

Data enia

Revista Jurídica Digital

ISSN 2182-6242 | Semestral | Gratuito
Ano 1 • N.º **02** • Janeiro - Junho 2013



Revista Jurídica Digital

Publicação gratuita em formato digital
Periodicidade semestral
ISSN 2182-8242

Ano 1 • N.º 02 • Janeiro-Junho 2013
Publicado em Agosto de 2013.

Propriedade e Edição:
© DataVenia
Marca Registada n.º 486523 – INPI.

Administração:
Joel Timóteo Ramos Pereira

Internet: www.datavenia.pt
Contacto: correio@datavenia.pt

A Data Venia é uma revista digital de carácter essencialmente jurídico, destinada à publicação de doutrina, artigos, estudos, ensaios, teses, pareceres, crítica legislativa e jurisprudencial, apoiando igualmente os trabalhos de *legal research* e de *legal writing*, visando o aprofundamento do conhecimento técnico, a livre e fundamentada discussão de temas inéditos, a partilha de experiências, reflexões e/ou investigação.

As opiniões expressas são da exclusiva responsabilidade dos respectivos autores e não traduzem necessariamente a opinião dos demais autores da Data Venia nem do seu proprietário e administrador.

A citação, transcrição ou reprodução dos conteúdos desta revista estão sujeitas ao Código de Direito de Autor e Direitos Conexos.

É proibida a reprodução ou compilação de conteúdos para fins comerciais ou publicitários, sem a expressa e prévia autorização da Administração da Data Venia e dos respectivos Autores.

A Data Venia faz parte integrante do projecto do Portal Verbo Jurídico. O Verbo Jurídico (www.verbojuridico.pt) é um sítio jurídico português de natureza privada, sem fins lucrativos, de acesso gratuito, livre e sem restrições a qualquer utilizador, visando a disponibilização de conteúdos jurídicos e de reflexão social para uma cidadania responsável.



DA INCONSTITUCIONALIDADE DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

DAVID FALCÃO

Doutor em Direito e Professor do Ensino Superior

RESUMO:

Com a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho no Código de Trabalho, o regime jurídico do despedimento por inadaptação sofre alterações de fundo. Alterações que inclusive desvirtuam o que histórica e juridicamente foi o referido regime até então. Por outro lado, levanta-se a questão da inconstitucionalidade do regime do despedimento por inadaptação, por violação do Princípio da Segurança no Emprego previsto no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa, uma vez no referido regime se prevê causa de despedimento que ultrapassa as previstas no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa. Pretende-se, pois, provar com este estudo a inconstitucionalidade do regime do despedimento por inadaptação previsto no Código de Trabalho Português em vigor justamente por violação do Princípio da Segurança no Emprego.

DA INCONSTITUCIONALIDADE DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

DAVID FALCÃO

Doutor em Direito e Professor do Ensino Superior

Palavras-chave: despedimento por inadaptação; segurança no emprego; justa causa.

Introdução

Com a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho no Código de Trabalho, o regime jurídico do despedimento por inadaptação sofre alterações de fundo¹. Alterações que inclusive desvirtuam o que histórica e juridicamente foi o referido regime até então. Por outro lado, levanta-se a questão da inconstitucionalidade do regime do despedimento por inadaptação, por violação do Princípio da Segurança no Emprego previsto no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa, uma vez no referido regime se prevê causa de despedimento que ultrapassa as previstas no art. 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Este estudo pretende, pois, provar a inconstitucionalidade do regime do despedimento por inadaptação previsto no Código de Trabalho Português em vigor justamente por violação do

Princípio da Segurança no Emprego. Para o efeito iniciamos com a análise do Princípio da Segurança no Emprego e noção de justa causa no âmbito laboral, seguidamente com a caracterização do regime do despedimento por inadaptação antes e após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 e, por fim, após se ter cruzado os dois regimes alerta-se para a inconstitucionalidade do regime actual do despedimento por inadaptação.

I-Princípio da Segurança no Emprego – A consagração constitucional de justa causa de despedimento

O art. 53.º da Constituição da República Portuguesa, cujo art. 338.º do Código de Trabalho é reflexo, consagra o Princípio da Segurança no Emprego. Neste sentido, são “proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”. Cabe, pois, aferir o que se entende por justa causa uma vez que, como refere Gomes Canotilho e Vital Moreira², o conceito de justa causa em Portugal é relativamente aberto pois permite despedimentos com base em critérios objectivos para além do despedimento disciplinar

¹ As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012 relativas ao despedimento por inadaptação resultaram do acordo celebrado a 11 de Maio de 2011 entre a *Troika* e o Governo Português na sequência do pedido de ajuda financeira feito por Portugal. O regime laboral actual prevê então que o empregador possa proceder a despedimento por inadaptação mesmo sem a introdução de alterações no posto de trabalho;

² Cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, 2007, pág. 709;

ou com base em critérios subjectivos. O que, sem dúvida, a Constituição exclui são os despedimentos discricionários ou arbitrários.

Pode considerar-se uma dupla dimensão do conceito de justa causa: a justa causa subjectiva e a justa causa objectiva. No que concerne à justa causa subjectiva ou disciplinar, dependendo, por sua vez, de comportamento culposo imputável ao trabalhador, legitima o despedimento desde que tal comportamento torne imediatamente impossível a subsistência da relação laboral (art. 351º nº1 do CT). Desta forma, como explica João Pedro Regêncio “a função *tuitiva* do Direito do Trabalho impõe a exigência de *justa causa* para o despedimento, não consentindo, desse modo, a dissolução *ad nutum* da relação laboral pelo empregador”³. No que diz respeito à justa causa objectiva, a lei, taxativamente, consagra situações que apesar de externas ou exógenas à relação laboral e, portanto, não imputáveis nem ao trabalhador nem ao empregador podem conduzir ao despedimento. Desta forma, cumpridos determinados requisitos o empregador pode colocar fim à relação laboral mesmo não existindo qualquer comportamento culposo por parte do trabalhador. A consagração legal da justa causa objectiva prende-se fundamentalmente com a adequação do regime laboral a determinadas realidades económicas. Neste sentido, a dissolução do vínculo laboral com base em justa causa objectiva **apenas** pode ter por base motivos de mercado, estruturais ou económicos. A lei consagra taxativamente três formas de cessação do contrato de trabalho com base nos referidos motivos de natureza objectiva: Despedimento colectivo (art. 340º al. d) do CT), despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 340º al. e) do CT) e despedimento por inadaptação (art. 340º al. f) do CT).

³ Cfr. João Pedro Regêncio, Da inadaptação do *Memorando de Entendimento* ao Direito Laboral Português, *artciencia.com*, year VII, Number 15, May 2012 - November 2012, pág. 2;

Na sequência do que se realçou no primeiro parágrafo deste capítulo, e atentos os motivos expostos, pode concluir-se que a Constituição da República Portuguesa no seu art. 53º alude a um conceito relativamente amplo de justa causa⁴ que prevê não só o despedimento por facto imputável (justa causa subjectiva) ao trabalhador mas igualmente o baseado em justa causa objectiva⁵. Em entendimento semelhante dispõe igualmente o art. 30º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O que a Constituição proíbe são os despedimentos arbitrários, sem justa causa.

2-Despedimento por inadaptação antes e após a entrada em vigor da Lei nº 23/2012 de 25 de Junho

Historicamente o despedimento por inadaptação surge pela primeira vez como regime jurídico autónomo em 1991, em concreto por via do DL nº 400/91 de 16 de Outubro mantendo-se na essência, por sua vez, nos Códigos de trabalho de 2003 e de 2009⁶. Como não pretendemos debruçar-nos sobre a evolução histórica do despedimento por inadaptação, focalizar-nos-emos apenas no estudo do regime antes e após da entrada em vigor das alterações produzidas pela Lei nº 23/2012 de 25 de Junho.

Antes das alterações, o despedimento por inadaptação baseava-se na inadaptação superveniente do trabalhador em virtude de alteração introduzida no posto de trabalho⁷. Neste

⁴ Cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13ª Ed, Almedina, 2008, pág. 556; Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 3ª Ed, Almedina, 2006, pags. 873 a 875;

⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional nº 64/91, Processo nº 117/91, “(...) O conceito constitucional de *justa causa* é susceptível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando à noção de justa causa disciplinar (...);

⁶ Para aprofundar a evolução histórica do regime do despedimento por inadaptação cfr. João Pedro Regêncio, Da inadaptação do *Memorando de Entendimento* ao Direito Laboral Português, *Op. Cit.*, págs. 6 e ss;

⁷ Não está em causa a inadaptação originária do trabalhador uma vez que o regime para tutelar essa situação é o do período experimental. Cfr. João Pedro Regêncio, Da inadaptação do

sentido, o art. 373º do Código de Trabalho considerava justamente despedimento por inadaptação a “cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho”.

Por sua vez, o despedimento por inadaptação só poderia ter lugar quando, cumulativamente se verificassem os requisitos previstos no art. 375º ou seja:

1. “Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento” (art. 375º nº 1 al.a));

2. “Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada” (art. 375º nº 1 al.b));

3. “Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício defunções naquele posto seja susceptível de causar prejuízo ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros” (art. 375º nº 1 al.c));

4. “Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador” (art. 375º nº 1 al.d);

5. “A situação de inadaptação não decorra de falta de condições de segurança e

saúde no trabalho imputável ao empregador” (art. 375º nº 1 al.e),

e sempre que se verifique “redução continuada de produtividade ou de qualidade ou avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros desde que sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” segundo o art. 374º nº 1.

Da conjugação dos art. 373º, 374º e 375º resultava um regime fechado e baseado exclusivamente em causas objectivas (introdução de elemento externo à actividade laboral ao qual o trabalhador não se adaptou).

Com a entrada em vigor das alterações introduzidas pela Lei nº 23/2012 de 25 de Julho o regime do despedimento por inadaptação é totalmente desvirtuado e processa-se uma clara violação do Principio da Segurança no Emprego previsto no art. 53º da Constituição da República Portuguesa. Pois introduz-se, como analisaremos seguidamente, uma “nova” noção de justa causa de despedimento que não se baseia nem em causas objectivas nem subjectivas mas sim, claramente, na arbitrariedade.

Do acordo celebrado a 11 de Maio de 2011 entre a *Troika* e o Governo Português na sequência do pedido de ajuda financeira feito por Portugal podem retirar-se diversas ilações. Em primeiro lugar, o Governo Português obrigou-se a redefinir as causas de despedimento, flexibilizando por sua vez o vínculo laboral e, por outro lado, a reduzir os custos relativos a compensação por cessação de contrato de trabalho⁸; objectivos: aumentar a produtividade, a competitividade das empresas, reduzindo, por sua vez, gastos com despedimentos baseados em causas objectivas.

Memorando de Entendimento ao Direito Laboral Português, *Op. Cit.*, pág. 7; Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2006, pág. 895;

⁸ Cfr. Lei nº 53/2011 de 14 de Outubro;

É justamente neste sentido, centrando-nos apenas no regime do despedimento por inadaptação, que o acordo celebrado entre o Governo e a *Troika* prevê que este deva ser possível mesmo sem que se produza qualquer alteração ao posto de trabalho⁹.

Desta forma, é com a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, que é “arrasado” o regime jurídico do despedimento por inadaptação e com reforma atrás de reforma se “vai escrevendo a crónica da morte anunciada do (já não) tão moderno Direito do Trabalho”¹⁰.

Veja-se:

Em primeiro lugar, a noção de despedimento por inadaptação prevista no art. 373.º do Código de Trabalho em vigor não sofre qualquer alteração – **1.ª incongruência** – pois, “Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em **inadaptação superveniente** do trabalhador ao posto de trabalho”.

Em segundo lugar, às situações de inadaptação previstas no art. 374.º, acrescenta-se a descrita n.º 2 que prevê que se verifica “inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpriam os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” – **2.ª incongruência** – Por um lado, porque se introduz uma “espécie de período experimental” que faz depender a manutenção do posto de trabalho do cumprimento de determinados objectivos quando na verdade no âmbito laboral a figura dos objectivos apenas releva para efeitos de retribuição (art. 261.º)¹¹. Por outro

lado, porque sendo este tipo de despedimento baseado em causas objectivas (não imputáveis ao trabalhador) não se pode de forma alguma considerar situação de inadaptação o não cumprimento de objectivos em consequência do modo de exercício das funções adstritas ao trabalhador (causa subjectiva) podendo, desta forma, colocar-se a questão: inadaptação a quê?

Em terceiro lugar, naquela que provavelmente constitui a alteração mais controversa¹², o art.º 375.º n.º 2 dispõe:

“O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso **não tenha havido modificações** no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenha carácter definitivo;

b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da actividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;

trabalho mediante o qual o trabalhador está vinculado a uma obrigação de meios e não de resultados o que, por sua vez, distingue o contrato de trabalho (art.11CT) do de prestação de serviços (art.1154 do CC). Ou seja, para a perfeita execução do contrato de trabalho é suficiente que o trabalhador se encontre à disposição do empregador para desenvolver de forma diligente e reiterada a actividade contratada. A não obtenção de um fim é, normalmente, irrelevante para a referida perfeita execução do contrato. Desta forma é totalmente desprovido de sentido que se faça depender a manutenção de um contrato de trabalho da obtenção de um resultado/objectivo;

⁹ Cfr. Ponto 4.5. i) do Memorando de Entendimento sobre as Condições de Política Económica de 17 de Maio de 2011 celebrado entre Governo Português, Comissão Europeia, FMI e Comissão Europeia;

¹⁰Cfr. João Pedro Regêncio, Da inadaptação do *Memorando de Entendimento* ao Direito Laboral Português, *Op. Cit.*, pág. 18;

¹¹ Se se quiser chegar mais longe pode ainda afirmar-se que com o estipulado no art. 374.º n.º 2 se abala a própria noção de contrato de

c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;

d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.” – **3ª incongruência** – concede-se ao empregador a faculdade de fazer cessar a relação laboral recorrendo ao despedimento por inadaptação, mesmo não se tendo processado qualquer alteração ao posto de trabalho; então é hora de perguntar, de novo: inadaptação a quê? Recordando, em conformidade com a noção de despedimento por inadaptação prevista no art. 373º, o empregador apenas poderá fazer cessar o contrato de trabalho por esta via com o fundamento em inadaptação **superveniente** ao posto de trabalho, inadaptação esta que resulte de alteração introduzida no posto de trabalho à qual o trabalhador não se adaptou¹³. Por outro lado, o art. 351º n.º2 al.m) considera como justa causa subjectiva de despedimento “reduções anormais de produtividade” bem como a al.d) do n.º2 do mesmo artigo que consagra, igualmente, como justa causa subjectiva de despedimento o “desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto”. É, na realidade, absurdo que se consagrem as mesmas situações constituintes de justa causa objectiva (despedimento por inadaptação não se tendo processado qualquer alteração ao posto de trabalho) e simultaneamente subjectiva de despedimento (despedimento por facto imputável ao trabalhador) basta confrontar os arts. 375º n.º 2 e 351º n.º2 als. d) e m) para se constatar tal realidade.

¹³ Pois se assim não fosse, todos os contratos de trabalho teriam uma espécie de “período experimental” durante toda a sua duração o que levaria a questionar o previsto no art. 53º da CRP sobre a Segurança no Emprego;

Em suma, o despedimento por inadaptação deve basear-se apenas na introdução de alterações ao posto de trabalho às quais o trabalhador não logrou adaptar-se ou seja, sempre com base numa causa objectiva, não imputável ao trabalhador, em concreto de natureza tecnológica. Admitimos, de facto, a importância da modernização dos postos de trabalho com o objectivo de aumentar a produtividade e consequentemente a competitividade das empresas e que os trabalhadores devem adaptar-se obrigatoriamente a essa constante modernização. O que não podemos admitir é um regime que considere a inadaptação de um trabalhador ao posto de trabalho sem que se tenha processado qualquer alteração nesse posto de trabalho porque, se assim fosse, aceitaríamos uma forma de “despedimento nova” que não tem por base nem causas objectivas nem subjectivas, um despedimento arbitrário e claramente inconstitucional por violação do art. 53º da Constituição da República Portuguesa. É justamente a questão da inconstitucionalidade do actual regime desta forma de cessação de contrato de trabalho que vamos analisar.

3-Da inconstitucionalidade do actual regime do despedimento por inadaptação – notas conclusivas

O art. 53º da Constituição da República Portuguesa permite efectivamente o despedimento com base em causas objectivas (estruturais, tecnológicas ou de mercado) ou subjectivas (comportamento culposos do trabalhador) sempre que em qualquer das situações se manifeste impossível a subsistência da relação laboral.

Com o regime actualmente em vigor do despedimento por inadaptação desaparece a garantia da segurança no emprego prevista na Lei Fundamental. Consagra-se, pois, uma forma de despedimento “estranha”, arbitrária, baseada na redução de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho

ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador ou de outros trabalhadores por causa não imputável ao trabalhador e sem qualquer alteração introduzida no posto de trabalho. Desta forma “não existindo qualquer modificação no posto de trabalho, deixa de existir também qualquer interesse da entidade empregadora digno de tutela”¹⁴.

Na conjuntura actual, a necessidade das empresas aumentarem a produtividade, a competitividade e reduzirem custos é uma evidência. No entanto, quando se confronta essa necessidade com um valor fundamental como o previsto no art. 53º da Constituição da República Portuguesa que proíbe claramente despedimentos arbitrários obviamente que o valor constitucionalmente tutelado se sobrepõe às necessidades de mercado.

Concluindo, pode dizer-se, ironicamente, que a solução passa pela alteração da Constituição da República Portuguesa de forma a legitimar um regime jurídico morto à nascença por ferido de inconstitucionalidade.

Bibliografia

Canotilho, Gomes e Moreira, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I*, 4ª Edição, Coimbra Editora, 2007;

Leitão, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Almedina, 2010;

Monteiro Fernandes, António, *Direito do Trabalho*, 13ª Ed, Almedina, 2008;

Palma Ramalho, Maria do Rosário, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2006;

Regêncio, João Pedro, Da inadaptação do *Memorando de Entendimento* ao Direito Laboral Português, *artciencia.com*, year VII, Number 15, May 2012 – November 2012;

Romano Martinez, Pedro, *Direito do Trabalho*, 3º Ed, Almedina, 2006.

O AUTOR

David José Galdes Falcão, nascido em Agosto de 1978, é Doutor em Direito (Direitos Humanos e Filosofia do Direito) pela Universidade de Salamanca no âmbito do programa de doutoramento Pasado y Presente de los Derechos Humanos pertencente ao departamento de História do Direito e Filosofia Jurídica, Moral e Política da Faculdade de Direito da referida Universidade, concluído em 27 de Setembro de 2006, com classificação máxima, cujo registo foi efectuado na Reitoria da Universidade do Minho.

Licenciou-se em Direito em 2001 e obteve o Mestrado em Direito (Direitos Humanos e Filosofia do Direito) pela Universidade de Salamanca, com classificação máxima e reconhecimento de grau pela Universidade de Coimbra, concluído em 2004.

Actualmente Professor do ensino superior politécnico e universitário, foi Professor-adjunto, em regime de dedicação exclusiva, da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco (desde o ano lectivo 2006/2007); Equiparado a Professor-adjunto (em regime de acumulação legal) da Escola Superior de Tecnologia Gestão do Instituto Politécnico de Portalegre (desde o ano lectivo 2008/2009); Professor Convidado do Instituto Piaget (ano lectivo 2009/2010) e Professor Convidado da Universidade Independente (ano lectivo 2006/2007).

Regente de unidades curriculares, docente em Ciclos de Estudos Conferentes do Grau de Licenciado e em Ciclos de Estudos Conferentes do Grau de Mestre.

Criador da Pós-Graduação em Solicitadoria de Execução ministrada pela Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco 2007/2008.

Membro do Conselho Científico da Universidade Independente de Lisboa no ano lectivo 2006/2007; Coordenador da Licenciatura em Solicitadoria da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco desde o ano lectivo 2007/2008 até à actualidade; Membro do Conselho Científico (actualmente designado Conselho Técnico-Científico) da Escola Superior de Gestão do IPCB desde 2007 até à actualidade;

Coordenador Científico da Pós-Graduação em Solicitadoria de Execução ministrada pela Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco 2007/2008; Membro do Conselho de Representantes da ESGIN desde Março de 2010 (1º suplente) até à actualidade.

Foi igualmente Membro da Comissão de autoavaliação do IPCB no âmbito do programa de avaliação institucional (IEP) levado a cabo pela European University Association (EUA) (2008); Responsável pela unidade curricular de Enquadramento Legal da Empresa do Mestrado em Empreendedorismo e Gestão de PME's ministrado pela ESTG do IP de Portalegre desde o ano lectivo 2008/2009 e Membro da Comissão Científica do Mestrado em Gestão de Empresas da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco (desde 2009).

¹⁴ Cfr. João Pedro Regêncio, Da inadaptação do *Memorando de Entendimento* ao Direito Laboral Português, *Op. Cit*, pág. 14.

Formador em vários cursos da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

Participante em vários Congressos e Seminários Nacionais e Internacionais.

Membro de Júris para Atribuição do Grau de Doutor, para Atribuição do Título de Professor Especialista; Membro de Júris e Supervisão de Estágios para Atribuição do Grau de Licenciado; Membro de Júris de Concursos Especiais.

Relator na Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente.

Actividade Científica:

Artigos:

“Derechos Humanos y Diversidad Cultural”, na Revista Jurídica *Jus Navigandi*, Revista Jurídica Especializada do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, Teresina, ano 11, n. 1453, 24 jun. 2007 (revista com revisão por pares);

“Los Más Recientes Esfuerzos de la UNESCO en Materia de Derechos Humanos y Diversidad Cultural”, na Revista Jurídica *Prolegis*, 2007 (revista com revisão por pares);

“Derechos Humanos y Diversidad Cultural: Una Posible Conciliación”, na Revista Jurídica *Prolegis*, 2007 (revista com revisão por pares);

“Multiculturalismo: El Cáncer de los Derechos Humanos versus un Pluralismo Integrador Razonable”, na Revista Científica *GESTIN*, nº 7, 2008;

“Derechos Humanos: ¿Historias de Consensos?”, na Revista Jurídica *Prolegis*, 2008 (revista com revisão por pares);

“Derechos Humanos y Dignidad: Fundamentos de la Protección de las Diversas Identidades Culturales”, na Revista *REID – Revista Jurídica Internacional de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales e Ciudadania*, nº 4, Instituto de Estudos de Direito e Cidadania, 2009 (revista com revisão por pares);

“Noção de consumidor”, na Revista Científica *GESTIN*, nº 8, 2010; “Culturas y Derecho”, na Revista Jurídica *Prolegis*, 2010 (revista com revisão por pares);

“Banco de Horas: A Escravatura Legal no Código de Trabalho Português (Lei nº 7/2009)”, na Revista Jurídica *Julgar*, Revista da Associação Sindical dos Juizes Portugueses, 2012 (revista com revisão por pares);

“Universalización de los Derechos Humanos a Partir de la Diversidad Cultural: Políticas de Integración, de Flexibilización y de Diálogo”, na Revista *REID – Revista Jurídica Internacional de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales e Ciudadania*, nº 12, Instituto de Estudos de Direito e Cidadania, 2012 (revista com revisão por pares);

“Análise ao Regime Jurídico da Venda de Bens de Consumo”, na Revista Jurídica *Julgar*, Revista da Associação Sindical dos Juizes Portugueses, 2012 (revista com revisão por pares);

“Invalidade do Registo da Marca por Falta de Legitimidade: A confusão no Código de Propriedade Industrial Português”, na Revista Jurídica *Julgar*, Revista da Associação Sindical dos Juizes Portugueses, 2013 (revista com revisão por pares);

Livros/Manuais:

Relatório de Auto-avaliação do IPCB, no âmbito do programa de avaliação institucional (IEP) levado a cabo pela European University Association (EUA), 2008;

Notas Sobre Direito do Consumo e Compilação de Legislação Conexa, Chiado Editora, Lisboa, 2012;

Colaborações Científicas:

Colaborador da revista jurídica *Prolegis* desde 2007 até à actualidade;

Colaborador da revista *REID – Revista Jurídica Internacional de Direitos Humanos, Direitos Fundamentais e Cidadania* desde 2009 até à actualidade;

Membro do conselho editorial da revista científica do IS CET (Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo), *Percursos & Ideias*, desde 2009 até à actualidade;

Reviewer da revista científica *Téchne*, Revista de Estudos Politécnicos, 2010;

Membro do conselho editorial da revista científica *Luso-Brasileira de Direito do Consumo* desde Março de 2011 até à actualidade;

Colaboração em Unidades de Investigação Coordenador do Gabinete de Estudos de Direito do Consumo instituído através de protocolo entre o Instituto Politécnico de Castelo Branco e a Associação Portuguesa de Direito do Consumo e, cuja finalidade é a de formação e informação ao consumidor bem como, a de desenvolver estudos de investigação e organização de congressos e seminários para divulgação de conhecimento, desde Novembro de 2010 até à actualidade;

Sebentas de Apoio Pedagógico Facultadas aos Alunos: -Direito do Trabalho I (Relações Individuais); Direito do Trabalho II (Relações Colectivas); Direito do Consumo; Direito da Família, Marcas e Patentes

Distinções: Distinção Cum Laude na tese de mestrado intitulada “Derechos Humanos y Diversidad: Una Posible Conciliación” apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Salamanca em 2004.