

Código de Processo do Trabalho Republicado pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, e modificado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Reproduz-se, de seguida, o texto do CPT republicado em anexo à Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, agora com as alterações introduzidas no mesmo pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, cuja transcrição não dispensa, de todo o modo, a consulta do respetivo texto legal.

DISPOSIÇÕES FUNDAMENTAIS

Artigo 1.º – Âmbito e integração do diploma

1 – O processo do trabalho é regulado pelo presente Código.

2 – Nos casos omissos recorre-se sucessivamente:

- a) À legislação processual comum, civil ou penal, que diretamente os previna;
- b) À regulamentação dos casos análogos previstos neste Código;
- c) À regulamentação dos casos análogos previstos na legislação processual comum, civil ou penal;
- d) Aos princípios gerais do direito processual do trabalho;
- e) Aos princípios gerais do direito processual comum.

3 – As normas subsidiárias não se aplicam quando forem incompatíveis com a índole do processo regulado neste Código.

1. Como já escrevi noutra sede (*A Teia...*, p. 12, que sigo agora de perto), “Todos os direitos processuais, como direitos adjetivos que são, visam regular a

aplicação do direito substantivo, mas com uma certa tramitação, com uma forma específica, a que se chama processo”. O processo é “um conjunto de atos ordenados para se realizar um certo objetivo, que no fundo repete formalizadamente (e, portanto, organizadamente) a controvérsia imediatamente suscitada no âmbito da intersubjetividade social” (FERNANDO PINTO BRONZE, *Apontamentos...*, p. 54).

2. Originariamente, os processos dos vários ramos do direito confundiam-se, dado que não havia uma noção muito definida de cada um dos atuais direitos substantivos, mas, com o passar do tempo, foram-se distinguindo e surgindo os vários direitos processuais hoje existentes. Em relação a todos eles, é hoje impossível encontrar uma teoria geral do processo (assim, FIGUEIREDO DIAS, *Direito...*, p. 29), pois cada um tem, atualmente, as suas especificidades, decorrentes de aplicarem direitos substantivos com muito pouco de comum e, também, de prosseguirem finalidades muito diferentes (havendo igualmente uma evidente complexificação do direito substantivo subjacente e da própria tramitação específica de cada um dos direitos processuais).

3. De resto, o direito processual, ou pelo menos a existência de um processo, é anterior a qualquer direito substantivo, o que resulta do “facto de o juiz ter precedido o legislador” (FERNANDO PINTO BRONZE, *Apontamentos...*, p. 55), e também da relação entre *actio* e direito existente em Roma (onde quem tinha uma *actio*, tinha o respetivo direito, o inverso exatamente do que sucede hoje, em que a cada direito corresponde uma ação para o fazer valer em juízo – cfr. Art 2.º, n.º 2 do CPC). Mesmo hoje, os sistemas de *common law* decidem com base nos elementos do próprio processo, quando não existem precedentes anteriores a seguir, pelo que é possível haver “ordens jurídicas sem critérios pré-disponíveis, mas não sem um processo” (FERNANDO PINTO BRONZE, *Apontamentos...*, p. 55).

4. “Para o jurista, a organização metódica da dúvida, a expressão das contradições tende sempre para a sua resolução”, pelo que o “ofício do jurista exige, pois, que se saiba resolver” (ALAIN SUPLOT, *Crítica...*, p. 348), o que só é possível com a existência da correspondente legislação adjetiva, que permite concretizar a administração da justiça pelos tribunais prevista constitucionalmente, sendo que “a justiça é uma intenção a cumprir no momento da pergunta – aquando da interposição dos problemas concretos – que ganha, contudo, a consistência da instituição direito (pois que participa na sua constituição) no momento da resposta – no da decisão de cada caso” (FERNANDO PINTO BRONZE, *A Metodologia...*, p. 108).

5. O Direito Processual do Trabalho é, assim, direito adjetivo, i.e., não é a ele que compete fornecer a norma substantiva a aplicar ao caso *sub judice*, limitando-se a regular os termos da aplicação em juízo da lei substantiva. O mesmo acontece, de resto, com os outros direitos processuais, como o Direito Processual Civil, que “regula apenas os *meios* necessários para, a partir do direito privado, se alcançar a solução *concreta* do conflito levantado entre as partes ou se dar *realização efetiva* ao direito violado” (ANTUNES VARELA/J. MIGUEL BEZERRA/SAMPAIO E NORA, *Manual...*, p. 8).

6. O Direito Processual Laboral pode ser definido, sem grande rigor terminológico, como sendo o ramo do direito que visa realizar, através de um processo, com uma tramitação e sequência de atos próprios, a apreciação jurisdicional de situações fácticas ligadas às relações contratuais de trabalho subordinado e a outras relações jurídicas aproximadas ou similares às mesmas e/ou legalmente submetidas à jurisdição laboral (ou, mais sinteticamente – “O processo do trabalho abrange um conjunto de regras de direito adjetivo, as quais visam pôr em prática as particularidades da parte substantiva do direito do trabalho”, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, p. 1189, e ainda, “traduz um corpo de normas instrumentais, destinado a que um órgão jurisdicional, o tribunal do trabalho, tutele o direito subjetivo das partes e a justa composição dos litígios que lhe compete dirimir, e abrange também – comparativamente, mas em moldes bem mais diminutos, a vertente penal” – JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, *Notas...*, p. 7).

7. A aplicação da lei substantiva laboral é realizada, portanto, através de uma sequência de atos com uma ordem definida (um *iter* processual), que visa um certo fim, que, no caso do Direito Processual Laboral, é obter a apreciação judicial de situações de facto emergentes de contratos de trabalho ou de contratos/situações fácticas que lhe são aproximados (como o contrato de aprendizagem ou estágio) ou legalmente equiparados (uma vez que a jurisdição laboral acaba por apreciar e decidir processos que não estão ligados a qualquer relação jurídica de trabalho subordinado, como sucede, por exemplo, com as contraordenações da Segurança Social ou com os processos emergentes de acidentes de trabalho de “trabalhadores independentes” ou até de gerentes). Não me refiro a litígios laborais *tout court*, uma vez que, se é certo que a maioria dos processos tem subjacente aos mesmos um concreto dissídio material, também é certo que há outros em que não existe, pelo menos *ab initio*, essa divergência entre as partes, como sucede com os processos emergentes de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais.

8. Se hoje é aceite a autonomia dogmática do Direito do Trabalho relativamente, *prima facie*, ao Direito Civil (v., por todos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...I*, p. 489-527, destacando, desde logo, as suas “singularidades” e “especificidades”, concluindo, a p. 526-527, que “os diversos institutos e regimes laborais têm subjacentes valorações materiais específicas e que a construção da área jurídica em termos sistemáticos obedece a uma lógica diversa da do Direito Civil”), considera-se igualmente que as especificidades próprias do Direito do Trabalho justificam a existência de um Código de Processo do Trabalho autónomo e separado do Código de Processo Civil, no que já é também uma tradição portuguesa com muitos anos (v., sobre a evolução histórica do direito adjetivo e da jurisdição laboral, ALCIDES MARTINS, *Direito...*, p. 23-28 e CARLOS ALEGRE, *Código...*, p. 21-25, escrevendo PAULA QUINTAS/HÉLDER QUINTAS, *Manual...*, p. 321, que “em determinado momento, tornou-se essencial a intervenção de um Direito Processual que adjetivasse o Direito Laboral”), devendo aceitar-se a existência do Direito Processual Laboral ou do Trabalho com um “ramo do Direito que é dotado de autonomia e que se desenrola perante tribunais próprios (...) e que é dotado de um código: o *Código de Processo do Trabalho*” – PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso...*, p. 13-15 (v. também neste sentido, ABRANTES GERALDES, *Recursos... Novo Regime*, p. 10, concluindo que “O Direito do Trabalho ganhou um espaço próprio que permite distingui-lo do Direito Civil em geral, de modo que com naturalidade se encara a autonomização do Direito Processual do Trabalho relativamente ao Direito Processual Civil”, e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, p. 1196, embora algo dubitativamente e com citação de doutrina em sentido oposto – “Qualquer solução parece defensável”).

9. De todo o modo, é evidente que o CPT não é (nem nunca poderia ser) um código “completo”, antes tendo muitas lacunas e situações não previstas no mesmo, dispondo este artigo, que, nesses “casos omissos”, aplica-se, em primeiro lugar (havendo “uma *ordem hierárquica* dos critérios a utilizar” – CARLOS ALEGRE, *Código...*, p. 27, ou, como o menciona PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Incidências...*, p. 27, existem “normas de reenvio ou devolução” e “normas de prioridade aplicativa ou aplicação preferente”), a “legislação processual comum, civil ou penal, que diretamente os previna” (o que leva a que geralmente se aplique quase sempre subsidiariamente o CPC, pelo que, no dizer de PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Incidências...*, p. 26, há uma série de “metanormas” que estabelecem as relações destes dois diplomas legais, sendo que “metanormas” são, “em sentido

amplo”, “aquelas que não contêm em si mesmo uma conduta, mas têm em vista atos normativos, outras normas ou outras disposições”) – n.º 2, al. a).

10. Não sendo possível a aplicação subsidiária do CPC, recorre-se, de seguida, à “regulamentação dos casos análogos previstos neste Código”, à “regulamentação dos casos análogos previstos na legislação processual comum, civil ou penal”, aos “princípios gerais do direito processual do trabalho” (que devem ser extraídos do próprio CPT e que a seguir se aludirão) e aos “princípios gerais do direito processual comum” (como, por exemplo, os princípios do contraditório e do inquisitório, etc.) – n.º 2, als. b) a e).

11. Finalmente e face à autonomia do Direito Processual Laboral, essas normas subsidiárias, em particular as que constam da legislação processual “comum”, não se aplicarão quando “forem incompatíveis com a índole do processo regulado neste Código” (n.º 3), mormente quando conduzirem a soluções que sejam contrárias às finalidades visadas com a legislação processual laboral ou que levem a soluções contraditórias com a própria natureza dos interesses em causa (em especial quando esses interesses e direitos forem indisponíveis), caso em que se deverá recorrer aos casos análogos constantes deste Código e aos princípios gerais referidos, em particular aos que resultem evidentes do próprio CPT.

12. Esses princípios são múltiplos (v., todavia e criticamente, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tem o direito...*, p. 22, concluindo que “não divisamos eixos valorativos ou princípios do processo laboral diferentes dos princípios do processo civil”), mas podem reduzir-se, em larga medida, à fórmula (magistral) de RAUL VENTURA, *apud* JOANA VASCONCELOS, *Direito...*, p. 13-14, “justiça célere, justiça pacificadora, justiça completa”, correspondendo à “valorização da conciliação, a celeridade e a simplicidade da tramitação, a imediação, traduzida na promoção do contacto entre juiz e partes, a atenuação do princípio dispositivo, a possibilidade de condenação *extra vel ultra petitum* e a modicidade das custas” (cfr., em sentido aproximado, PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso...*, p. 38-64, mencionando, como “princípios e mecanismos que são típicos deste ramo do nosso ordenamento jurídico-processual”, a “hipervalorização do ato conciliatório e a mediação”, o “Regime de acesso ao direito e aos tribunais (do trabalho)” e a “condenação *extra vel ultra petitum*”, bem como PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, p. 1191, PAULA QUINTAS/HÉLDER QUINTAS, *Manual...*, p. 325-329, RAUL VENTURA, *Princípios...*, p. 34-41, e JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, *Notas...*, p. 16-17, e, muito pormenorizadamente e referindo-se igualmente aos vários princípios

do processo civil também aplicáveis ao processo laboral, ALCIDES MARTINS, *Direito...*, p. 55-65).

LIVRO I
Do Processo Civil

TÍTULO I
Da ação

CAPÍTULO I
Capacidade judiciária e legitimidade

Artigo 2.º – Capacidade judiciária ativa dos menores

- 1 – Os menores com 16 anos podem estar por si em juízo como autores.
- 2 – Os menores que ainda não tenham completado 16 anos são representados pelo Ministério Público quando se verificar que o seu representante legal não acautela judicialmente os seus interesses.
- 3 – Se o menor perfizer os 16 anos na pendência da causa e requerer a sua intervenção direta na ação, cessa a representação.

1. Diversamente do que sucede na legislação processual civil e uma vez que os menores podem celebrar validamente contratos de trabalho subordinado (cfr. Art. 68.º, n.º 2 do CT), os menores com 16 anos (inclusive) têm capacidade judiciária ativa (enquanto que no processo civil *tout court*, “só podem estar em juízo por intermédio dos seus representantes” – Art. 16.º n.º 1 do CPC, em regra, uma vez que um menor emancipado tem, nos termos do Art. 133.º do CC, “plena capacidade de exercício de direitos” e, conseqüentemente, também “plena” capacidade judiciária), podendo estar por si em juízo e demandar (mas não já podendo ser demandados, não tendo, assim e *a contrario sensu*, capacidade judiciária passiva – cfr., por todos, JOÃO CORREIA/ALBERTINA PEREIRA, *Código...*, p. 38, e ALCIDES MARTINS, *Direito...*, p. 68, contra, CARLOS ALEGRE, *Código...*, p. 35), *verbi gratia*, o seu empregador (n.º 1).

2. Quanto aos menores de 16 anos (que só excepcionalmente poderão prestar trabalho – v. Art. 68.º, n.º 3 do CT, desde que “tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação

pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural”, sendo que, agora nos termos do n.º 4 do mesmo normativo, “Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade”), deverão ser representados, nos termos gerais, pelo seu “representante legal”, que poderá ser substituído pelo Ministério Público se não acautelar em juízo os seus interesses (se, por exemplo, não der o devido impulso processual ao processo em que o menor é autor e em que o representa judicialmente) – n.º 2, cessando essa representação a partir dos 16 anos (a esse título, nada obstando que o Ministério Público patrocine o menor a partir dos 16 anos na qualidade de trabalhador e nos termos do Art. 7.º deste diploma legal) – n.º 3.

Artigo 2.º-A – Capacidade judiciária das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, ainda que destituídas de personalidade jurídica, gozam de capacidade judiciária ativa e passiva.

1. A personalidade judiciária “consiste na suscetibilidade de ser parte” e resulta, em primeiro lugar, da própria personalidade jurídica da parte (Art 11.º, n.ºs 1 e 2 do CPC), mas existem vários casos em que o legislador confere personalidade judiciária a entidades sem personalidade jurídica, mormente a entidades que MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...I*, p. 371, designa de “pessoas juslaborais coletivas”.

2. De facto, seria mais correto falar-se aqui de personalidade judiciária do que em “capacidade judiciária ativa e passiva”, dado que, no fundo, o legislador acaba por conferir personalidade (e, conseqüentemente, também capacidade) judiciária a todas estas entidades, mesmo quando não têm personalidade jurídica, não estando em causa, como sucede, na capacidade judiciária, a “capacidade do exercício de direito” (Art. 16.º, n.º 2 do CPC), mas antes, num momento

prévio, a própria falta de personalidade jurídica/judiciária de algumas destas estruturas.

3. Estas “estruturas de representação coletiva dos trabalhadores” são, necessariamente, as que constam do CT, em especial do seu Art. 404.º: “a) Associações sindicais; b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores; c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho; d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus”, sendo que, como o referem, JOÃO CORREIA/ALBERTINA PEREIRA, *Código...*, p. 39, “As Comissões de Trabalhadores e Associações Sindicais e de Empregadores gozam de personalidade jurídica (arts. 416.º e 417.º do Código do Trabalho)”.

Artigo 3.º – Litisconsórcio

1 – Se o trabalho for prestado por um grupo de pessoas, pode qualquer delas fazer valer a sua quota-parte do interesse, embora este tenha sido coletivamente fixado.

2 – Para o efeito do número anterior, o autor deve identificar os demais interessados, que são notificados, antes de ordenada a citação do réu, para, no prazo de 10 dias, intervirem na ação.

3 – Os interessados de que não forem conhecidos a residência ou o local de trabalho são notificados editalmente, com dispensa de publicação de anúncios.

4 – Sendo a ação intentada por um ou alguns dos trabalhadores, cabe ao Ministério Público a defesa dos interesses dos trabalhadores que não intervierem por si.

1. Este artigo abrange uma situação muito específica (e talvez já não muito comum, embora MANUELA FIALHO, *Legitimidade...*, p. 196, refira, corretamente, que podem aqui integrar-se “as relações de trabalho estabelecidas entre um determinado empregador e uma orquestra, um coro, uma companhia de teatro (...), enfim artes de espetáculo em geral”, sendo que a “a figura subjacente a esta situação pode encontrar-se no contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos, previsto na Lei 4/2008 de 7/02, alterada pelo Art.º 36.º [da] Lei 105/2009 de 14/09”) de “litisconsórcio voluntário *ativo*” (CARLOS ALEGRE, *Código...*, p. 38), em que há uma única ação, com idêntica causa de pedir e pedido, mas com

diversos sujeitos processuais do lado ativo da relação adjetiva, por existirem, concomitantemente, diversos sujeitos ativos na relação jurídica substantiva subjacente (Art. 35.º do CPC).

2. Esta norma prevê, pois, que qualquer trabalhador possa vir reclamar judicialmente a sua “quota-parte do interesse” (de acordo com a parte da retribuição que lhe caberia), sendo os demais trabalhadores, antes até da citação do empregador, citados (a norma fala em “notificados”, mas como corresponde à sua chamada ao processo, considera-se que se lhe devem aplicar as normas relativas à citação, dado que a citação visa “Chamar, pela primeira vez, ao processo, alguma pessoa interessada na causa” – ÁLVARO LOPES-CARDOSO, *Citações...*, p. 11, como o dispõe o Art. 219.º, n.º 1 do CPC – “A citação é o ato pelo qual se dá conhecimento ao réu de que foi proposta contra ele determinada ação e se chama ao processo para se defender; emprega-se ainda para chamar, pela primeira vez, ao processo alguma pessoa interessada na causa”) para intervirem no processo (n.º 2), caso em que poderão vir também pedir a sua quota-parte da retribuição.

3. Caso não seja possível efetuar a sua citação, os restantes trabalhadores são citados (e, de novo, não notificados) editalmente, sendo depois, se não intervierem, representados pelo Ministério Público (Art. 21.º do CPC), o mesmo sucedendo se forem citados e não intervierem na ação (n.º 3).

Artigo 4.º – Anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho

As associações sindicais e as associações de empregadores outorgantes de convenções coletivas de trabalho, bem como os trabalhadores e os empregadores diretamente interessados, são partes legítimas nas ações respeitantes à anulação e interpretação de cláusulas daquelas convenções.

1. Esta norma visa retirar quaisquer dúvidas que pudessem surgir quanto à legitimidade (ativa e passiva) nas “ações respeitantes à anulação e interpretação de cláusulas” (cujo regime processual será mencionado infra) de convenções coletivas de trabalho (no que deverá ser considerado, tal como se exporá infra, como fazendo referência também a outros instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, desde que não tenham “natureza administrativa” – JOÃO

CORREIA/ALBERTINA PEREIRA, *Código...*, p. 44, sendo que têm essa “natureza” as portarias de extensão e as portarias de condições de trabalho, previstas, respetivamente, nos Arts. 514.º e 517.º do CT), em que são partes legítimas as entidades que as outorgaram, mas também os “trabalhadores e empregadores diretamente interessados”.

2. De qualquer forma, afigura-se que se poderia dispensar esta norma, dado que não se vê que da mesma se extraia qualquer alteração relativamente ao que já resultaria das regras gerais relativas à legitimidade constantes da legislação processual civil.

3. Efetivamente, os próprios outorgantes destes instrumentos sempre seriam, desde logo por essa sua qualidade, parte legítima para intervirem neste tipo de ações, o mesmo sucedendo quanto aos “trabalhadores e empregadores” que tenham um interesse direto nessa ação (*maxime* quando possam ver os seus direitos e deveres resultantes do contrato de trabalho celebrado afetados em virtude do “desfecho” final deste tipo de processos).

4. Por último, o Art. 442.º do CT dá-nos várias definições legais com interesse para este artigo, bem como para outras disposições do CPT: “1 – No âmbito das associações sindicais, entende-se por: a) Sindicato, a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais; b) Federação, a associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de atividade; c) União, a associação de sindicatos de base regional; d) Confederação, a associação nacional de sindicatos, federações e uniões; e) Secção sindical, o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato; f) Delegado sindical, o trabalhador eleito para exercer atividade sindical na empresa ou estabelecimento; g) Comissão sindical, a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento; h) Comissão intersindical, a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes. 2 – No âmbito das associações de empregadores, entende-se por: a) Associação de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço; b) Federação, a associação de associações de empregadores do mesmo sector de atividade; c) União, a associação de associações de empregadores de base regio-

nal; d) Confederação, a associação nacional de associações de empregadores, federações e uniões”.

Artigo 5.º – Legitimidade de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e de associações de empregadores

1 – As associações sindicais e de empregadores são partes legítimas como autoras nas ações relativas a direitos respeitantes aos interesses coletivos que representam.

2 – As associações sindicais podem exercer, ainda, o direito de ação, em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem:

a) Nas ações respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes da associação sindical ou nesta exerçam qualquer cargo;

b) Nas ações respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra os seus associados que sejam representantes eleitos dos trabalhadores;

c) Nas ações respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados.

3 – Para efeito do número anterior, presume-se a autorização do trabalhador a quem a associação sindical tenha comunicado por escrito a intenção de exercer o direito de ação em sua representação e substituição, com indicação do respetivo objeto, se o trabalhador nada declarar em contrário, por escrito, no prazo de 15 dias.

4 – Verificando-se o exercício do direito de ação nos termos do n.º 2, o trabalhador só pode intervir no processo como assistente.

5 – Nas ações em que estejam em causa interesses individuais dos trabalhadores ou dos empregadores, as respetivas associações podem intervir como assistentes dos seus associados, desde que exista da parte dos interessados declaração escrita de aceitação da intervenção.

6 – As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são parte legítima como autor nas ações em que estejam em causa a qualificação de informações como confidenciais ou a recusa de prestação de informação ou de realização de consultas por parte do empregador.