam este elemento prova-se difícil. Em todo o regime do artigo 498.º-A CT este é

mesmo o ponto em que o legislador teve a atitude mais irrefletida, completamente alheia às necessidades práticas que o seu regime acarreta. Neste ponto não parece haver nenhuma ferramenta à disposição do intérprete e cujo recurso seja admissível. Só uma alteração legislativa poderá resolver este verdadeiro nó górdio. Todavia, ao contrário de Alexandre, não será a espada proposta no anteprojeto que irá resolver a questão. A solução irá naturalmente envolver um esforço legislativo para fixar os conteúdos tipicamente regulados em IRCT que sejam aplicáveis a realidades de trabalho não subordinado e que passam desde logo pela remuneração dos trabalhadores, aquela que constituiu a principal preocupação do legislador ao prever o regime analisado. O elenco em causa terá necessariamente de revestir de um carácter enunciativo, permitindo abranger outras realidades regulatórias que admitam ser estendidas. Os dados pela fixação de um elenco desta natureza auxiliariam a doutrina e jurisprudência na resolução de casos difíceis, dando ao regime a flexibilidade necessária para disciplinar uma matéria onde a autonomia das partes tem um papel decisivo na conformação dos dispositivos legais.

Por fim, reconhece-se que se está perante uma verdadeira exceção ao princípio da filiação, na medida em que o regime em questão permite a sujeição de trabalhadores não filiados em associação sindical ou filiados noutra associação sindical a um IRCT que lhes é estranho. Todavia, as complicações que poderão surgir neste domínio são em grande medida resolvidas pelo facto de a aplicação do IRCT ficar sujeita à declaração de vontade do prestador de serviço de se submeter a esse instrumento. Quaisquer questões que se levantaram a propósito da determinação do que constitui o regime mais favorável ou de liberdade sindical negativa são por este meio resolvidos. Ademais, poderá ser convocado o argumento segundo o qual este mecanismo permite que um trabalhador que não contribuiu para a contratação coletiva venha a beneficiar desta. Salvo o devido respeito, em maior reflexão esse argumento é bastante superficial, na medida em que apesar dessa premissa ser verdadeira, tal mecanismo tem o pressuposto de salvaguardar o efeito útil desse IRCT. Se a terceirização fosse admitida sem essa extensão do âmbito pessoal da IRCT, então qualquer instrumento celebrado tornar-se-ia inútil, na medida em que o empregador poderia celebrar contratos de terceirização em que não teria de assegurar as condições negociadas com as associações sindicais. Nesse cenário, esta circunstância representa um esvaziamento de IRCT e dos benefícios da filiação apenas à primeira vista. Deveras, de uma análise mais detalhada claramente se chega à conclusão de que esta exceção ao princípio da filiação tem exatamente o efeito oposto.

Por tudo o que aqui se expôs, não poderá acompanhar-se o movimento apresentado no

anteprojeto de uma revogação completa do regime do 498.º-A CT. O entendimento que aqui se propugna é completamente hostil a tal desígnio que abre as portas à possibilidade, perigosa, de uma degradação geral de condições de trabalho e mesmo desigualdade empresarial. Num tecido empresarial em que dominam as pequenas e microempresas, essencialmente de carácter familiar, corre-se o risco de se agravar o fosso entre os poucos, mas grandes grupos económicos que estão por razões óbvias muito mais aptos a recorrer a este tipo de mecanismo e que, se reconhece, de um ponto meramente contabilístico é muito mais eficiente e competitivo.

Por todas estas razões, a reforma do 498.º-A CT deve estar na ordem do dia, rejeitando-se todas e quaisquer tentativas irrefletidas e perniciosas da opção pelo o caminho mais fácil em alternativa a um caminho árduo, trabalhoso, mas muito mais proveitoso.

#### **4. Bibliografia**

AFONSO VAZ, Manuel- Direito Económico, A Ordem Económica Portuguesa, Coimbra: Coimbra Editora, 1998;

BALES, Richard; AUDYANTO, Brian; GUVEN, Sefa; JOCKEL, Maria; JUNIARTO, Cornel; JUNLU, Jiang e LANGMEAD, David- A Comparative Analysis of Labour Outsourcing in Arizona Journal of International & Comparative Law, Vol. 31, N.º 3, 2014;

BARBAS HOMEM, Pedro- O novo artigo 498.º-A e o conceito de terciarização de serviços in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LXV, N.º 1 e 2, Coimbra: Almedina, 2024;

BLANCO MORAIS, Carlos- Segurança jurídica e justiça constitucional in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol. 41, n.º 2, 2000;

CAUPERS, João- Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e Constituição, Coimbra: Almedina;

GODINHO DELGADO, Maurício- Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTR, 2017;

GOMES CANOTILHO, José e MARTINS MOREIRA, Vital- Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 1984;

GOMES CANOTILHO, José e MARTINS MOREIRA, Vital- Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 2007;

GOMES, Júlio- O Código de Trabalho de 2009 e a promoção da desfiliação sindical in Novos Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2010;

GONÇALVES DA SILVA, Luís- Da Eficácia da Convenção Coletiva, Vol. I, Lisboa: Imprensa FDUL, 2022;

H. BARRON, Myra- Who's an Independent Contractor? Who 's an Employee? in *The Labour Lawyer*, Vol. 14, N.º 3, 1999;

LAMBELHO, Ana- Descentralização Produtiva, Redes de Cooperação Empresarial e Negociação Coletiva. Reflexões a Partir da Experiência Portuguesa, [Tese de doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade do Salamanca], Repositório aberto do Instituto Politécnico de Leiria;

LAMBELHO, Ana- O Trabalho Temporário e a Terceirização à Luz da Agenda do Trabalho Digno in *Revista Questões Laborais*, N.º 63, Coimbra, Almedina, 2023;

LANGILLE, Brian e DAVIDOV, Guy- Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 21, N.º 1, 1999;

LEAL AMADO, João- A proibição de recurso à terceirização de serviços e o despedimento-para-terceirizar: nótula sobre o novo artigo 338º-A do Código do Trabalho in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 152.º, N.º 4040, Coimbra: Gestilegal, 2023;

LOBO XAVIER, Bernardo- Sucessão no tempo de Instrumentos de Regulamentação Coletiva e princípio do tratamento mais favorável in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano XXIX, N.º 4, Coimbra: Livraria Almedina, 1987;

MENEZES CORDEIRO, António- Da boa fé no direito civil, Coimbra: Almedina, 1997;

MENEZES CORDEIRO, António- *Direito do Trabalho I*, Coimbra: Almedina, 2019;

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui- *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. 1, Lisboa: UCP Editora, 2017;

MONTEIRO FERNANDES, António- A reforma laboral e a contratação coletiva in *Estudos Apodit*, 11, Lisboa: AAFDL Editora, 2023;

MORENO-CONTRERAS, Fernando e VAN GAMEREN, Edwin- The impact of the outsourcing ban in Mexico on labor market outcomes. An analysis using worker level data in *Journal for Labour Market Research*, vol. 59, n.º1, 2025;

PALMA RAMALHO, Maria- Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2001;

PALMA RAMALHO, Maria- A reforma da legislação laboral introduzida pela L.13/2023, de 3 de abril: progresso ou retrocesso na dignificação do trabalho e na sua regulamentação in *Estudos Apodit*, 11, Lisboa: AAFDL Editora, 2023;

PUTRI HIDAYAH, Nur; ANGGRAENY, Isdian; RATNA INDRI HAPSARI, Dwi e ANGGUN PUSPA INSANI, Mutiara- Elimination of Restrictions on the Type of Work in Outsourcing in Indonesia: An Analysis of Workers' Legal Protection and a Comparative Study with Brazil and Mexico in *Proceedings of the 6th International Conference on Law Reform*, 2025;

REIS NOVAIS, Jorge- Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa, Coimbra: Coimbra Editora, 2014;

ROMANO MARTINEZ, Pedro- *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2019;

ROMANO MARTÍNEZ, Pedro e GONÇALVES DA SILVA, Luís- Constituição, Agenda do Trabalho Digno e Empresa de Trabalho Temporário in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III, N.º 5 2023;

ROMANO MARTINEZ, Pedro; MIGUEL MONTEIRO, Luís; VASCONCELOS, Joana; MADEIRA DE BRITO, Pedro; DRAY, Guilherme e GONÇALVES DA SILVA, Luís- *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra: Almedina, 2025;

SOUSA PINHEIRO, Paulo e LEMOS DE ALMEIDA, Francisco- Nótula sobre a terceirização no âmbito da agenda do trabalho digno in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, N.º 1, 2023;

TÚLIO VIANA, Márcio- A Terceirização Revisitada: Algumas Críticas e Sugestões Para Um Novo Tratamento da Matéria in Revista do Tribunal Superior de Trabalho, vol. 78, n.º4, 2012;

ZBUCKA-GARGAS, Marta e IANNOTTI DA ROCHA, Cláudio- Atypical Employment Relations in Brazil After the Labor Reform in Acta Universitatis Lodziensis Folia Iuridica, Vol. 101, 2022;

## **5. Índice de Jurisprudência**

Acórdão do Federal Court of Australia de 12/03/2011, On Call Interpreters and Translators Agency Pty Ltd v Commissioner of Taxation, N.º 3, 279 ALR 341;

Acórdão do High Court of Australia de 9/02/2022, Construction, Forestry, Maritime, Mining and Energy Union & Anor v Personnel Contracting Pty Ltd, 275 CLR 165;

Acórdão n.º 108/2012 do TC de 6/03/2012 proferido no âmbito do processo n.º 774/2010;

Acórdão do TRG, de 17/12/2025 proferido no âmbito do processo n.º 1642/24.4T8VCT.G1;