

Francisco Liberal Fernandes

**REGIME JURÍDICO DO
CONTRATO DE TRABALHO
EM TIMOR-LESTE
(EMPLOYMENT CONTRACT IN EAST-TIMOR)**

U. PORTO
FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DO PORTO

CIJE CENTRO
DE INVESTIGAÇÃO
JURÍDICO
ECONÓMICA

2015

Título

REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TIMOR-LESTE
(Employment Contract in East-Timor)

1ª Edição, Outubro 2015

Autor

Francisco Liberal Fernandes

Edição de Autor

Execução gráfica

Ana Paula Silva

ISBN

978-989-20-6064-4

© Francisco Liberal Fernandes

All rights reserved. No reproduction, copy or transmission of this book may be made without written permission of the author. Short excerpts from it may, nevertheless, be reproduced as long as the source is acknowledged.

FRANCISCO LIBERAL FERNANDES

Faculdade de Direito da Universidade do Porto

Centro de Investigação Jurídico-Económica

**REGIME JURÍDICO DO
CONTRATO DE TRABALHO
EM TIMOR-LESTE**

(Employment Contract in East-Timor)

2015

Aos alunos da Universidade Nacional de Timor-Lorosa'e
a quem tive o privilégio de conhecer e ensinar

ÍNDICE

Apresentação	13
--------------------	----

Capítulo I - O Direito do Trabalho

1. A relação laboral	15
2. A formação do direito do trabalho	18
3. Noção e conteúdo do direito do trabalho.....	20
4. Fontes de direito do trabalho	23
4.1. Fontes internacionais	23
4.2. Fontes internas	25
a) Constituição.....	25
b) Lei e Decreto-lei	26
c) Acordo colectivo de trabalho	27
d) O regulamento interno	27
e) Os usos	28
4.3. O pluralismo das fontes de direito do trabalho.....	29
4.4. Relações entre a lei e o acordo colectivo de trabalho	31
5. Hierarquia das fontes de direito do trabalho e o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador	32
6. Aplicação da lei laboral no tempo	35
7. Aplicação da lei laboral no espaço	36

Capítulo II - O contrato de trabalho

1. Noção e elementos essenciais do contrato de trabalho	37
2. Características do contrato de trabalho	40
3. O trabalho autónomo	43
4. Formação do contrato de trabalho.....	45
4.1. Capacidade das partes	45
4.2. Objecto do contrato	45
4.3. Forma do contrato de trabalho	47
5. Invalidade do contrato de trabalho	47

5.1. Invalidez total	48
5.2. Invalidez parcial	49
6. Modalidades do contrato de trabalho	50
6.1. O contrato de trabalho típico ou normal	50
6.1.1. Características	50
6.1.2. O período probatório	51
6.2. O contrato de trabalho de duração determinada	52
6.2.1. O termo resolutivo	52
6.2.2. Condições de validade	53
6.2.3. Duração do contrato	55
6.2.4. Renovação do contrato	55
6.2.5. Conversão do contrato	56
6.2.6. Caducidade do contrato	57
6.2.7. O período probatório	58
6.3. O contrato de aprendizagem	58
7. Limitação da liberdade de trabalho	58
7.1. Pacto de permanência	58
7.2. Pacto de exclusividade	59
7.3. Pacto de não concorrência	59

Capítulo III – Modificação do contrato de trabalho

1. O objecto do contrato de trabalho	62
1.1. Determinação da actividade do trabalhador	62
1.2. A categoria profissional	63
1.3. O <i>jus variandi</i>	64
2. O local de trabalho	65
2.1. Relevância do local de trabalho	65
2.2. Noção de local de trabalho	66
2.3. Alteração do local de trabalho	67
2.3.1. Caracterização geral e regime comum	67
2.3.2. Modalidades de transferência do local de trabalho	68
2.3.3. Transferência do local de trabalho e o direito de rescindir contrato	69
2.4. Proibição de transferência de local de trabalho	71
3. Transmissão da empresa ou do estabelecimento	71

Capítulo IV – Direitos e deveres das partes

1. Deveres da entidade patronal	74
1.1. Perante os trabalhadores	74
1.2. Perante a Administração do trabalho	75
2. Deveres do trabalhador	75
3. Garantias do trabalhador	80
4. A antiguidade do trabalhador	81
5. Poderes da entidade patronal	82
5.1. Poder de direcção	83
5.2. Poder regulamentar	84
5.3. Poder disciplinar	85
5.3.1. Caracterização geral	85
5.3.2. A vida privada do trabalhador	86
5.3.3. A infracção disciplinar	87
5.3.4. Princípios relativos à aplicação das sanções disciplinares	88
5.3.5. As sanções disciplinares	89
5.3.6. Processo disciplinar	90
5.3.7. Recurso e impugnação da sanção aplicada	96
5.3.8. Registo das sanções disciplinares	97

Capítulo V – Tempo de trabalho, férias e faltas

1. Introdução	99
2. O período normal de trabalho	100
3. Horário de trabalho	102
3.1. Noção	102
3.2. Modalidades de horário de trabalho	103
3.3. Fixação e alteração do horário de trabalho	105
4. Trabalho extraordinário	105
4.1. Noção	105
4.2. Regime	106
4.2.1. Limites temporais	106
4.2.2. Remuneração do trabalho extraordinário	107
4.2.3. Obrigatoriedade	107
4.2.4. Registo do trabalho suplementar	108

4.2.5. Casos especiais	108
5. Trabalho noturno	108
6. Trabalho por turnos	109
6.1. Noção	109
6.2. Modalidades	110
7. Descanso semanal obrigatório	111
8. Feriados obrigatórios	113
9. O direito a férias	114
9.1. Constituição do direito a férias	114
9.2. Duração das férias	115
9.3. Efeitos das faltas sobre as férias	116
9.4. Marcação das férias	117
9.5. Gozo das férias	117
9.6. Retribuição das férias	118
9.7. Alteração do período de férias	118
9.8. Violação do gozo das férias	119
9.9. Efeitos da extinção do contrato sobre as férias	120
10. As faltas ao trabalho	120
10.1. Noção de falta	120
10.2. Natureza do regime legal	121
10.3. Tipos de faltas	122
10.4. Efeitos das faltas justificadas	123
10.5. Efeitos das faltas injustificadas	125

Capítulo VI - A remuneração do trabalho

1. Caracterização da remuneração salarial	127
2. Noção de retribuição	129
2.1. O conceito técnico-laboral de remuneração	129
2.2. Remuneração de base e prestações complementares	131
2.3. Critérios de classificação das prestações retributivas	131
2.4. O art. 39º, n.º 4, da LT	134
3. Princípios relativos à remuneração	135
4. Modalidades de retribuição	137
4.1. Retribuição fixa	137
4.2. Retribuição variável	138
4.3. Retribuição mista	139

5. Forma, lugar e periodicidade do pagamento da retribuição	139
6. Determinação da retribuição horária	141
7. Protecção da retribuição	141
8. Prescrição dos créditos laborais	142
9. Os descontos na retribuição	142
Capítulo VII - Regimes especiais de protecção no trabalho	
1. Protecção da maternidade e da paternidade	146
1.1. Licença de maternidade	146
1.2. Licença de paternidade	147
1.3. Protecção na gravidez e após o parto	148
1.3.1. Dispensas para consulta médica e amamentação	148
1.3.2. Protecção da saúde e segurança	149
1.4. Assistência aos filhos	149
1.5. Protecção contra o despedimento	150
2. O trabalho de menores	150
2.1. A idade de admissão ao trabalho	150
2.2. Celebração do contrato de trabalho	151
2.3. Condições específicas de prestação do trabalho	152
2.4. Incumprimento das normas sobre o trabalho de menores	154
3. Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica	154
3.1. Princípios gerais	154
3.2. Tutela da saúde e condições de trabalho	155
4. O trabalhador-estudante	155
5. Trabalhador estrangeiro	156

Capítulo VIII – Suspensão e redução do contrato de trabalho

1. Enquadramento	157
2. Suspensão ou redução por motivos ligados ao empregador	159
2.1. Caracterização	159
2.2. Procedimento	160
2.3. Efeitos da suspensão do contrato	161
2.4. Efeitos da redução do contrato	162
3. Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador	163
4. Suspensão por mútuo acordo	163
5. Suspensão por motivo de greve	164

Capítulo IX – Cessação do contrato de trabalho

1. Estabilidade no emprego e extinção do contrato de trabalho	165
2. Cessação do contrato de trabalho por caducidade	167
2.1. Casos de extinção por caducidade	167
2.2. Decurso do prazo estipulado	167
2.3. Impossibilidade superveniente de prestar ou de receber o trabalho.	168
2.3.1. Caracterização	168
2.3.2. Verificação da impossibilidade	169
2.3.3. Morte de trabalhador ou do empregador e extinção da pessoa colectiva.	169
2.3.4. Consequências da caducidade por impossibilidade	170
2.4. Reforma do trabalhador	170
3. Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo	171
4. Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador	172
4.1. O princípio da livre demissão	172
4.2. Modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador ..	174
4.2.1. Rescisão com justa causa	174
4.2.2. Rescisão com aviso prévio.	181
5. Rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do empregador.	182
5.1. Enquadramento	182
5.2. O sistema jurídico do despedimento.	183
5.3. Pressupostos da rescisão com justa causa	185
5.3.1. Elementos da noção de justa causa	185
5.3.2. Apreciação da justa causa	188
5.3.3. O art. 50º, n.º 3, da LT.	189
5.4. Pressupostos processuais	196
5.5. Meios de oposição do trabalhador.	197
5.6. Nulidade da rescisão	197
5.7. Efeitos da declaração de nulidade	198
6. Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais	199
6.1. Caracterização.	199
6.2. Extinção sucessiva dos contratos	200

6.3. Procedimento de rescisão	201
6.3.1. O processo negocial	201
6.3.2. Rescisão dos contratos	201
6.4. Direitos dos trabalhadores	202
6.5. Impugnação da rescisão e suas consequências	202
6.6. A oposição à reintegração dos trabalhadores.	203
7. Efeitos comuns às modalidades de cessação do contrato de trabalho	204
7.1. Carta de referência e certificado de trabalho	204
7.2. Devolução dos instrumentos de trabalho	205
7.3. Compensação por tempo de serviço	205
Referências bibliográficas	207

Anexo – Legislação Do Trabalho

Constituição da República	211
Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas por Timor-Leste	215
Lei do Trabalho – Lei n.º 4 /2012, de 21 de Fevereiro	217
Lei da greve – Lei n.º 5/2012, de 29 de Fevereiro	275

Prometemos, com a presença desses livros, nos esforçarmos para estudar bem, a fim de aprofundar mais os nossos conhecimentos.

MARIQUITA DE FREITAS, Escola EBF, Uato-Haco,
Venilale

Apresentação

Este texto é o testemunho (também afectivo) da minha leccionação, em 2010, da cadeira de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e. Enquadra-se no âmbito da participação da Faculdade de Direito da Universidade do Porto no protocolo de colaboração com aquela Universidade.

Sendo um trabalho de iniciação ao estudo do Direito do Trabalho, não tem outra pretensão que não seja a de possibilitar, de forma simples e imediata, o conhecimento do regime do contrato individual de trabalho consagrado pela Lei do Trabalho (Lei n.º 4/2012, de 21-2). Optou-se igualmente por omitir qualquer indicação bibliográfica ao longo do texto, não obstante ser naturalmente tributário da doutrina juslaboralista portuguesa.

Ao disponibilizar este texto numa plataforma de acesso livre e gratuito, pretendo associar-me às comemorações do décimo aniversário da Faculdade de Direito da UNTL.

Porto, Outubro de 2015

CAPÍTULO I

O Direito do Trabalho

1. A relação laboral

Como facilmente se percebe, a vida humana depende do trabalho dos homens. Porque a natureza não nos fornece de forma imediata e em quantidade suficiente os bens de que carecemos para sobreviver, o trabalho impõe-se como uma exigência ou necessidade natural, ou seja, como uma actividade que versa (directa ou indirectamente) sobre a natureza, de modo a extrairmos dela os bens que assegurem a satisfação das nossas necessidades. Neste sentido, o trabalho é a base da vida social e o instrumento de criação da riqueza de uma comunidade.

O trabalho constitui igualmente um elemento essencial da vida das pessoas, não só porque a condiciona em moldes substanciais (grande parte da nossa existência é consumida durante o trabalho), porque é determinante das relações pessoais e sociais de cada um, e ainda porque condiciona o nível de satisfação das necessidades individuais, na medida em que é o principal (ou mesmo único) meio de obtenção do rendimento da grande maioria das pessoas. O trabalho é pois um factor

de realização pessoal e um elemento de integração social; inversamente, a falta de trabalho é uma situação cujas consequências negativas se revelam a diferentes níveis: económico, social, pessoal ou familiar.

Ora, a actividade laboral pode ser realizada através de formas diversas, as quais variam basicamente entre o trabalho comunitário, o trabalho realizado autonomamente e o realizado por conta de outrem; é precisamente esta última modalidade que constitui o objecto do direito do trabalho e que tem no contrato de trabalho a sua expressão jurídica.

Segundo o art. 1072º do Código Civil de Timor-Leste, «contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta»; o artigo seguinte acrescenta que «o contrato de trabalho está sujeito a legislação especial». Por sua vez, o art. 5º, alínea g), da Lei do Trabalho (LT)¹ define contrato de trabalho como o «acordo através do qual o trabalhador se obriga a prestar a sua actividade ao empregador, sob a autoridade e direcção deste, mediante o pagamento de remuneração».

Destas normas – que têm por objecto as relações de trabalho dependente ou assalariado – retiram-se duas ideias principais. A primeira é a de que estamos perante uma actividade livre ou voluntária e que esta característica é traduzida no plano normativo pela figura do contrato de trabalho; muito embora a sua celebração seja na grande maioria das situações desencadeada por uma necessidade de sobrevivência do trabalhador², nem por isso deixa de ser uma relação juridicamente livre e voluntária.

Relacionada com esta ideia de liberdade jurídica, a proibição e erradicação do trabalho forçado constitui um objectivo geral na actual civilização. Aquela proibição é objecto do art. 50º, n.º 4, da Constituição e do art. 8º da LT, como também de leis internacionais, de que são exemplo a Convenção n.º 105 da OIT (sobre a abolição do trabalho forçado), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 4º), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 8º) e o Pacto Internacional

¹ Dado que este texto versa sobre a Lei do Trabalho, todos os artigos nele referidos sem indicação do diploma a que pertencem são relativos àquela lei.

² Neste sentido, o contrato de trabalho é o acordo através do qual se concretiza o encontro entre quem procura trabalho (o trabalhador) e quem o oferece (o empregador) e que possibilita àquele ingressar no mercado de trabalho e, com isso, obter os meios de sobrevivência de que carece.

sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 6^o)³.

Sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico de direito privado, a previsão no Código Civil de uma disciplina especial para o trabalho subordinado é explicável não só pela relação de desigualdade que se estabelece entre os seus agentes, como ainda pelo facto de a actividade de trabalho ser inseparável da pessoa do trabalhador e de a sua execução envolver e condicionar profundamente a autonomia e a liberdade daquele. Aliás, o vínculo de desigualdade subjacente ao contrato de trabalho é o elemento fundamental que permite explicar a natureza especial do direito do trabalho; paralelamente, a dimensão pessoal subjacente ao contrato de trabalho, associada aos seus efeitos a nível da liberdade e da autonomia do trabalhador, justifica igualmente a adopção pelo legislador de uma disciplina específica, distinta do regime comum das relações patrimoniais (o direito das obrigações).

A segunda ideia que se extrai do art. 1072^o do Código Civil e do art. 5^o, alínea g), da LT tem a ver com o facto de o direito do trabalho (“a legislação especial” de que fala o art. 1073^o do Código Civil) se formar em torno do contrato individual de trabalho. Isto significa que aquele ramo do direito não se ocupa de todas as formas de trabalho humano, mas apenas daquelas que reúnam certas características, a principal das quais reside na natureza dependente da prestação que uma pessoa se obriga a realizar para outrem. Regula, assim, o trabalho subordinado ou por conta alheia, mais especificamente a relação estabelecida entre empregador e trabalhador nos termos da qual este se compromete a exercer uma actividade de acordo com as ordens e instruções que lhe são dadas por aquele.

Esta posição de desigualdade das partes do contrato de trabalho decorre, por um lado, do facto de o trabalhador carecer dos rendimentos do trabalho para viver – o que o coloca numa situação de dependência económica perante o empregador – e, por outro lado, da circunstância de, durante a vigência do contrato, ficar sujeito à autoridade e direcção daquele em tudo o que diz respeito à execução do trabalho (subordinação jurídica), de modo que, para o trabalhador, cumprir o contrato é, antes de mais, obedecer ao empregador, ainda que dentro de certos limites.

³ Veja-se o recente relatório da OIT apresentado na 103^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2014) sobre o tema “Intensificar a luta contra o trabalho forçado”.

2. A formação do direito do trabalho

Embora o contrato de trabalho seja uma figura central do direito do trabalho, não é a autonomia negocial das partes a principal fonte reguladora da relação individual de trabalho, como poderia indicar a sua natureza jurídico-privada. Na verdade, o historial das relações laborais tem revelado que, tal como são entendidos pelo direito comum dos contratos, os princípios individualistas da autonomia da vontade e da igualdade contratual não se revelam ajustados ou adequados para regular na sua globalidade as relações de trabalho, não podendo, por isso, serem transpostos de forma linear para este sector da vida social.

Com efeito, nos primórdios da formação em larga escala das relações de trabalho assalariado, paralelamente ao desenvolvimento da actividade industrial, a aplicação daqueles princípios deu origem à formação de situações laborais em que era manifesta a existência de uma excessiva dependência contratual dos trabalhadores, a qual permitia aos empregadores a fixação de condições de trabalho acentuadamente desequilibradas e injustas⁴. Ou seja, o contrato tal como era concebido a nível do direito civil (um acordo entre pessoas com igual autonomia e liberdade negocial) revelou-se um elemento gerador de relações de troca manifestamente desequilibradas para os trabalhadores⁵; aliás, foi a realidade jurídico-laboral que se encarregou de demonstrar os efeitos socialmente negativos provocados por esse contratualismo estrito, agravados para mais pelo facto de, em períodos de excesso de mão-de-obra disponível, haver sempre pessoas dispostas a trabalhar por salários inferiores aos estabelecidos num determinado momento. O contrato (regulado pelo direito civil) era pois

⁴ Contudo, do ponto de vista histórico, o enquadramento do trabalho humano na figura do contrato constituiu uma evolução cujo relevo sócio-jurídico deve ser sublinhado, na medida em que tornou possível a passagem da relação de trabalho servil (caracterizada pelo estatuto de submissão pessoal de uma das partes) para uma relação contratual em que as pessoas intervenientes beneficiavam no plano jurídico ou formal de uma posição de igualdade.

⁵ Esse desequilíbrio tem, antes de mais, uma raiz sócio-económica, o que significa que é prévio ou anterior à própria relação laboral; com efeito, ele decorre do facto de o trabalhador carecer de trabalhar para sobreviver e de ser o empregador quem controla o acesso a esse mesmo trabalho, na medida em que dispõe dos meios de produção indispensáveis à respectiva realização. Além disso, a mesma desigualdade manifesta-se no interior da própria relação laboral através do reconhecimento ao empregador de uma posição de supremacia e da correspondente posição de subordinação do trabalhador (*infra*).

a única fonte (“a lei”) que definia os direitos e as obrigações das partes da relação laboral; o Estado limitava-se a garantir o exercício daquelas liberdades e a adoptar uma posição de neutralidade face às condições fixadas por aquelas.

Na verdade, as consequências (negativas) decorrentes dessa desigualdade social e contratual conduziram ao reconhecimento de que o contrato (tal como o direito civil o concebia, isto é, enquanto acordo baseado na autonomia, igualdade e liberdade das partes) não permitia operar uma troca justa ou equitativa entre os interesses de quem oferece trabalho e de quem o procura. Daí a necessidade de os poderes públicos adoptarem uma política intervencionista (em oposição à neutralidade precedente), dirigida, no essencial, à fixação imperativa de condições mínimas de trabalho (com a consequente limitação da liberdade contratual das partes do contrato de trabalho e, com isso, da concorrência entre os próprios trabalhadores), ao reconhecimento da liberdade de acção colectiva dos trabalhadores e à instituição de organismos públicos com funções específicas de controlo da aplicação das leis laborais.

O direito do trabalho surgiu assim para garantir condições de trabalho e de vida minimamente aceitáveis (determinadas de acordo com os padrões de referência vigentes em cada sociedade), o que significa que a sua razão de ser reside na necessidade de assegurar um determinado nível de garantias em benefício da parte mais débil da relação laboral, o trabalhador. Aliás, as primeiras intervenções dos Estados (industrializados) foram no sentido de atenuar ou resolver os problemas sociais mais graves existentes no mundo do trabalho, em particular os relativos ao trabalho dos menores e das mulheres, assim como em matéria de tempo de trabalho e de segurança e higiene nos locais de trabalho.

Por outro lado, o associativismo sindical, em especial através da greve e da contratação colectiva, passou igualmente a desempenhar um papel fundamental no desenvolvimento do direito do trabalho, de tal modo que, presentemente, pode dizer-se que, de uma maneira geral, a disciplina que regula a relação de trabalho é resultado da acção do Estado e dos parceiros sociais.

Nessa medida, o direito do trabalho veio assim substituir uma determinada ordem jurídica que possibilitava que as condições de trabalho fossem fixadas num quadro de desigualdade contratual profundamente condicionado pelos interesses (e pelo poder) dos empregadores em

detrimento dos trabalhadores. A sua autonomia jurídica face ao direito civil verificou-se a partir do momento em que o contrato comum deu lugar a uma outra figura contratual cuja disciplina era maioritariamente produto da intervenção legislativa (e, numa fase posterior, da actuação normativa dos parceiros sociais) e, nessa medida, dotada de eficácia vinculativa para as partes⁶. Deste modo, o conjunto dos direitos e obrigações relativos ao estatuto de trabalhador passou no fundamental a ser fixado numa esfera jurídica diversa e hierarquicamente superior à autonomia individual⁷.

Assim, quando o legislador estabelece, por exemplo, um salário mínimo ou fixa limites máximos para a duração do trabalho, ou confere força vinculativa às convenções colectivas de trabalho tem em vista limitar a autonomia individual dos contraentes e, simultaneamente, impedir que os trabalhadores aceitem condições inferiores às prescritas nessas fontes.

Em jeito de conclusão, dir-se-á que, pela sua natureza histórica e pela importância sócio-política que lhe é reconhecida pelas diversas fontes legislativas, o direito do trabalho reúne condições para desempenhar um papel relevante na organização e desenvolvimento da sociedade timorense.

3. Noção e conteúdo do direito do trabalho

Em face do que ficou referido, dir-se-á que o direito do trabalho compreende o conjunto das normas jurídicas, de natureza estadual ou convencional, que visam regular as relações individuais e colectivas que têm como elemento comum o trabalho assalariado.

Nesta noção destacam-se as seguintes ideias: em primeiro lugar, que este ramo do direito não engloba apenas normas emanadas pelo Estado (ou por outros organismos públicos), mas também normas adoptadas por entidades privadas através dos acordos colectivos de trabalho celebrados entre as associações sindicais e os empregadores ou associações de empregadores (infra). Em segundo lugar, que o direito do

⁶ Este intervencionismo legislativo sempre significou o reconhecimento pelo Estado de que trabalhador e empregador não podem ser considerados sujeitos iguais e com vontades dotadas do mesmo grau de autonomia contratual.

⁷ Como manifestações desse intervencionismo podem referir-se o facto de os trabalhadores não poderem, por exemplo, aceitar ou acordar condições salariais inferiores a determinado nível, assim como a limitação dos poderes de despedimento do empregador.

trabalho não regula toda a actividade de trabalho, mas apenas aquela que é caracterizada pela existência de uma obrigação do devedor, o trabalhador, de obedecer às instruções do respectivo credor, a entidade empregadora. Por fim, aquela noção pretende evidenciar que o direito do trabalho tem por objecto a relação de trabalho assalariado, o que significa que não se limita a proteger os trabalhadores (embora seja essa a sua função principal), mas também a garantir a posição de domínio do empregador na relação laboral.

O direito do trabalho tem como objecto principal regular a relação de troca entre trabalho e salário, que, como todas as relações jurídicas, é marcada por interesses antagónicos entre as partes. Trata-se de um vínculo caracterizado não só por possuir uma natureza patrimonial e mercantil (no contrato de trabalho, a actividade laboral constitui uma 'mercadoria' que é objecto de venda ou alienação), mas também uma dimensão pessoal, decorrente do facto de a prestação de trabalho ser inseparável da pessoa que o realiza.

O direito do trabalho disciplina assim uma relação que envolve profundamente a pessoa do trabalhador; tem, por isso, como função primordial (embora não seja a única) proteger o contraente mais débil, aquele que, com a celebração do contrato de trabalho, passa a ficar submetido à autoridade, direcção e fiscalização do empregador, recebendo como contrapartida uma retribuição.

Em rigor, a relação de trabalho não se define por aquilo que se promete fazer, mas antes pelo modo como se promete fazer. Compreende-se, por isso, que o direito do trabalho abranja actividades e profissões de todos os tipos; esta grande amplitude explica que, não obstante o estatuto de subordinação ser comum à generalidade das relações laborais (ainda que em graus ou formas diferentes), possam existir regimes especiais através das quais o legislador procura regular aspectos particulares que caracterizam determinadas relações de trabalho, como sucede, por exemplo, como o trabalho prestado por menores ou por pessoas com capacidade de trabalho reduzida (art. 66º e s. da LT).

Como se referiu, o direito do trabalho forma-se à volta da relação de trabalho subordinado, cujas características serão analisadas no capítulo seguinte. Não regula por isso as situações em que esteja ausente aquela característica, como é o caso do trabalho autónomo (em que o próprio produtor organiza a sua actividade profissional), do trabalho

não retribuído realizado pelos membros do agregado familiar, do trabalho voluntário ou solidário, ou do realizado em consequência da aplicação de uma medida sancionatória, como é o caso do realizado em regime prisional ou do trabalho à comunidade.

Embora reúna as características do trabalho subordinado ou dependente, não estão compreendidas no âmbito do direito do trabalho as relações de emprego público (veja-se o art. 2º, n.º 2, da LT), as quais, por razões de política legislativa, são objecto do direito administrativo (direito da função pública).

Se bem que o contrato de trabalho seja a fonte de constituição da relação jurídico-laboral, o âmbito do direito do trabalho não se limita a regular os direitos e obrigações entre trabalhador e empregador (direito individual do trabalho), mas disciplina também as relações colectivas que se constituem entre as associações de trabalhadores e os empregadores ou associações de empregadores (direito colectivo do trabalho).

O direito colectivo do trabalho tem por objecto o reconhecimento e a tutela dos interesses que se formam no seio das relações laborais e compreende a disciplina relativa à organização dos trabalhadores e dos empregadores (art. 75º e s.), e às formas de acção colectiva, designadamente a negociação colectiva (art. 88º e s.) e o direito de greve (art. 92º e s.), incluindo a resolução por via extrajudicial dos conflitos de trabalho (art. 99º e s.).

A legislação laboral abrange igualmente as relações entre o Estado e os empregadores (*direito administrativo do trabalho*). Trata-se basicamente do conjunto de normas relativas à fiscalização do cumprimento das condições de trabalho, designadamente as que se traduzem em deveres da entidade empregadora perante o Estado e as que dizem respeito à tutela de interesses gerais relacionados com o trabalho subordinado, de que são exemplo as normas relativas à segurança e saúde no trabalho, acidentes de trabalho, tempos de trabalho, etc., e por cujo cumprimento o legislador responsabiliza, em primeira linha, o empregador. Nesta dimensão do direito do trabalho está igualmente compreendido o conjunto de normas que regulam os meios ou mecanismos sancionatórios previstos para essas infracções (art. 102º e s.).

Se, na sua origem, constituíram uma matéria do direito do trabalho, as normas relativas à protecção ou segurança social são actualmente objecto de um ramo jurídico autónomo, não obstante continuarem a

manter uma ligação especial com o trabalho subordinado e com as contingências sociais que lhe andam associadas.

Outras disciplinas jurídicas com importância a nível laboral — designadamente, o direito penal do trabalho e o direito processual do trabalho — não beneficiam de autonomia científica relevante, pelo que continuam a constituir ramos específicos do direito penal e do direito processual, respectivamente.

4. Fontes de direito do trabalho

São várias as fontes que regulam as relações de trabalho dependente; podem ser classificadas pela sua natureza (fontes estaduais e convencionais) e pela sua origem (fontes internas e internacionais).

De acordo com o primeiro critério, as fontes estaduais emanadas por entidades públicas; englobam a constituição, tratados ou normas internacionais, lei, decreto-lei e regulamento. As fontes convencionais provêm da competência reguladora reconhecida aos particulares; são elas o acordo colectivo de trabalho, o regulamento interno, os usos e o contrato de trabalho (embora, em rigor, este não constitua uma fonte de direito).

Por razões que se prendem com as relações hierárquicas entre as diversas fontes, o critério a que se recorre mais habitualmente em direito do trabalho é o que distingue entre fontes internacionais (cuja produção tem lugar a nível supra-estadual) e fontes internas (ou de origem nacional).

4.1. Fontes internacionais

A ideia da criação de normas supranacionais destinadas a promover a dignificação do trabalho a uma escala universal é algo que tem acompanhado o desenvolvimento do movimento sindical e a evolução das relações económicas a nível internacional.

Neste domínio, cabe destacar o contributo da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁸ — uma instituição especializada da Organiza-

⁸ A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, que instituiu a Sociedade das Nações, passando, após a 2ª guerra mundial, a ser um organismo da Organização das Nações Unidas. Em 1944, com a Declaração de Filadélfia adoptada pela OIT, os princípios e os objectivos daquela instituição foram redefinidos e a sua competência alargada.

ção das Nações Unidas (ONU), à qual Timor-Leste aderiu em 2003 — para a criação de um direito internacional do trabalho, através da adoção de regras que se pretendam que sejam comuns aos Estados que a integram⁹.

A composição da OIT obedece ao chamado princípio do tripartismo, na medida em que têm assento naquele organismo representantes dos Estados, dos trabalhadores e dos empregadores. A Conferência é órgão deliberativo da OIT, competindo-lhe aprovar, por maioria de dois terços, Convenções e Recomendações.

As Convenções contêm preceitos de direito do trabalho que se destinam a ser incorporados no direito interno dos Estados-membros; essa recepção está dependente da ratificação pela entidade nacional competente, sendo apenas então que as suas normas passam a ter força obrigatória a nível nacional.

Por sua vez, as Recomendações limitam-se a incentivar (recomendar) os Estados a adoptar determinadas reformas ou medidas no que respeita às condições ou às relações de trabalho.

De acordo com o art. 9º, n.º 2, da Constituição, dever-se-á entender que, em termos de hierarquia normativa, as convenções internacionais ratificadas pelo Estado timorense estão situadas num plano infraconstitucional, mas supra-legislativo. Ou seja, uma vez entradas no direito nacional, as normas internacionais não só tornam inválidas as leis internas que se lhe oponham, como impedem o legislador de fixar posteriormente disciplina que se oponha ao disposto no direito internacional recebido.

⁹ Embora as Convenções da OIT sejam a principal fonte internacional do direito do trabalho, outros textos legais concorrem igualmente para uma aproximação das condições de trabalho entre os diferentes Estados, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1976) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1976) — todos aprovados pela ONU. Aliás, o art. 23º da Constituição estipula que os “direitos fundamentais consagrados na Constituição...devem ser interpretados em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos”.

A nível da União Europeia, por exemplo, há igualmente uma importante regulamentação do direito do trabalho que os Estados-membros estão obrigados a dar cumprimento.

4.2. Fontes internas

a) Constituição

A Constituição de Timor-Leste contém normas relativas ao direito do trabalho. Em primeiro lugar, destaca-se o princípio da igualdade entre homens e mulheres (art. 17º), ou seja, o princípio segundo o qual, a nível das condições de trabalho (incluindo quanto a oportunidades de emprego), são proibidas as diferenciações de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras; assim, por exemplo, homens e mulheres devem receber o mesmo salário no caso de prestarem um trabalho igual (definido pela quantidade, qualidade e intensidade).

A Constituição protege também as crianças que trabalham (art. 18º), assim como tutela os dados pessoais dos trabalhadores (art. 38º). No capítulo dos direitos e deveres económicos (art. 50º), consagra um conjunto de garantias com reflexos directos na regulação do trabalho, designadamente a nível da segurança e higiene no trabalho, da remuneração e do descanso (n.º 2). Além disso, proíbe o despedimento sem justa causa (n.º 3) e o trabalho compulsivo (n.º 4).

No plano das relações colectivas, é garantido o direito à greve (art. 51º) e a liberdade sindical (art. 52º). Para além disso, consagra-se no art. 56º a obrigação de o Estado timorense promover, na medida das disponibilidades nacionais, a organização de um sistema de segurança social.

Para além do elenco de direitos fundamentais reconhecidos aos trabalhadores, a importância do direito constitucional do trabalho manifesta-se a outros níveis, cabendo destacar o regime aplicável às restrições daqueles direitos e a protecção reforçada de que beneficiam inclusive perante o legislador ordinário (art. 24º da Constituição)¹⁰.

Para além disso, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores apenas podem ser regulados pelo Parlamento Nacional (art. 95º, n.º 2, alínea *e*), da Constituição), não podendo o conteúdo ou âmbito de protecção das normas constitucionais que os consagram ser reduzido pelas leis de revisão constitucional (art. 156º, n.º 1, alínea *b*)).

¹⁰ Porque a matéria dos direitos fundamentais foi objecto de estudo na cadeira de direito constitucional, abstermo-nos de lhe fazer aqui qualquer outra referência.

b) Lei e Decreto-lei

A lei e o decreto-lei constituem as principais fontes de direito do trabalho de origem estadual; com ressalva para as matérias cuja regulação é da competência exclusiva do Parlamento Nacional (art. 95º da Constituição) ou carece de autorização deste (art. 96º da Constituição), quer a lei em sentido formal (acto legislativo do Parlamento Nacional) quer o decreto-lei (acto legislativo do Governo) gozam de competência concorrente, ocupando por isso o mesmo nível hierárquico em termos de fontes de direito.

Para além daquelas situações, a supremacia das leis parlamentares sobre as leis do governo manifesta-se igualmente no facto de o Parlamento poder apreciar os diplomas legislativos do Governo para efeitos de alteração, cessação ou suspensão da sua vigência (art. 98º, n.ºs 1 e 2, da Constituição).

Salvaguardados os limites a que está sujeita a regulação/restricção dos direitos dos trabalhadores consagrados na Constituição (reserva formal de lei), o legislador goza de uma extensa competência reguladora das condições de trabalho, abrangendo praticamente todos os aspectos da relação individual de trabalho e das relações colectivas de trabalho. O exemplo mais relevante é a Lei do Trabalho que, além de desenvolver os princípios e os direitos constitucionais relativos às relações laborais, fixa um amplo conjunto de condições de trabalho que se impõem aos parceiros sociais e às partes do contrato (*infra*).

Assim, no plano individual, o legislador regula, designadamente, a formação do contrato, o tempo de trabalho e o tempo de descanso, o trabalho extraordinário, o salário, o poder disciplinar, a suspensão do contrato, a cessação do contrato, a segurança e higiene no trabalho, etc. A nível das relações colectivas, são objecto de regulamentação os aspectos relacionados com a liberdade de associação e a liberdade sindical, o direito de negociação colectiva, a conflitualidade laboral, a fiscalização e o controlo da aplicação das leis do trabalho, o diálogo social e a resolução dos conflitos de trabalho¹¹.

¹¹ Parece não oferecer dúvidas que a legislação laboral e, concretamente, a Lei do Trabalho constitui um factor decisivo para o progressivo desenvolvimento social da sociedade timorense. A demonstrar essa importância está a circunstância de o Parlamento

c) Acordo colectivo de trabalho

O acordo colectivo de trabalho constitui uma fonte de direito específica das relações laborais, regulada no art. 91º e s. da LT; como já se salientou, trata-se de uma fonte com aptidões especiais para desenvolver do direito do trabalho, na medida em que pode fixar condições de trabalho que a lei não contempla, como estabelecer disciplina diferente da prevista pelo legislador, desde que seja em sentido mais favorável para o trabalhador, como se verá em seguida.

Nos termos do art. 5º, alínea *b*), o acordo colectivo de trabalho é «celebrado entre um sindicato e um empregador ou organização de empregadores com o objectivo principal de fixar as condições de trabalho para um grupo de trabalhadores ou categoria profissional». Trata-se de um contrato cujas cláusulas se destinam a ser aplicadas aos sujeitos (empregadores e trabalhadores) compreendidos no seu âmbito de aplicação (art. 94º da LT).

Quanto à sua natureza jurídica, este acordo não é uma lei, mas também não se reduz à mera condição de contrato; ela é uma síntese destas figuras, isto é, uma fonte de direito que 'tem um corpo de contrato e alma de lei'. Com efeito, a convenção colectiva de trabalho apresenta uma inequívoca faceta negocial ou contratual, porquanto consiste num acordo de vontades alcançado entre sindicatos e empregadores (ou associações de empregadores). Possui igualmente uma importante faceta quase normativa, na medida em que as suas cláusulas destinam-se a ser aplicadas aos contratos individuais de trabalho por ela abrangidos.

Apesar das dúvidas colocadas pelo disposto no art. 94º, n.º 6, da LT, a entrada em vigor de um acordo colectivo implica em regra a alteração das condições estipuladas no contrato de trabalho, excepto se estas forem mais favoráveis para o trabalhador.

d) O regulamento interno

Apesar de a LT não conter qualquer norma a prever expressamente o regulamento interno, o art. 21º, alínea *g*), faz-lhe uma referên-

Nacional ter aprovado a referida lei com fundamento no n.º 1, do art. 95º da Constituição (Competência do Parlamento Nacional): «Compete ao Parlamento Nacional legislar sobre as questões básicas da política interna».

cia ao aludir às “ordens do empregador” enquanto conjunto de prescrições que devem ser observadas pelo trabalhador.

Na verdade, o regulamento interno é uma emanção do poder de direcção do empregador (veja-se infra, capítulo VI), sendo constituído pelo conjunto de regras, de carácter duradouro, relativas à organização e disciplina da actividade laboral na empresa (dimensão normativa); além disso, pode conter normas relativas a condições de trabalho, cuja eficácia está dependente do consentimento dos trabalhadores (dimensão contratual). Relativamente a este último aspecto, o regulamento interno é o meio através do qual o empregador define o modelo de contrato de trabalho que pretende aplicar na empresa, embora esse objectivo esteja dependente da aceitação dos trabalhadores.

Pela importância que possui a nível da organização do trabalho, o regulamento interno deve ser escrito, estar afixado em local da empresa acessível aos trabalhadores e ser objecto de controlo por parte da Inspeção do Trabalho (art. 98º da LT).

e) Os usos

A LT faz referência aos usos a propósito do conceito de remuneração (art. 5º, alínea *r*). Aliás, nas actuais circunstâncias, admite-se que os usos constituam uma fonte de direito a que se recorra com frequência para fixar os salários e outras condições, especialmente na actividade agrícola.

Embora a LT não contenha qualquer definição, entende-se por usos as práticas sociais adoptadas sem convicção do seu carácter de obrigatoriedade¹². Por isso, desde que não sejam afastados pelas partes, os usos constituem elementos de integração das condições de trabalho não previstas por lei, acordo colectivo ou contrato de trabalho, além de que constituem um elemento auxiliar de interpretação do conteúdo do contrato de trabalho.

¹² É o elemento relativo à obrigatoriedade que permite distinguir os usos do costume, uma vez que este constitui igualmente uma prática social à qual é atribuída ou reconhecida natureza obrigatória ou vinculativa. Aliás, o art. 2º do Código Civil determina que “os usos costumeiros que não contrariem a Constituição e as leis são juridicamente atendíveis”.

4.3. O pluralismo das fontes de direito do trabalho

Em face do que ficou dito a propósito das fontes de direito do trabalho, são várias e de diferente natureza jurídica — públicas e privadas, nacionais e internacionais — as entidades à volta das quais se desenvolve o sistema de relações laborais. Por razões de oportunidade, deixaremos de lado as instituições internacionais com competência para aprovar disciplina laboral com efeitos a nível interno.

A principal conclusão que se retira do elenco das fontes indicado é a de que o Estado não é o único titular da produção do direito do trabalho, na medida em que essa competência é partilhada ou dividida com outras entidades. Independentemente dos organismos internacionais, intervêm ainda na formação do direito do trabalho as associações de trabalhadores (associações sindicais) e os empregadores e as respectivas associações que, apesar de serem entidades privadas, gozam de competência normativa a nível laboral (art. 80º, alínea *a*), da LT), assim como os tribunais.

A formação de um ramo do direito dirigido à regulamentação do trabalho assalariado no território timorense é essencialmente fruto da acção do Estado, através do Parlamento Nacional e do Governo, dentro dos limites traçados pela Constituição. Para além de fiscalizar a aplicação do direito do trabalho (art. 98º e s. da LT), a administração do trabalho exerce igualmente funções de registo — assim, das associações sindicais e das associações de empregadores constituídas nos termos legais (art. 85º da LT), ou dos acordos colectivos de trabalho (art. 94º, n.º 3, da LT) —, como funções de mediação e de resolução dos conflitos de trabalho, através dos Serviços de Mediação e Conciliação, e do Conselho de Arbitragem do Trabalho (art. 101º da LT). Compete ainda ao Estado, através do Conselho Nacional do Trabalho, promover o diálogo social e a concertação dos parceiros sociais (art. 100º da LT).

Também os tribunais enquanto órgãos que interpretam e aplicam as normas laborais (leis estaduais e condições convencionadas a nível colectivo ou individual) contribuem para o desenvolvimento do direito do trabalho e para a clarificação da disciplina existente, em especial quando as suas sentenças versam sobre casos cuja regulação o legislador não previu ou previu em termos pouco claros.

Independentemente do grau de desenvolvimento do associativismo sindical em Timor-Leste, as organizações de trabalhadores, especialmente as associações sindicais (art. 78º e s. da LT), constituem outros dos actores com interferência na produção e modelação do direito do trabalho, através da contratação colectiva. Como indica o art. 92º da LT, esta tem como partes celebrantes, pelo lado dos trabalhadores, as organizações sindicais (n.º 1, alínea *a*)¹³ e, pelo lado das entidades patronais, os empregadores ou as organizações de empregadores, quando autorizadas a negociar pelos seus representados (n.º 1, alínea *b*)¹⁴.

Tendo em vista permitir aos trabalhadores uma maior inclusão no processo de negociação colectiva das condições de trabalho, a segunda parte do art. 92º, n.º 1, alínea *a*) (“... e as [organizações sindicais] que estejam devidamente autorizadas a negociar em nome dos trabalhadores”) deverá ser interpretada no sentido de que os trabalhadores não sindica-

¹³ São vários os princípios previstos na LT que modelam o direito de associação sindical:

a) Princípio da liberdade de constituição de associações sindicais, incluindo a diferentes níveis (arts. 78º e 83º, n.ºs 4 e 6, da LT);

b) Princípio da liberdade de filiação das associações sindicais em organizações afins internacionais (art. 80º, alínea *d*));

c) Liberdade sindical individual – desdobra-se em duas vertentes: a liberdade de cada trabalhador aderir ao sindicato que o represente (liberdade sindical positiva) e a liberdade de não se filiar ou de deixar de estar filiado (liberdade sindical negativa), tal como, respectivamente, se consagra nos arts. 78º e 81º, n.º 1;

d) Liberdade de acção sindical externa – as associações sindicais gozam de liberdade para decidir as actividades e adoptar as medidas necessárias para a realização dos seus objectivos (arts. 79º e 80º);

e) Direito de reunião na empresa – os sindicatos podem realizar reuniões na empresa... “com a finalidade de informar e discutir assuntos sindicais de interesse para os trabalhadores” (art. 82º);

f) Autonomia e independência dos sindicatos – para proteger as organizações sindicais relativamente a pressões de diferentes origens, susceptíveis de condicionar ou interferir com a realização dos seus objectivos, a LT assegura a sua independência e autonomia perante o Estado, partidos políticos, empregadores e respectivas associações, instituições religiosas e associações de outra natureza, sendo proibido qualquer tipo de interferência a nível da organização e financiamento dos sindicatos (art. 83º);

g) Liberdade de auto-organização e de autorregulamentação interna – consiste no direito de as associações sindicais elaborarem os seus estatutos e elegerem os seus membros, regendo-se pelos princípios democráticos (art. 84º).

¹⁴ Como se referiu, isoladamente, o trabalhador encontra-se numa posição de fragilidade contratual (e social) perante o empregador; é através das associações sindicais e, de forma particular, através dos acordos colectivos, que aquela relação de desigualdade é atenuada, na medida em que, quando associados, os trabalhadores gozam de uma maior força negocial que não dispõem a título individual, que lhes permite fixar condições de trabalho mais equitativas.

lizados podem autorizar as organizações sindicais constituídas a negociar acordos colectivos de trabalho em seu nome, ainda que pertençam a sectores económicos ou categorias profissionais distintas. Semelhante delegação de competência pode ser entendida como uma forma de ultrapassar a falta de condições para promover a constituição de associações sindicais.

Por seu turno, os empregadores e as suas organizações profissionais constituem outro actor do direito do trabalho. Não obstante nas definições do art. 5º da LT não constar qualquer referência às organizações de empregadores – a alínea *i*) do mesmo artigo alude apenas ao empregador, singular ou colectivo, enquanto parte do contrato de trabalho –, o art. 78º da mesma lei consagra de forma inequívoca o direito de os empregadores se associarem livremente e de criarem as suas organizações profissionais para a defesa dos respectivos interesses. Aliás, o reconhecimento deste direito já estava implícito na definição de acordo colectivo de trabalho, contida na alínea *b*) do mesmo artigo, ao estipular que este tem como parte um empregador ou uma organização de empregadores.

Independentemente da influência que possam exercer a nível das instâncias do poder quanto à definição da política laboral, no plano estritamente jurídico a interferência dos empregadores e das suas associações a nível do desenvolvimento do direito do trabalho manifesta-se através da celebração de acordos colectivos de trabalho e também, embora de forma mais limitada, através do próprio regulamento interno da empresa.

4.4. Relações entre a lei e o acordo colectivo de trabalho

Na medida em que o acordo colectivo de trabalho pode afastar o disposto em leis desde que seja em sentido mais favorável para os trabalhadores, torna-se necessária uma análise breve sobre as relações entre aquela fonte e a lei.

Em primeiro lugar, parece não oferecer dúvidas que a lei prevalece sobre os acordos colectivos de trabalho (princípio da legalidade ou da prevalência da lei); tal decorre do facto de aquela ser produto do poder de soberania do Estado, enquanto o segundo constitui um acto de poder privado (ainda que dotado de uma eficácia especial). Essa supremacia manifesta-se no facto de aqueles não poderem afastar as normas imperativas absolutas (*infra*), assim como na faculdade de a lei estabelecer

condições de trabalho diferentes das adoptadas pelos parceiros sociais.

Em segundo lugar, sendo a própria LT a reconhecer-lhes uma competência normativa de âmbito geral, os parceiros sociais podem regular aspectos das relações de trabalho mesmo que não sejam objecto de lei. O reconhecimento de semelhante competência significa que a LT afastou o princípio da reserva da lei em matéria laboral, ou seja, o princípio segundo o qual o acordo colectivo apenas poderia regular as condições de trabalho já previstas pelo legislador ou as que este expressamente autorizasse. Por conseguinte, aquela fonte pode versar sobre todas as matérias relacionadas com a relação de trabalho que não sejam objecto de lei ou que não sejam da reserva exclusiva da lei, bem como estabelecer condições mais favoráveis (mas já não condições menos favoráveis) para os trabalhadores do que as previstas pelo legislador.

5. Hierarquia das fontes de direito do trabalho e o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador

Como se disse, o direito do trabalho surgiu precisamente para corrigir a relação de desigualdade que é inerente ao contrato de trabalho — desigualdade que não só é anterior à sua celebração, como se mantém durante a sua execução —, de forma a garantir aos trabalhadores condições dignas de trabalho e de vida. Trata-se, portanto, de um sistema jurídico que se caracteriza pelas restrições que introduz ao princípio da liberdade e da autonomia contratual, como já ser referiu.

A disciplina aplicável às relações laborais apresenta natureza diferenciada no que respeita à sua força vinculativa. Nesta perspectiva, as normas de direito do trabalho podem ser de três tipos:

– *Normas imperativas (ou impositivas) absolutas* — são aquelas que não podem ser modificadas pelas fontes de direito inferiores, na medida em que versam sobre aspectos que o legislador quer regular de forma uniforme para todos os trabalhadores e empregadores. Exemplo disso é o art. 46º da LT que fixa as formas de cessação do contrato de trabalho.

– *Normas imperativas (ou impositivas) relativas* — são aquelas que fixam garantias mínimas em benefício dos trabalhadores e que podem ser afastadas por fontes inferiores (ou seja, pelos parceiros sociais atra-

vés do acordo colectivo de trabalho e pelas partes a nível do contrato de trabalho), mas apenas se for para fixarem melhores condições para os trabalhadores.

As normas imperativas relativas são a regra em direito do trabalho, como decorre expressamente do art. 1º, n.º 2 (“as disposições desta lei não podem ser afastadas por contrato individual de trabalho e acordo colectivo, salvo para estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador”) e do art. 94º, n.º 1 (“o acordo colectivo deve revestir a forma escrita, não podendo contrariar a legislação vigente, salvo para estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores”).

– *Normas dispositivas ou supletivas* – trata-se de normas que apenas são aplicáveis no caso de as partes nada estabelecerem sobre o aspecto em causa, o que significa que podem ser afastadas seja em sentido mais favorável para o trabalhador ou para o empregador. Este tipo de normas é residual a nível do direito do trabalho.

Embora se trate de um problema que não é exclusivo do direito do trabalho, a existência de fontes de natureza e de grau hierárquico diverso¹⁵ dá muitas vezes origem a que o mesmo facto ou a mesma condição de trabalho seja objecto de normas distintas (e, portanto, de uma regulação que não é uniforme) provenientes de diferentes fontes de direito. Quando assim aconteça, torna-se indispensável determinar qual a norma que especificamente regula a situação em concreto.

A regra que resolve este problema é, como se sabe, a de que a fonte de nível hierárquico superior prevalece sobre a fonte de nível inferior; assim, no caso de o mesmo facto ser objecto de disciplinas que não são idênticas, é aplicável a norma pertencente à fonte superior.

Como já foi referido a propósito da natureza do direito do traba-

¹⁵ A existência de uma hierarquia entre as fontes de direito tem a ver com a natureza ou âmbito vinculativo destas; por outro lado, é ela que possibilita estabelecer uma hierarquia entre as normas e, por esta via, resolver os conflitos resultantes do concurso de diferentes preceitos, provenientes de fontes hierarquicamente diversas, sobre o mesmo facto. A regra geral – válida também para o direito do trabalho – é a de que as normas de hierarquia superior prevalecem sobre as normas de hierarquia inferior.

No que respeita ao direito do trabalho, a hierarquia das fontes de direito é assim ordenada: 1º - Constituição; 2º - Direito internacional; 3º - Lei e Decreto-lei (entre estas duas fontes não há diferença de hierarquia, apenas se distinguindo pelo facto de a Constituição reservar à lei parlamentar a regulação de um determinado conjunto de matérias; veja-se o art. 95º da Constituição); 4º - Acordo colectivo de trabalho; 5º - Usos. (Não é de excluir, apesar da omissão da LT, a possibilidade de intercalar o regulamento interno entre o acordo colectivo de trabalho e os usos).

lho, as normas laborais têm uma natureza vocacionada para proteger a parte mais fraca na relação laboral; essa tutela tem sido historicamente realizada através da fixação de condições mínimas, ou seja, através da adopção de normas que fixam garantias que as partes não podem reduzir. O facto de constituírem normas de protecção mínima significa que podem ser alteradas desde que seja para fixar melhores condições para os trabalhadores.

Neste contexto geral, o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador (princípio do *favor laboratoris*) é uma regra específica do direito do trabalho que contribui de um modo particular para a resolução do problema da aplicação de normas de diferente nível hierárquico. A sua consagração legal (art. 1º, n.º 2, da LT) significa que o direito do trabalho tem essencialmente em vista tutelar o trabalhador e que essa protecção é em regra realizada através de normas legais que consagram condições mínimas de trabalho (e não condições máximas), o que deixa alguma liberdade para que a nível do acordo colectivo de trabalho e do contrato individual de trabalho seja possível consagrar melhores condições para os trabalhadores do que as previstas na lei: assim, por exemplo, elevar o salário fixado por lei (art. 38º, n.º 2) ou aumentar o número de dias de férias pagas (art. 32º, n.º 2) ou o valor do subsídio anual (art. 44º), etc.

Apesar da supremacia geral das leis (em sentido amplo) sobre o acordo colectivo de trabalho, o princípio do tratamento mais favorável significa que, a nível das relações entre aquelas duas fontes, os parceiros sociais podem afastar-se do prescrito pelo legislador quando seja para estabelecer condições mais vantajosas para os trabalhadores. De igual modo, nas relações entre a lei e o acordo colectivo, por um lado, e o contrato de trabalho, por outro, o mesmo princípio significa que as partes do contrato podem consagrar condições mais benéficas para o trabalhador do que as estabelecidas pelo legislador ou pelos parceiros sociais.

Porém, a aplicação deste princípio, especialmente a nível das relações entre a lei e as fontes convencionais só é possível se a fonte superior o permitir. Para tal, é necessário que a norma legal em causa seja imperativa relativa e não imperativa absoluta; com efeito, no caso de a norma hierarquicamente superior ser deste segundo tipo, não pode verificar-se a referida derrogação, isto é, não é possível aos parceiros sociais ou às partes do contrato de trabalho regular sobre a mesma matéria em sentido divergente do fixado pelo legislador (art. 1º, n.º 3, da LT).

Saber se uma norma é imperativa relativa ou absoluta é uma questão que se resolve de acordo com as regras gerais de interpretação da lei; é importante notar que o princípio do tratamento mais favorável não constitui uma regra de interpretação das leis do trabalho, mas apenas uma regra destinada a resolver o conflito de hierarquia entre a lei e o acordo colectivo ou o contrato de trabalho.

Contudo, a consagração a nível da LT daquele princípio significa, por um lado, que as normas legais são por natureza normas imperativas mínimas e, por outro, que se houver dúvidas quanto à sua natureza jurídica (isto é, em relação a saber se são imperativas relativas ou absolutas), deve entender-se (presumir-se) que as mesmas são imperativas relativas e, portanto, que o acordo colectivo ou o contrato de trabalho podem afastar-se do seu conteúdo se for para fixar condições mais favoráveis para os trabalhadores.

6. Aplicação da lei laboral no tempo

De acordo com o princípio geral relativo à aplicação das leis no tempo (art. 11º do Código Civil) e tal como foi estudado na disciplina de Introdução ao Direito, as leis novas dispõem ou têm eficácia apenas para o futuro (princípio da não retroactividade das leis). Esta regra significaria que as leis do trabalho apenas seriam aplicáveis aos contratos de trabalho e aos acordos colectivos celebrados após a sua entrada em vigor.

Porém, no âmbito do direito de trabalho, vigora um regime diverso, tal como estabelece o art. 3º da LT¹⁶; ou seja, as normas laborais são aplicáveis aos contratos de trabalho e aos acordos colectivos celebrados antes da sua entrada em vigor; contudo, não interferem com as condições de validade em vigor à data em que os mesmos foram constituídos, nem com os efeitos produzidos por factos ou situações totalmente passadas antes da sua entrada em vigor.

¹⁶ Aliás, em boa medida, o mesmo regime já se encontra consagrado no n.º 2, segunda parte, do art. 11º do Código Civil, onde se prevê que, sob certas condições, a nova lei é aplicável aos conteúdos de relações duradouras, isto é, aos contratos que continuam a produzir efeitos após a entrada em vigor da nova lei.

7. Aplicação da lei laboral no espaço

Dado que a LT não contém normas relativas à aplicação territorial da lei laboral, são aplicáveis as normas dos arts. 40º e 41º do Código Civil. De acordo com o primeiro preceito (obrigações provenientes de negócios jurídicos), é aplicável ao contrato de trabalho a lei que as partes tiverem designado ou houverem tido em vista (n.º 1); contudo, essa escolha só pode recair sobre lei cuja aplicabilidade corresponda a um interesse sério dos declarantes ou esteja em conexão com algum dos elementos do negócio jurídico atendíveis no domínio do direito internacional privado (n.º 2).

O art. 41º do Código Civil contém o regime supletivo a aplicar se as partes não tiverem determinado a lei competente. Nesse caso, é aplicável ao contrato de trabalho a lei da residência habitual comum das partes (n.º 1); na falta de residência comum, vigora a lei do lugar da celebração do contrato (n.º 2).

CAPÍTULO II

O Contrato de Trabalho

1. Noção e elementos essenciais do contrato de trabalho

Como se disse, o Direito do Trabalho não regula toda a actividade humana, mas apenas o trabalho subordinado, ficando por isso de fora do seu âmbito a actividade independente ou exercida por conta própria. Por isso, a relação de trabalho que releva para efeitos daquele ramo do direito (art. 1º, n.º 1, da LT) é aquela que se caracteriza pelo facto de uma pessoa (o trabalhador), contra o pagamento de uma remuneração, colocar à disposição de outrem (a entidade patronal) a sua força de trabalho.

O meio jurídico através do qual se constitui a relação de trabalho subordinado é o contrato individual de trabalho; este, segundo os arts. 5º, alínea g), e 9º, n.º 1, da LT, é «o acordo pelo qual uma pessoa singular, o trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, o empregador, sob a autoridade e direcção deste, mediante o pagamento de remuneração».

Não obstante a natureza específica do direito do trabalho e a limitada autonomia das partes quanto à fixação do respectivo conteúdo, o contrato de trabalho continua a desempenhar um papel relevante na

regulação da actividade laboral: por um lado, determina a qualidade de trabalhador e de empregador, por outro lado, desempenha uma função reguladora das condições de trabalho, ainda que limitada, como se disse; com efeito, é o contrato de trabalho que define conteúdos importantes da relação laboral (por exemplo, salários, duração do trabalho, actividade do trabalhador, local de trabalho, etc.), como pode estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador do que as fixadas em lei ou acordo colectivo.

Apesar das suas especificidades, o contrato de trabalho constitui uma relação de troca — na sua essência, uma troca entre capacidade ou actividade de trabalho e salário —, de carácter patrimonial (na medida em que os elementos dessa troca são avaliáveis em dinheiro), através da qual as partes ajustam os seus interesses, não obstante os limites a que está sujeita a respectiva liberdade contratual.

A noção legal de contrato de trabalho contém os elementos essenciais¹⁷ que o identificam e permitem distingui-lo de outros contratos que lhe são próximos, como o contrato de prestação de serviços. São eles: a prestação de trabalho, a retribuição e a subordinação jurídica.

a) Prestação de trabalho

O contrato de trabalho traduz-se na obrigação de o trabalhador exercer uma actividade (obrigação de fazer)¹⁸, mais especificamente, de dispor da sua capacidade de trabalho (das suas energias físicas e psíquicas) ao serviço do empregador. Esta característica faz da prestação laboral uma obrigação com características pessoais, na medida em que é a pessoa do trabalhador (a sua liberdade e autonomia) que se encontra comprometida na respectiva execução.

A obrigação do trabalhador consiste exclusivamente na realização de uma actividade e não na realização dos fins visados pelo empregador. Embora este possa esperar que aquele atinja determinado resulta-

¹⁷ Estes elementos denominam-se essenciais porque são os que caracterizam e distinguem o contrato de trabalho dos restantes contratos; por isso, a falta de qualquer deles implica que o negócio jurídico celebrado não possa ser qualificado como contrato de trabalho.

¹⁸ Como veremos, essa actividade deve lícita e apta a satisfazer um interesse do empregador digno de protecção legal; verificado este pressuposto, qualquer actividade, manual ou intelectual, pode ser objecto do contrato de trabalho.

do, a obtenção deste não constitui um elemento ou conteúdo da obrigação do trabalhador; ainda que, por qualquer circunstância, não alcance o pretendido pelo empregador, o trabalhador cumpre o contrato e a obrigação laboral que dele emerge desde que execute a actividade a que se vinculou com o zelo e a diligência devidos (cf. o capítulo VI).

b) Retribuição

No contrato de trabalho, a actividade laboral é prestada contra o pagamento de uma retribuição (a qual pode ser em dinheiro ou em espécie, como se verá); esta é o preço que o empregador paga como contrapartida do facto de o trabalhador colocar a sua capacidade de trabalho ao serviço daquele. O trabalho gratuito ou a ajuda voluntária estão, por conseguinte, fora do âmbito da relação laboral (e do direito do trabalho).

c) Subordinação jurídica

A característica que verdadeiramente individualiza o contrato de trabalho é a subordinação jurídica, como já se aludiu por diversas vezes. Esta consiste no facto de, durante a execução da sua actividade, o trabalhador permanecer sob a autoridade e direcção do empregador e, por isso, estar obrigado a conformar-se com as ordens e instruções que lhe são dadas, sejam directamente por aquele sejam por intermédio dos seus superiores hierárquicos.

O conteúdo ou a intensidade deste vínculo de subordinação não é idêntico em todos os contratos de trabalho, podendo variar conforme a natureza das funções ou as condições em que estas são prestadas. Com efeito, quanto mais complexas forem as tarefas que o trabalhador desempenha menor será o poder de conformação do empregador; de igual modo, a subordinação será menor se o trabalhador exerce as suas tarefas fora das instalações da empresa ou do local habitual da actividade do empregador (é o caso, por exemplo, dos motoristas).

Embora a dependência económica seja o pressuposto social que está na origem da constituição das relações laborais e da intervenção do Estado neste domínio, o certo é que a LT não elege aquele tipo de dependência como elemento caracterizador do contrato de trabalho, muito embora constitua um critério que tem estado na base da aplicação do

direito do trabalho (ou de algumas normas deste, designadamente em matéria de saúde e segurança) a situações em que não se verifica uma subordinação jurídica, como é o caso do trabalho no domicílio (que a lei timorense ainda não regula).

O vínculo de subordinação jurídica confere ao empregador o poder de dirigir ou conformar a prestação do trabalhador, ou seja, de definir como esta deve ser executada. Neste sentido, refere o art. 21º, alínea b), da LT que o trabalhador deve «cumprir as ordens e as instruções do empregador, ou de seu representante, em tudo o que diz respeito a execução e disciplina no trabalho, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias».

A subordinação do trabalhador é o reverso da posição de supremacia do empregador; esta manifesta-se no poder de direcção (art. 23º, n.º 1), no poder disciplinar (art. 23º, n.º 2) e no poder regulamentar, de que falaremos mais adiante. Como se disse, é o elemento que verdadeiramente caracteriza o contrato de trabalho e que, em última instância, permite distingui-lo dos outros contratos (especialmente dos contratos de prestação de serviço) em que há igualmente lugar ao exercício de uma actividade laboral remunerada, mas em que as partes têm em vista o resultado desse trabalho e não propriamente o exercício de uma actividade considerada em si mesma.

2. Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, integrado por declarações de vontade de conteúdo oposto, mas convergente. Possui as seguintes características:

a) *Contrato sinalagmático*

O contrato de trabalho é de natureza sinalagmática ou bilateral, visto que entre as principais obrigações que dele derivam (trabalho e salário) há uma relação de correspondência ou interdependência, na medida em que cada uma delas constitui a razão de ser ou a causa da outra. Com efeito, à obrigação de o trabalhador prestar uma actividade corresponde, por parte do empregador, a obrigação de pagar a remuneração.

neração; inversamente, ao direito de o trabalhador receber a retribuição corresponde o direito do empregador de exigir a execução da actividade de trabalho.

Porém, há situações em que essa correspectividade não se verifica, mas em que se mantém o dever de o empregador pagar a retribuição. É o caso, por exemplo, das férias ou de certas faltas justificadas em que o trabalhador mantém o direito ao salário, apesar de não ter realizado a prestação correspondente; veja-se, respectivamente, os arts. 32º, n.º 1, e 33º, n.º 4, da LT.

b) Contrato oneroso

O contrato de trabalho é um negócio oneroso não só porque implica para ambas as partes obrigações (vantagens e sacrifícios) de natureza patrimonial (isto é, avaliáveis em dinheiro), como também porque existe um equilíbrio entre os direitos e obrigações de cada uma. Assim, do ponto de vista contratual, existe uma equivalência entre o salário a que o trabalhador tem direito, por um lado, e a prestação de uma actividade (o dispêndio de energias físicas e psíquicas) a que está obrigado perante o empregador, por outro.

Esta característica da onerosidade afasta a existência de contrato de trabalho quando estamos perante uma relação jurídica em que não está previsto o pagamento de uma retribuição.

c) Contrato duradouro

O contrato de trabalho tem carácter duradouro na medida em que é de duração indeterminada (art. 11º, n.º 3). Este carácter manifesta-se, como se verá, no facto de o contrato de duração determinada (ou contrato a termo) ter natureza especial ou excepcional, uma vez que a sua celebração apenas pode ter lugar nos casos expressamente previstos na lei (art. 12º da LT).

d) Contrato de execução sucessiva

O contrato de trabalho é de execução sucessiva, na medida em que o seu cumprimento consiste numa sucessão de actos escalonados no espaço e no tempo, o que, por um lado, significa que os deveres de retribuir e de trabalhar são determinados em função dos diferentes períodos temporais que lhes servem de referência (a hora, o dia, a semana ou o mês) e, por outro, que o cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho num determinado período que, em concreto, lhe sirva de referência ou medida não exonera as partes do dever de cumprirem o contrato nos períodos subsequentes.

A circunstância de o contrato de trabalho ser de execução sucessiva manifesta-se em diversos aspectos do seu regime jurídico, como é o caso da invalidade, da antiguidade do trabalhador (capítulo VI) ou da suspensão do contrato de trabalho (capítulo V).

e) Contrato intuitu personae

Embora seja uma relação de natureza patrimonial, o contrato de trabalho possui uma dimensão de carácter pessoal (*intuitu personae*), porquanto para a sua celebração são tidas em conta as qualidades profissionais e pessoais do trabalhador. É por esta razão que o trabalhador é sempre uma pessoa singular e não uma pessoa colectiva, como pode acontecer com o empregador.

A natureza pessoal do contrato manifesta-se, por exemplo, no facto de o trabalhador não poder fazer-se substituir por outrem no cumprimento dos seus deveres, salvo se houver consentimento do empregador.

f) Contrato de adesão

Independentemente do que ficou referido a propósito das características do direito do trabalho e das fontes de direito do trabalho — concretamente, que é lei e/ou o acordo colectivo a fixar muitas das condições que integram o conteúdo do contrato de trabalho —, a autonomia contratual do trabalhador é muito limitada no que respeita à celebração

do vínculo laboral, na medida em que se resume, na grande maioria das situações, à aceitação das condições que lhe são oferecidas (por exemplo, relativas ao salário, local de trabalho, tarefa a realizar). Por outro lado, as empresas — em geral as de grande e média dimensão — recorrem aos contratos de adesão para recrutarem os seus trabalhadores, conseguindo desse modo uma uniformização das condições de trabalho.

Por outro lado, os diferentes procedimentos adoptados para a celebração dos contratos de adesão têm em comum o facto de as condições contratuais serem pré-estabelecidas pelo empregador (seja, no regulamento interno da empresa, seja noutro documento) e de o trabalhador se limitar a aderir, de forma expressa ou tácita, sem que, na realidade, tenha havido uma verdadeira negociação do conteúdo contratual.

Ora, é neste quadro negocial que o contrato de trabalho assume a forma de um contrato de adesão; contudo, se olharmos para o tecido empresarial do país, conclui-se que a grande maioria dos trabalhadores no activo não celebram verdadeiros contratos de adesão, ainda que, na prática, se limitem a aceitar as condições que, individualmente, lhes são propostas pelo empregador. Em qualquer dos casos, a simples liberdade de aceitação do trabalhador é bastante para, no plano formal, se concluir pela natureza contratual (e livre) da relação laboral constituída.

3. O trabalho autónomo

Nem sempre o trabalho apresenta a característica da dependência ou da subordinação de que temos vindo a falar. Com efeito, ele pode ser realizado de forma autónoma, em que é o seu autor a determinar o local, o tempo e o modo da respectiva execução; é o que se passa, por exemplo, no contrato de prestação de serviços (art. 1074º do Código Civil). Ainda que a tarefa contratada deva ser cumprida de acordo com o estipulado no contrato ou as indicações gerais do respectivo credor (as quais têm mais a ver com a obra ou com o serviço do que propriamente com o que é necessário fazer para a satisfação do interesse do credor), o trabalho nessas situações é realizado de acordo com o ritmo e as condições determinadas pelo próprio devedor.

Ora, sucede que nem sempre a actividade laboral se apresenta aos olhos das próprias partes (e do intérprete em geral) com a clareza que

deriva dos elementos essenciais do contrato de trabalho. Na vida prática, surgem situações em que há dúvidas sobre se o acordo celebrado tem ou não natureza laboral, o que dá origem a um problema de qualificação com vista a determinar se as partes celebraram um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços.

Como o art. 1074º do Código Civil se refere ao contrato de prestação de serviços, impõe-se uma breve alusão — embora o tema justificasse outro tipo de desenvolvimento — aos elementos habitualmente utilizados para distinguir aquela figura (em particular o mandato ou a empreitada) do contrato de trabalho. Apesar de existirem, como se disse, situações em que essa distinção não se afigura simples ou imediata, principalmente quando o trabalhador goza de alguma autonomia técnica na execução da sua actividade (engenheiros, médicos, advogados, etc.), é frequente recorrer-se a determinados elementos para clarificar essa distinção.

Assim, são indicadores da existência de um contrato de trabalho: (i) a obrigação de exercer uma actividade por oposição à obrigação de alcançar um determinado resultado; (ii) pertencerem os instrumentos de trabalho ao credor da prestação; (iii) a circunstância de quem presta a actividade ser pago em função do tempo de trabalho (ao dia, à semana, ao mês, por exemplo); (iv) ou a existência de um horário de trabalho, isto é, a obrigação de prestar a actividade dentro de determinadas horas durante o dia.

Ora, o que acontece nos contratos de prestação de serviços nas suas várias modalidades (mandato, empreitada, depósito ou de agência¹⁹) é que, apesar de poderem ser onerosos (embora isso não seja necessário, ao contrário do que sucede no contrato de trabalho), o devedor da prestação dispõe de maior ou menor liberdade para decidir quando e como cumpre a obrigação assumida, o que significa que desempenha uma actividade em moldes não subordinados e, portanto, fora de um contrato de trabalho.

¹⁹ O contrato de agência encontra-se regulado no Decreto-Lei nº 12/2012, de 29 de Fevereiro.

4. Formação do contrato de trabalho

4.1. Capacidade das partes

A validade do contrato de trabalho está dependente da verificação de um conjunto de condições, muitas das quais são provenientes das regras gerais do direito civil. Assim, relativamente à capacidade das partes, a pessoa que completa 17 anos adquire a maioridade (art. 118º do Código Civil e art. 5º, alínea *h*), da LT) e, com ela, a plena capacidade de exercício de direitos, incluindo naturalmente a celebração de contratos de trabalho. Contudo, não beneficiam desta capacidade de exercício as pessoas interditas, às quais são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições que regulam a incapacidade dos menores e que fixam os meios de suprir o poder paternal (art. 131º do Código Civil); estando limitados na sua capacidade de exercício de direitos, os interditos não podem por si celebrar contratos de trabalho.

Já o mesmo não acontece com os inabilitados, os quais têm capacidade para concluir por si contratos de trabalho, excepto se na sentença que declara a inabilitação estiver especificado que carecem da autorização do curador para a respectiva celebração; veja-se o art. 144º e s. do Código Civil. Como se verá em seguida, em relação ao trabalho dos menores a LT contém um regime especial.

4.2. Objecto do contrato

Como se viu, o objecto do contrato de trabalho é constituído pela actividade que o trabalhador se obrigou a prestar. Como acontece relativamente aos negócios jurídicos em geral, para que o contrato de trabalho seja válido a actividade deve reunir um conjunto de requisitos, designadamente que seja determinada ou determinável, e lícita e fisicamente possível (art. 271º do Código Civil).

a) Determinada ou determinável

A prestação de trabalho é determinada quando se encontra concretamente individualizada; é determinável quando pode vir a ser fixa-

da em resultado da aplicação de um critério de natureza legal ou contratual. Assim, será nulo um contrato de trabalho, por indeterminação do objecto (art. 271º do Código Civil), nos termos do qual uma pessoa se obriga a “prestar trabalho” ou a fazer todas as tarefas de que for encarregado pelo empregador, sem que o mesmo contenha qualquer indicação que permita concretizar a actividade a realizar.

Com efeito, a indeterminação do objecto do contrato de trabalho permitira ao empregador obrigar o trabalhador a qualquer tipo de tarefas e, desse modo, limitar a sua autonomia que o colocaria em situação próxima do trabalho servil; o contrato deve, por conseguinte, delimitar a situação de dependência em que o trabalhador se coloca, definindo a actividade (ou o tipo de actividade) que este fica obrigado a executar. Aliás, a exigência legal dessa determinação decorre não só da própria noção de contrato de trabalho, nos termos da qual o trabalhador “se obriga a prestar a *sua* actividade” (art. 9º, n.º 1), como ainda do facto de o contrato dever indicar o “cargo e a actividade a serem desempenhados pelo trabalhador” (art. 10º, n.º 1, alínea *b*)).

A delimitação do objecto do contrato de trabalho é feita normalmente através da atribuição ao trabalhador de uma categoria profissional (escriturário, soldador, etc.)²⁰ ou da definição de uma tarefa (ou tarefas) concreta e determinada. Como se verá, a determinação do objecto no momento da celebração do contrato não impede que a actividade fixada possa ser objecto de alteração (art. 16º da LT).

b) Lícita e fisicamente possível

A prestação do trabalhador não deve ser contrária à lei, isto é, deve lícita e apta a satisfazer um interesse do empregador digno de protecção legal (art. 271º do Código Civil). O contrato será ilícito (nulo) se tiver por objecto, por exemplo, a actividade de contrabando, tráfico de estupefacientes ou de armas de guerra.

Além disso, será inválido o contrato em que, por exemplo, o trabalhador assumia obrigações sobre-humanas (art. 271º do Código Civil).

²⁰ Segundo o art. 5º, alínea *d*), da LT, a categoria profissional define a “posição do trabalhador pela descrição das funções a serem desempenhadas pelo trabalhador”.

4.3. *Forma do contrato de trabalho*

A forma de qualquer contrato diz respeito à configuração externa que assume a declaração de vontade das pessoas que nele intervêm. Neste aspecto, por razões de segurança jurídica, a LT estabelece como regra geral a exigência de forma escrita para a celebração do contrato de trabalho; para além da forma escrita, o contrato de trabalho deve conter também um conjunto de cláusulas relativas a condições de trabalho (art. 10º, n.º 1, da LT).

Assim, a falta de documento escrito ou a omissão, nesse documento, das cláusulas a que alude o art. 10º, n.º 1, importa a nulidade do contrato, de acordo com o disposto no art. 211º do Código Civil.

Todavia, relativamente aos vícios de forma, a LT contém regras especiais. Uma primeira consiste no facto de a invalidade formal do contrato de trabalho não poder ser invocada pelo empregador — a lei presume (presunção absoluta) que essa falta lhe é imputável (art. 10º, n.º 2) —, mas apenas pelo trabalhador, no prazo de um ano a contar do início da execução do contrato²¹. Por outro lado, a omissão das condições indicadas no art. 10º, n.º 1, apenas determina a nulidade do contrato se as mesmas não forem concretizadas pelas partes durante a execução do contrato, especialmente no seu início.

Assim, não sendo a nulidade invocada pelo trabalhador, a falta de forma escrita não prejudica a validade do contrato (ou da relação de trabalho). Por outro lado, se aquele arguir a invalidade, considera-se que do contrato produz todos os seus efeitos como se fosse válido durante o tempo em que esteve em execução (infra).

5. **Invalidade do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho é nulo quando viole normas laborais de natureza imperativa (art. 9º, n.º 2). Porém, relativamente aos efeitos des-

²¹ O facto de a LT ser omissa a este respeito, poderia significar que, tratando-se de um vício de nulidade, esta poderia ser invocada a todo o tempo, como se estipula no art. 277º do Código Civil. Porém, por razões de certeza jurídica e atendendo à natureza da relação laboral, o prazo para arguir a invalidade deverá ser de um ano.

sa violação, a LT prevê um regime especial cuja análise exige uma distinção entre as situações de invalidade total e as de invalidade parcial do contrato de trabalho.

5.1. *Invalidade total*

Como decorre do regime geral previsto para os negócios jurídicos (princípio da eficácia retroactiva da nulidade), a declaração da invalidade total do contrato implica que cada uma das partes restitua à outra tudo aquilo que tiver recebido; no caso de a restituição em espécie não ser possível, deve ser devolvido o valor correspondente.

Porém, em relação ao contrato de trabalho o regime é diferente. Com efeito, em caso de falta de forma escrita, de capacidade para ser admitido ao trabalho ou da prestação de actividade ilícita, por exemplo, a declaração de nulidade do contrato de trabalho não impede que este produza os seus efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em vigor. Ou seja, a invalidação do contrato de trabalho não tem eficácia retroactiva (*ex tunc*), mas releva apenas para o futuro (*ex nunc*), mantendo-se, por isso, os efeitos decorrentes da respectiva execução.

Embora a LT não consagre semelhante regra geral, ela retira-se de algumas das suas normas, nomeadamente do já referido art. 10º, n.º 3, bem como do disposto nos n.ºs 2 a 4 do art. 9º. Aliás, compreende-se a adopção de um regime de invalidade com esta natureza: uma vez que a prestação de trabalho tem carácter pessoal, jamais o trabalhador poderá recuperar o esforço que despendeu na sua realização; ora, se o empregador não pode devolver a actividade por aquele realizada, sempre teria de o compensar pela prestação cumprida, o mesmo é dizer, sempre deveria pagar-lhe o salário que, afinal, já recebeu.

Além disso, a regra de que a invalidade do contrato de trabalho apenas opera para o futuro é a que melhor protege o trabalhador, na medida em que assegura que o tempo de execução do contrato possa contar para efeitos da segurança social (p. ex., para a contagem do tempo de trabalho para a reforma ou para efeitos do subsídio de desemprego), de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Apesar de a LT não conter qualquer referência nesse sentido, julga-se que, em face do regime especial previsto para a nulidade do contrato

de trabalho, é de admitir que, se posteriormente à sua celebração e durante a respectiva execução, cessar a causa que originava a invalidade, o contrato deve considerar-se convalidado desde o seu início.

5.2. Invalidade parcial

As situações de invalidade parcial surgem com bastante frequência no campo juslaboral. Se tivermos em conta a extensão das regras jurídico-laborais e, principalmente, o seu carácter imperativo, não admira que surjam situações em que não sejam observadas algumas dessas disposições. Pense-se, por hipótese, na estipulação de um período normal de trabalho semanal superior ao máximo legal ou de um período probatório para além do limite admissível, ou na fixação de um salário inferior ao mínimo legal.

Quando uma cláusula do contrato de trabalho é contrária ao disposto na lei, determina o art. 9º, n.º 3, da LT que “a invalidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostre que o contrato não teria sido celebrado sem a parte afectada pela invalidade”.

Esta regra remete-nos para o problema geral da redução dos negócios jurídicos (art. 283º do Código Civil). Porém, nos casos em que as cláusulas estabelecidas pelas partes contrariarem normas legais imperativas, “consideram-se substituídas pelas disposições correspondentes previstas na legislação aplicável” (art. 9º, n.º 4). Esta norma determina a substituição automática da cláusula inválida pela norma que era objecto de violação, substituição que é independente do consentimento ou da vontade expressa das partes. Quanto a este último aspecto, a LT diverge do regime estabelecido no art. 283º do Código Civil.

Na aplicação deste regime da substituição deve ter-se em atenção o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, porquanto a nulidade a que se refere o art. 9º, n.º 4, ocorre sempre que as cláusulas do contrato importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos (lei ou acordo colectivo).

O disposto naquele preceito da LT aplica-se aos casos em que as condições estabelecidas pelas partes contrariam as condições fixadas pelas normas legais, conferindo assim eficácia à regra da prevalência destas sobre as contratuais. Por sua vez, o regime consagrado no art. 9º,

n.º 3, abrange igualmente os casos em que a norma hierárquica superior violada se limita a estabelecer uma proibição (ou um limite que deve ser respeitado) sem, contudo, conter uma disciplina ou um conteúdo a que se possa recorrer para substituir a cláusula que a contraria²².

6. Modalidades do contrato de trabalho

6.1. O contrato de trabalho típico ou normal

6.1.1. Características

Tal como decorre do art. 50º, n.º 3, da Constituição (e dos arts. 11º e 12º da LT), o contrato de trabalho é, por regra, um contrato de duração indeterminada. Sendo de aplicação geral, esta norma da lei fundamental abrange todos os trabalhadores por conta de outrem, incluindo os trabalhadores do Estado; além disso, consagra um direito que não pode ser objecto de renúncia, sendo nulo o acordo em que se convencie o afastamento daquela regra²³.

O princípio da duração indeterminada do contrato de trabalho decorre da proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos. Muito embora não estejam abrangidos os despedimentos por motivos objectivos (como se estudará no capítulo X), a exclusão do despedimento sem justa causa consagrada no art. 50º, n.º 3, da lei fundamental significa que o trabalhador só pode ser despedido²⁴ com base em actos por si praticados (e des-

²² Em termos mais gerais, poder-se-á dizer que o princípio da substituição consagrado no art. 9º, n.º 4, da LT é aplicável sempre que as fontes inferiores, com base nas quais foi adoptada determinada disciplina, se afastam do estabelecido em fontes superiores. Se as normas violadas forem imperativas relativas, a substituição ocorre apenas quando a fonte inferior fixa condições menos favoráveis para o trabalhador; se se tratar de normas imperativas absolutas, a substituição tem lugar sempre que a fonte inferior não respeita o disposto na fonte superior.

²³ A proibição de renúncia não se confunde com a cessação do contrato por mútuo acordo, como se verá no capítulo VIII (art. 48º da LT); nesta situação particular, o contrato extingue-se por vontade conjunta do trabalhador e do empregador.

²⁴ Atendendo ao prescrito na LT relativamente à cessação do contrato de trabalho, conclui-se que o conceito de despedimento (que aquele diploma designa por rescisão por iniciativa do empregador) abrange apenas os casos de extinção do contrato por iniciativa exclusiva do empregador, muito embora, como se verá, essa competência só pode ser exercida nas situações previstas na lei.

de que estes reúnam os pressupostos previstos pela lei), sendo por isso proibidos (nulos) os despedimentos que não tenham por fundamento uma infracção disciplinar.

Com esta limitação constitucional (e reforçada pela LT) protege-se a manutenção ou continuidade da actividade para a qual o trabalhador foi contratado, o que significa que o contrato de trabalho (e o direito ao exercício de uma actividade remunerada que lhe está associado) foi concebido pelo legislador constituinte como uma relação jurídica de duração indeterminada e, portanto, sem fixação prévia de qualquer limite temporal. Em face deste princípio, a contratação a termo só poderá ter lugar para ocorrer a necessidades temporárias da entidade empregadora e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Na verdade, ao estipular que o recurso ao contrato de duração determinada “só pode ser celebrado para atender a necessidades temporárias do empregador” (art. 12º, n.º 1), o legislador quis afirmar que aquela modalidade contratual tem carácter excepcional ou especial, reforçando assim o princípio de que o contrato de trabalho de duração indeterminada ou sem duração pré-fixada constitui a regra a nível da contratação laboral.

6.1.2. O período probatório

Para permitir ao empregador avaliar se o trabalhador possui as aptidões laborais requeridas para o desempenho das funções ajustadas e possibilitar ao trabalhador averiguar se as condições de trabalho existentes são as esperadas ou as desejadas, a lei consagra que os contratos de trabalho podem ficar sujeitos a um período probatório (art. 14º, n.º 1). Este consiste no «período inicial do contrato de trabalho, remunerado, durante o qual as partes avaliam o interesse na manutenção do contrato, designadamente o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho oferecidas pelo empregador...» (art. 5º, alínea *q*), da LT).

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período probatório pode ser, no máximo, de um mês (30 dias); porém, em relação aos trabalhadores que exercem cargos de elevada complexidade técnica ou de responsabilidade, ou funções de confiança, esse período pode durar até três meses ou 90 dias (art. 14º, n.º 2).

Estas diferentes durações previstas para o período probatório constituem limites máximos, o que significa que as partes podem esti-

pular a sua exclusão ou reduzir a respectiva duração, mas já não convenicionar o seu alargamento.

Para além do objectivo relacionado com o conhecimento das condições de trabalho ou da capacidade laboral do trabalhador, permite-se ainda que qualquer das partes possa fazer cessar o contrato durante esse período, sem aviso prévio, nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo em contrário (arts. 5º, alínea q), e 14º, n.º 2, da LT).

Tal como está implícito na noção constante naquela alínea do art. 5º da LT, o período probatório conta-se, quando previsto, a partir do início da prestação do trabalho e não da data da celebração do contrato (isto no caso de a data de assinatura do contrato e a data do começo do trabalho não coincidirem), porquanto só deste modo é possível assegurar a sua finalidade.

Como a lei é omissa a esse respeito, a renúncia ao período probatório não tem que ser feita por escrito²⁵, muito embora a LT preveja a exigência de forma escrita relativamente a situações próximas, como é o caso da rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador (art. 49º, n.ºs 2 e 8) ou da rescisão do contrato por motivos objectivos (art. 53º, n.º 1). De qualquer modo, será aconselhável a sua redução a escrito por uma questão de segurança jurídica.

6.2. O contrato de trabalho de duração determinada

6.2.1. O termo resolutivo

Como se estudou na disciplina de direito civil, o termo (assim como a condição) constitui um elemento acessório do negócio jurídico, por força do qual os efeitos de um negócio jurídico ficam colocados na dependência de um acontecimento futuro mas certo. O termo diz-se suspensivo (ou inicial), quando os efeitos do contrato se produzem após a respectiva verificação²⁶; é resolutivo (ou final), quando os efeitos do con-

²⁵ O afastamento do período probatório pode ser da iniciativa do empregador ou resultar do acordo das partes.

²⁶ Assim, o contrato de trabalho é a termo suspensivo se for celebrado, por exemplo, num determinado dia do mês de Maio de 2014 para entrar em vigor no 1 do mês de Agosto do mesmo ano. A liberdade de celebração de um contrato a termo suspensivo (ou mesmo sujeito a condição suspensiva) não levanta problemas específicos, na medida em

trato cessam, verificado o acontecimento previsto pelas partes²⁷.

Por outro lado, o termo pode ser certo ou incerto. É certo, quando o acontecimento futuro é certo quanto à sua verificação e também quanto ao momento da sua verificação; é o caso, por exemplo, de um contrato ser celebrado para durar seis meses: conhecida a data da sua conclusão, fica-se desde logo a saber o momento em que vai terminar.

O termo é incerto, quando o acontecimento futuro é certo quanto à sua verificação, mas incerto quanto ao momento em que vai acontecer; assim, por exemplo, quando se celebra um contrato de trabalho em que o trabalhador é contratado no âmbito da realização de uma determinada obra: a conclusão desta é um facto certo (pelos menos as partes têm-no como tal), embora se desconheça o dia em que a mesma vai terminar.

Em face do que dispõe a LT, dever-se-á concluir que não são admitidos os contratos de trabalho a termo incerto, o que não deixa de ser uma forma de garantir a estabilidade do emprego, porquanto o termo incerto, diferentemente do termo certo, encerra (ou pode encerrar) uma certa margem de arbítrio do empregador, muito embora permita um mais fácil ajustamento entre a duração do contrato e a duração das necessidades de produção do empregador²⁸.

6.2.2. Condições de validade

A validade dos contratos de duração determinada²⁹ depende da verificação de requisitos de natureza formal, relacionados com a respectiva celebração, e de requisitos ordem material, que se prendem com as situações objectivas ou substantivas que legitimam as partes (especialmente o empregador) a contratar a termo.

O facto de o contrato de duração determinada possuir carácter excepcional significa que as normas que fixam o respectivo regime têm

que não interfere com o disposto no art. 50º, n.º 3, da Constituição que, como se referiu, apenas é aplicável aos contratos de trabalho que já produzem os seus efeitos normais.

²⁷ Retomando o exemplo anterior, o contrato será a termo resolutivo se for convenionado no momento da sua celebração que tem uma duração de seis meses.

²⁸ Julga-se não ser possível a celebração de contratos de trabalho sujeitos a condição resolutiva, na medida em que a sua aposição afigura-se contrária ao princípio da segurança no emprego consagrado no art. 50º, n.º 3, da Constituição.

²⁹ Dado que estes contratos são igualmente conhecidos pelas expressões “contrato a termo” ou “contrato a prazo”, utilizaremos com frequência estas designações.

carácter imperativo e, portanto, que a sua violação importa a nulidade do contrato de trabalho (art. 12º, n.º 2, da LT e art. 285º do Código Civil).

a) Requisitos de ordem formal

Para que o contrato de trabalho de duração determinada seja válido nessa qualidade torna-se necessário, de acordo com o art. 10º, n.º 1, da LT, que as partes não só o formalizem através de um documento escrito, como este deve conter ainda as indicações referidas no mesmo artigo (conteúdo obrigatório do contrato). Além disso, no mesmo documento deve ser indicada a duração do contrato e a causa que o justifica³⁰.

Com efeito, se o contrato a termo for celebrado de forma verbal (por mero consenso), considera-se (conversão legal) como sendo de duração indeterminada (art. 11º, n.º 2); por outro lado, se no documento que o formaliza não vier indicado o prazo da respectiva duração (o termo), o contrato presume-se (presunção relativa) igualmente de duração indeterminada. Neste caso, porém, admite-se que o empregador possa fazer prova da transitoriedade da actividade para a qual o trabalhador foi contratado e, assim, afastar aquele efeito legal (art. 11º, n.º 3).

Por outro lado, as partes (em especial, o empregador, como é lógico) não só devem indicar com clareza o motivo que justifica contrato de duração determinada, como ainda justificar a relação entre a duração do vínculo e a duração da tarefa para a qual o trabalhador é contratado (arts. 10º, n.º 1, alínea i), e 12, n.º 2, ambos da LT)³¹, sob pena de, em qualquer das duas situações, o contrato ser considerado (conversão legal) de duração indeterminada (art. 12º, n.º 2).

b) Fundamentos de natureza material ou substantiva

Como se referiu, a Constituição e a LT protegem a estabilidade no emprego o que permite qualificar o contrato de duração determinada como uma relação jurídica de carácter excepcional ou transitória. Em conformidade com o direito constitucional (art. 50º, n.º 3), o legislador

³⁰ “O contrato por tempo determinado deve estabelecer de forma clara...a justificação invocada e o prazo estipulado...” (art. 12º, n.º 2, da LT).

³¹ Assim, por exemplo, para um trabalhador ser contratado por cinco meses é necessário que a tarefa ou obra em causa tenha igualmente uma duração previsível de cinco meses.

consagra (art. 12º, n.º 1, da LT) o princípio segundo o qual o contrato de duração determinada só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias ou transitórias do empregador.

A título exemplificativo, a LT indica alguns dos motivos que legitimam a contratação a termo. Com efeito, se é necessário substituir um trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar trabalho, ou se é necessário contratar pessoal para um determinado projecto ou obra (p. ex., a construção de uma estrada ou ponte), ou para assegurar actividades sazonais (como é o caso das colheitas do arroz ou do café que, por definição, são temporárias, na medida em que dependem dos ciclos naturais de produção), o contrato de duração determinada é o mais indicado para assegurar essas necessidades.

Por isso, no caso de ser celebrado para satisfazer necessidades permanentes da empresa, o contrato de duração determinada é nulo, pelo que se converte (conversão legal) em contrato de duração indeterminada (art. 12º, n.º 2).

6.2.3. Duração do contrato

Relativamente à duração mínima do contrato a termo, a LT não estabelece qualquer período; contudo, como ficou dito, o art. 12º, n.º 2 impõe que a sua duração deve corresponder ao tempo necessário (ou que razoavelmente se preveja como necessário) para a realização da tarefa ou da obra que justifica a contratação; a violação deste princípio importa a transformação do contrato celebrado em contrato de duração indeterminada desde a sua constituição.

Na hipótese de a duração da tarefa ou da obra ser (ou se revelar) inferior à duração estabelecida, o contrato continua a vigorar em toda a sua plenitude até ao termo convencionado.

Relativamente à sua duração máxima, o contrato a termo não pode ultrapassar três anos, incluindo renovações (art. 11º, n.º 4).

6.2.4. Renovação do contrato

O contrato de duração determinada pode ser renovado de modo a permitir adequá-lo à duração da tarefa ou obra para que o trabalhador foi contratado. Para tal, é necessário que as partes acordem, por escri-

to, essa renovação e, além disso, que o facto que serviu de fundamento à contratação inicial continue a verificar-se no momento da renovação (art. 13º, n.º 1). Como a LT não fixa qualquer prazo para a manifestação da vontade de renovação, deve entender-se que as partes podem fazê-lo até ao último dia de vigência do contrato a termo.

Se a renovação não for efectuada de forma escrita não produz qualquer efeito, devendo, por isso, considerar-se que o contrato caduca (art. 13º, n.º 2); neste caso, porém, se o trabalhador continuar ao serviço depois do termo estipulado, verifica-se a formação de um novo contrato de trabalho (se bem que formalmente inválido³²) que a lei considera de duração indeterminada (art. 12º, n.º 4)³³.

No caso de as partes nada disserem relativamente ao prazo da renovação, deve considerar-se que esta é por período igual ao inicial (ou ao período anterior, no caso de tratar-se de uma nova renovação). Como também nada é indicado relativamente ao número de renovações, dever-se-á entender que não há qualquer limite quanto a esse número, a não ser o que resulta indirectamente da duração máxima admitida para o contrato a termo, que, como se sabe, não pode ultrapassar três anos, incluídas as renovações (arts. 13º, n.º 1, e 11º, n.º 4, ambos da LT).

Por outro lado, o contrato que seja objecto de renovações considera-se como único (art. 13º, n.º 3).

6.2.5. Conversão do contrato

Referiram-se anteriormente as situações em que o contrato a termo se transforma em contrato de duração indeterminada em virtude da não observação dos requisitos de forma e substância exigidos para a sua celebração ou renovação. Para além disso, verifica-se idêntica conversão no caso de o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo de três anos com o consentimento do empregador (art. 12º, n.º 5); neste caso, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho (art. 12º, n.º 7).

Outra situação de conversão ocorre nos casos em que, com funda-

³² Veja-se o capítulo II, § 4.3. relativamente à forma do contrato de trabalho.

³³ Esta natureza do contrato não é afastada ainda que as partes o tratem como sendo de duração determinada ou mesmo que não tenha sido ultrapassada a duração máxima prevista para os contratos a termo.

mento em motivo idêntico, o empregador contrata a termo o mesmo trabalhador antes de passarem noventa dias sobre a data em que terminou o contrato a termo anteriormente celebrado (art. 12º, n.º 4).

Com esta medida, pretende-se evitar que o empregador ultrapasse facilmente os limites estabelecidos para a duração do contrato a termo; na verdade, na falta de semelhante restrição, o empregador poderia ter ao seu serviço trabalhadores permanentemente contratados a termo, bastando para tal que celebrasse, de forma sucessiva ou com intervalos curtos, diferentes contratos a termo com o mesmo trabalhador para o desempenho de funções idênticas.

Também há conversão em contrato sem termo no caso de o prazo estipulado pelas partes para a renovação do contrato de duração determinada, adicionado à duração inicial deste, ultrapassar o limite temporal máximo permitido; nesta hipótese, a conversão é imediata, não sendo necessário esperar pelo fim do prazo da renovação³⁴.

Em qualquer destas situações, o novo contrato considera-se como sendo de duração indeterminada ainda que as partes lhe tenham fixado um termo.

6.2.6. Caducidade do contrato

O contrato de trabalho de duração determinada pode cessar por qualquer das formas previstas para o contrato de trabalho sem prazo (infra, capítulo X). No respeito à sua extinção por caducidade, esta verifica-se automaticamente no final do prazo estipulado pelas partes – seja o prazo inicial, seja o prazo resultante de renovação –, excepto se estas convencionarem, por escrito, a respectiva renovação (arts. 13º, n.º 2, e 47º, n.º 1, alínea a), e n.º 2).

Não é exigida, por conseguinte, qualquer comunicação das partes para pôr fim ao contrato; no entanto, podem evitar a sua extinção automática se convencionarem a respectiva renovação. A extinção do contrato a termo pelo simples decurso do prazo não confere ao trabalhador direito a qualquer compensação, muito embora as partes possam convencioná-la.

³⁴ Assim, por exemplo, se um contrato de duração determinada tiver sido celebrado há dois anos e meio, no caso de as partes o renovarem por mais oito meses deve considerar-se que a respectiva conversão se verificou logo no momento da renovação e não quando o contrato atingir três anos de duração do contrato.

6.2.7. O período probatório

Relativamente à caracterização do período probatório (também designado por período de experiência) e à possibilidade de extinção do contrato a termo durante a respectiva duração são aqui aplicáveis as considerações referidas neste capítulo a propósito do contrato de duração indeterminada.

No contrato de duração determinada inferior a seis meses, o período probatório não pode exceder oito dias (art. 14º, n.º 3, alíneas *a*)); se for superior a seis meses, aquele período não pode ultrapassar quinze dias (art. 14º, n.º 3, alíneas *b*). Tal como se disse anteriormente, estas diferentes durações constituem limites máximos, não sendo, todavia, de observância obrigatória como resulta claramente da lei. Por isso, as partes não só podem excluir o período probatório, como estipular uma duração inferior à prevista na lei.

6.3. O contrato de aprendizagem

A LT admite expressamente que o contrato de aprendizagem seja de duração determinada (art. 12º, n.º 3), se bem que não possa exceder seis meses no caso de os aprendizes frequentarem programas de formação ou qualificação profissional (art. 12º, n.ºs 3 e 6). Fora desta hipótese, a duração desse contrato deve ser fixada (em termos certos) em função da duração prevista para a aprendizagem (art. 12º, n.º 2).

Em qualquer das situações, o contrato de aprendizagem não pode ser objecto de renovação, uma vez que a LT apenas a admite em relação aos contratos previstos no n.º 1 do art. 12º (art. 13º, n.º 1).

7. Limitação da liberdade de trabalho

7.1. Pacto de permanência

Embora a LT não lhe faça menção, enquadra-se no âmbito da autonomia contratual das partes a celebração, durante a vigência do contrato

de trabalho, de um acordo nos termos do qual o trabalhador se compromete a permanecer ao serviço do empregador durante um determinado período de tempo (pacto de permanência). Porque se trata de um vínculo que limita a liberdade de trabalho e a liberdade de escolha de profissão do trabalhador, a sua admissibilidade deve estar sujeita a determinadas condições, designadamente: *i*) ser reduzido a escrito (formalidade essencial); *ii*) ter uma duração limitada; *iii*) ter por fundamento a compensação das despesas extraordinárias ou excepcionais que o empregador faça com a respectiva formação ou preparação profissional³⁵.

7.2. Pacto de exclusividade

A LT é igualmente omissa relativamente à possibilidade de as partes celebrarem um acordo nos termos do qual o trabalhador se obriga a não trabalhar para determinado empregador ou mesmo por conta própria. Como o anterior, trata-se de um pacto que é limitativo da liberdade de trabalho, pelo que a sua admissibilidade deve estar sujeita a algumas condições, designadamente: *i*) redução a escrito (formalidade essencial); *ii*) fixação de uma compensação em benefício do trabalhador; *iii*) faculdade de o trabalhador poder pôr-lhe termo, mediante aviso prévio.

7.3. Pacto de não concorrência

Cessando o contrato de trabalho, nada impede o trabalhador de estabelecer novo vínculo com outra entidade patronal. Todavia, durante a vigência do contrato de trabalho, as mesmas partes podem celebrar um pacto de não concorrência, em que estabeleçam que, após a extinção do contrato, o trabalhador não pode exercer, por conta própria ou alheia, a mesma actividade que prestou ao serviço da entidade patronal.

Este acordo é lícito, desde que: *i*) seja reduzido a escrito (formalidade essencial); *ii*) o exercício da outra actividade possa causar prejuízo à outra parte; *iii*) atribuição ao trabalhador de uma compensação durante o período de limitação; *iv*) seja de carácter temporário.

³⁵ Isto significa que as despesas correntes com a formação profissional do trabalhador (art. 20º, alínea *b*), da LT) não são fundamento suficiente para a celebração (válida) de um pacto de permanência.

CAPÍTULO III

Modificação do Contrato de Trabalho

Circunstâncias diversas podem determinar a alteração das condições do contrato de trabalho. Uma vez são consequência da modificação da própria lei, caso em que nenhum problema especial se suscita, a não ser eventualmente o da aplicação da lei no tempo. Outras vezes são os acordos colectivos de trabalho a introduzir-lhe modificações, se bem que, na actual situação do País, esta fonte esteja ainda numa fase embrionária.

O contrato pode igualmente ser modificado por acordo (expresso ou tácito) das partes, embora isso aconteça em regra por iniciativa da entidade patronal. Em todo o caso, como se viu a propósito do princípio do tratamento mais favorável, não podem aquelas estabelecer condições menos favoráveis para o trabalhador do que as previstas em leis imperativas³⁶.

³⁶ Para este efeito, é indiferente que as condições de trabalho sejam fixadas aquando da celebração do contrato de trabalho ou em momento posterior.

Contudo, há situações em que, em nome de interesses relacionados com a empresa, a lei permite que o empregador possa unilateralmente introduzir alterações, temporárias ou definitivas, no contrato de trabalho. Dessas situações, reguladas no art. 16º e s. da LT, iremos falar em seguida.

1. O objecto do contrato de trabalho

1.1. *Determinação da actividade do trabalhador*

De acordo com o estipulado no art. 10º, alíneas *b)* e *f)*, compete às partes do contrato de trabalho determinar o cargo e a actividade a desempenhar pelo trabalhador, bem como a respectiva categoria profissional. Como se viu anteriormente, o contrato de trabalho deve definir concretamente as tarefas ou serviços a prestar pelo trabalhador, ou fixar o critério que permita a sua posterior definição, sob pena de aquele ser nulo por indeterminação do seu objecto (*vide* capítulo II).

O objecto do contrato de trabalho pode igualmente ser definido através da indicação de uma categoria profissional (art. 5º, alínea *d)*); esta designa um conjunto delimitado de actividades, uma profissão ou uma especialidade dentro da profissão (por exemplo, programador de informática, tesoureiro, director de serviços, soldador, etc.). A categoria profissional serve, pois, para identificar, ainda que de forma aproximativa ou genérica, a prestação do trabalhador e a posição que este ocupa na organização da empresa. As tarefas ou prestações correspondentes a cada categoria profissional podem ser definidas a nível colectivo, pelo regulamento interno da empresa ou ainda no contrato de trabalho.

Compete à entidade empregadora a escolha, em cada momento, das concretas tarefas a prestar de entre as que integram a categoria do trabalhador ou o tipo de actividade contratada.

1.2. A categoria profissional

a) Tutela da categoria profissional

Em face do significado e da importância que a categoria profissional tem para o trabalhador, a LT consagra algumas medidas tutelares neste domínio. A primeira é a prescrição da correspondência entre a actividade desempenhada pelo trabalhador e a categoria estabelecida pelas partes no contrato (art. 16º, n.º 1); por isso, fora dos casos previstos na lei³⁷, ao trabalhador é lícito recusar uma prestação que não tenha equivalência com as compreendidas pela categoria fixada.

Uma outra forma de protecção reside na proibição da descida de categoria profissional; relativamente a esta hipótese, a LT contém um regime específico de que se falará em seguida.

b) Mudança de categoria profissional

Diferentemente do *jus variandi* — em que ocorre uma modificação transitória de funções —, a mudança do trabalhador para categoria profissional inferior àquela para que foi contratado (ou, entretanto, foi promovido) consiste numa alteração definitiva do contrato de trabalho que, em princípio, é proibida.

Porém, essa mudança é possível (art. 16º, n.º 1, segunda parte) se for justificada por necessidades prementes do empregador ou do trabalhador. Será do interesse do trabalhador, se, por exemplo, este ficou incapacitado para o seu trabalho habitual (por doença, acidente), mas continua a ter condições para exercer outro tipo de actividade a que corresponde uma categoria inferior.

Será do interesse do empregador nos casos em que, verificando-se, por exemplo, uma reorganização ou conversão da empresa que elimine a actividade prestada pelo trabalhador, se pretenda manter o trabalhador na empresa ainda que a exceder funções correspondentes a categoria inferior. Para além de permitir ao trabalhador manter o seu emprego, funcionado, por isso, como uma alternativa ao desemprego, a mudança

³⁷ Designadamente, o *jus variandi* de que já se falou, por um lado, e a mudança (descida ou subida) de categoria profissional, de que falará e seguida.

de categoria tem igualmente vantagens para o empregador uma vez que já tem conhecimento das qualidades e capacidades do trabalhador. Não obstante esta despromoção constituir, na maioria das situações, uma alternativa ao desemprego (ou outra situação de inactividade) e, por isso, poder ser do interesse do trabalhador, ela só é possível se for aceite por este.

Por outro lado, se a mudança de categoria profissional se traduzir numa promoção — ou seja, no exercício de “actividades concernentes a cargo superior àquele para que foi contratado” (art. 16º, n.º 3) — é necessário igualmente o consentimento do trabalhador, ainda que tácito. Não obstante a lei ser omissa relativamente a esta situação particular, não pode esquecer-se que uma tal mudança pode traduzir-se numa modificação de funções ou grau de responsabilidade que o trabalhador pode não estar interessado em exercer, apesar do aumento da retribuição que normalmente a acompanha; por esse motivo, a mudança para categoria superior também não pode ser determinada unilateralmente pelo empregador.

1.3. O *jus variandi*

«O trabalhador deve exercer as actividades concernentes ao cargo para o qual foi contratado ou promovido» (art. 16º, n.º 1). Esta é a regra que preside à delimitação das funções que integram o estatuto de subordinação do trabalhador; daqui decorre que a posição contratual do trabalhador constitui um dos conteúdos que devem ser respeitados durante a execução do contrato de trabalho.

O objecto da relação laboral, tal como foi definido no momento da sua celebração, constitui um importante limite ao poder de direcção do empregador, na medida em que este apenas pode exigir o cumprimento das funções inerentes à tarefa ou categoria profissional atribuída ao trabalhador. Contudo, este princípio está sujeito a algumas excepções.

A primeira derrogação à regra consagrada no art. 16º, n.º 1, da LT consta do n.º 2 do mesmo artigo, e é habitualmente designada por *jus variandi*. Com efeito, é permitido à entidade patronal atribuir ao trabalhador actividades não compreendidas no objecto do seu contrato de trabalho, desde que essa alteração (i) seja temporária ou transitória, (ii) seja justificada por motivo de força maior ou para satisfazer necessidades imprevisíveis e prementes da empresa (iii) e não implique redução da retribuição do trabalhador, nem diminuição dos seus direitos e garantias.

Esta mudança temporária das condições de trabalho pode, no entanto, traduzir-se no exercício de funções correspondentes a um cargo ou categoria profissional superior à contratada; tal como se refere no art. 16º, n.º 3, durante o período em que se verifica essa alteração, deve o empregador pagar ao trabalhador a retribuição correspondente à actividade exercida, bem como atribuir-lhe as outras regalias a ela associadas (por exemplo, carro de serviço, telemóvel, etc.).

Neste caso, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções exercidas, em virtude do carácter transitório da alteração; de forma indirecta, porém, a lei parece considerar o prazo de três meses como sendo o limite de duração para o *jus variandi*, muito embora não preveja qualquer consequência para o caso de esse prazo não ser respeitado.

Com efeito, resulta do art. 49º, n.º 3, alínea e), da LT que o trabalhador pode rescindir com justa causa o contrato de trabalho se as suas condições de trabalho forem alteradas, de forma substancial, por um período superior a três meses (consecutivos). Julga-se, contudo, que este limite não se aplica directamente à situação em análise, não só porque aquele direito de rescisão está previsto para as alterações substanciais de trabalho — o que nem sempre acontece no *jus variandi* —, como, por outro lado, aquele limite vigora para qualquer alteração independente da causa que lhe dê origem. Ora, como o art. 16º apenas permite a alteração de funções por motivo de força maior ou para satisfazer necessidades imprevisíveis e prementes da empresa, a aplicação pura e simples do prazo de três meses como limite temporal do *jus variandi* pode, em determinadas circunstâncias, não se revelar ajustada à situação que justificou a alteração de funções.

2. O local de trabalho

2.1. Relevância do local de trabalho

O lugar de execução do trabalho constitui um aspecto de especial importância para as duas partes da relação laboral, na medida em que não só constitui uma referência para a actividade desenvolvida pelo empregador, como interfere na vida do trabalhador.

Ao contratar um trabalhador, o empregador visa obter a sua dis-

ponibilidade num certo local (coincidente, em regra, com o espaço ocupado pela empresa ou estabelecimento), de modo a combinar a actividade daquele com a dos demais trabalhadores e com os restantes factores produtivos.

O trabalhador, por seu turno, obriga-se a laborar num certo local (art. 10º, n.º 1, alínea c)), o qual funciona assim como o lugar do cumprimento da prestação de trabalho; como indica o art. 17º, n.º 1, o trabalhador deve, em princípio, exercer as suas no local de trabalho estabelecido no contrato. Ora, como a experiência nos demonstra, é em função desse lugar que o trabalhador organiza a sua vida pessoal e familiar, razão pela qual a sua determinação possui uma importância especial para aquele.

2.2. *Noção de local de trabalho*

Segundo o art. 5º, alínea l), o local de trabalho é o lugar “onde o trabalhador deve prestar a sua actividade ao empregador, conforme previsto no contrato de trabalho ou outro local que resulte do acordo das partes”. Como decorre desta noção, o local de trabalho é fixado ou determinado no contrato de trabalho (art. 10º, alínea c)).

O carácter essencial do local de trabalho não impede que possa ser definido em termos amplos, porquanto há profissões (por exemplo, motorista, operário da construção civil) em que a área de actividade possui uma amplitude geográfica variável, abrangendo um espaço bem mais dilatado do que, por exemplo, o do trabalhador de uma fábrica, de um escritório ou de um estabelecimento de venda ao público. Assim, nuns casos (que constituem a maior parte), o local de trabalho coincide com um lugar fixo (por exemplo, num determinado edifício); noutros, consiste um espaço mais amplo e relativamente indefinido: uma região ou mesmo todo o país.

A liberdade das partes, porém, não vai ao ponto de poderem definir o local de trabalho em termos absolutamente indeterminados. Na verdade, não é permitido ao trabalhador aceitar prestar a sua actividade em todo e qualquer lugar, fixado arbitrariamente pelo empregador; a delimitação do local de trabalho, ainda que efectuada em termos variáveis ou elásticos, é uma exigência legal, cuja violação importa a nulidade do contrato de trabalho (art. 285º do Código Civil).

2.3. Alteração do local de trabalho

2.3.1. Caracterização geral e regime comum

A regra de que os contratos (incluído naturalmente o contrato de trabalho) devem ser pontualmente cumpridos constitui, como se sabe, um princípio geral do direito civil; ora, sendo o local de trabalho definido pelas partes, decorre daquela regra que a actividade laboral deve ser prestada no local acordado (art. 17º, n.º 1), o qual não pode, por isso, ser modificado unilateralmente pelo empregador (princípio da inamovibilidade do trabalhador).

Não obstante esta garantia, a LT é sensível às exigências empresariais relacionadas com a necessidade de mobilidade dos trabalhadores, admitindo, sob determinadas condições, a possibilidade de o empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente³⁸. Contudo, as partes podem excluir a possibilidade dessa transferência (art. 17º, n.º 2, primeira parte); neste caso, se o empregador decidir mudar o local de trabalho, o trabalhador tem o direito de recusar a transferência ou a rescindir de imediato o contrato com direito a indemnização³⁹.

Se nada tiver sido estipulado no contrato, a lei confere ao empregador a faculdade de transferir o trabalhador de local de trabalho sob determinadas condições, designadamente (i) se a mudança for no interesse objectivo da empresa, (ii) se a actividade a realizar no novo local não puder ser desempenhada por outro trabalhador (iii) e se a transferência não causar prejuízo (sério) ao trabalhador (art. 17º, n.º 2).

Embora a LT consagre que o trabalhador só pode rescindir com direito a indemnização no caso de sofrer prejuízos (art. 17º, n.º 3), parece-nos que o mesmo direito de rescisão deve ser reconhecido quando não sejam respeitados os restantes requisitos legais relativos à transferência do local de trabalho, sob pena de não se compreender a razão de ser da

³⁸ Constituinte uma medida prevista para o empregador poder responder a determinadas necessidades económicas da empresa, a transferência de local de trabalho não pode ser utilizada com outros objectivos, designadamente de natureza disciplinar.

³⁹ Como veremos no capítulo da cessação do contrato de trabalho, neste caso o trabalhador pode fundamentar a justa causa de rescisão com o disposto no art. 49º, n.º 3, alínea a) — violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador.

respectiva previsão legal e de o restante conteúdo do art. 17º, n.º 2, ficar desprovido de garantias relativamente ao seu incumprimento.

A LT nada adianta sobre o que deva entender-se por prejuízo. De facto, são muito variadas as consequências que podem advir para o trabalhador em consequência da mudança de local de trabalho. Em face do carácter indefinido da lei, apenas a situação concreta tornará possível determinar, de acordo com critérios normais de ponderação, a existência ou não de prejuízos e a respectiva dimensão; julga-se, no entanto, que deve tratar-se de prejuízos sérios e relevantes para o trabalhador. A título de exemplo, podem referir-se como elementos de ponderação os sacrifícios pessoais relacionados com o tempo gasto entre o novo local de trabalho e a residência, a dificuldade em obter nova habitação ou escola para os filhos, a duração da mudança se tiver carácter temporário, etc.

Por outro lado, qualquer que seja o motivo ou a modalidade de transferência, a entidade patronal é obrigada a custear as despesas que são inerentes à mudança, designadamente as despesas de transporte do trabalhador e família, do mobiliário e restantes haveres (art. 17º, n.º 4).

Por fim, é de referir que a LT não fixa o período de antecedência com que o empregador deve comunicar aos trabalhadores a mudança do local de trabalho; parece-nos que deve observar um prazo razoável (que poderá ser diferente conforme a mudança seja temporária ou definitiva), de modo a permitir àqueles preparar a mudança de local de residência.

2.3.2. Modalidades de transferência do local de trabalho

A mudança do local de trabalho pode ter natureza temporária ou definitiva.

a) Transferência temporária

O facto de um trabalhador estar afecto a um determinado local de trabalho, onde normalmente comparece para prestar o seu trabalho, não afasta a possibilidade de desempenhar funções em local diferente do habitual. Acontece com frequência ser exigido ao trabalhador que visite um cliente ou que se desloque a determinada povoação ou região, ou ao estrangeiro para realizar uma ou várias tarefas; trata-se de situações usualmente designadas por deslocações em serviço.

Embora constituam um desvio ao contratualizado, entende-se que o trabalhador não pode, em princípio, recusar o desempenho temporário de funções fora do seu local de trabalho, excepto nos casos em que a deslocação lhe traga manifesto prejuízo ou graves inconvenientes.

Quando exerce a sua actividade num local diferente do normal, o trabalhador tem direito a ser compensado do acréscimo de gastos decorrente dessa deslocação: transportes, refeições (por ter que tomá-las em condições diferentes das habituais), dormida, etc. Aliás, as empresas fixam normalmente tabelas de ajudas de custo para essas despesas⁴⁰; como se verá mais adiante (capítulo IX), tais quantias não constituem retribuição do trabalho, sendo antes consideradas uma despesa de produção (art. 39º, n.º 4, alínea *a*), da LT).

b) Transferência definitiva

O desenvolvimento da actividade económica da empresa ou do empregador pode exigir por vezes a mudança definitiva do local de trabalho, seja porque a empresa se deslocou, total ou parcialmente, para outra zona do país, seja porque é do interesse do empregador que determinado trabalhador passe a exercer de modo permanente a sua actividade noutra local.

Quando assim aconteça, se as partes tiverem excluído no contrato a possibilidade de mudança, o trabalhador poderá opor-se à transferência; caso o empregador mantenha a sua decisão, o trabalhador fica com o direito de rescindir o contrato com direito a indemnização (art. 17º, n.º 3).

2.3.3. Transferência do local de trabalho e o direito de rescindir o contrato

Comum às diferentes modalidades de transferência é o reconhecimento ao trabalhador da possibilidade de rescindir o contrato com direito a indemnização quanto tenha prejuízo com a alteração do local de trabalho (art. 17º, n.º 3)⁴¹. Ora, em face do art. 49º, n.º 3, alínea *e*), coloca-

⁴⁰ Também o contrato de trabalho ou o acordo colectivo podem prever compensações semelhantes.

⁴¹ Como se disse anteriormente, não é de excluir a possibilidade de o mesmo direito ser exercido quando não sejam observados os restantes requisitos previstos no art. 17º, n.º 2.

-se a questão de saber se a rescisão pode nesse caso ser imediata, como deixa pressupor aquele primeiro preceito, ou se apenas é possível desencadeá-la decorridos três meses a contar do início da mudança, como se estipula no segundo.

Parece-nos que a resposta não poderá ser uniforme, na medida em que se torna necessário distinguir entre a mudança definitiva e a temporária, e as situações em que as partes excluem no contrato de trabalho essa possibilidade.

a) Assim, tendo as partes convencionado a não alteração do local de trabalho⁴², podem verificar-se as seguintes situações:

- i) Se a transferência for definitiva, o trabalhador tem o direito a rescindir o contrato de forma imediata, com direito a indemnização, ainda que não sofra qualquer prejuízo (art. 49º, n.º 3, alínea a)).
- ii) Tratando-se de transferência temporária, parece-nos que o direito de rescindir pode ser exercido de imediato se aquela provocar uma alteração substancial das condições de trabalho. Nos outros casos, se foram respeitadas as condições previstas pelo legislador, o trabalhador poderá rescindir o contrato apenas passados três meses do início da transferência, ainda que esta não origine uma alteração substancial das condições de trabalho (art. 49º, n.º 3, alíneas a) e e)).

Em ambas as situações, o trabalhador tem direito a compensação, nos termos do art. 49º, n.º 5.

b) Se as partes não excluíram no contrato a possibilidade de transferência do local de trabalho podem configurar-se diferentes hipóteses:

- i) Se o empregador não respeitar os requisitos previstos no art. 17º, n.º 2, o trabalhador tem direito a recusar a mudança do local de trabalho; se a ordem de transferência se mantiver, fica com o direito de rescindir com justa causa e de ser indemnizado (art. 49º, n.ºs 4 e 5).
- ii) Se a transferência respeitar os requisitos legais, o trabalhador adquire o direito de rescindir com justa causa se a altera-

⁴² Não haverá dificuldades em reconhecer que a cláusula contratual que exclui a possibilidade de o empregador mudar o local de trabalho não compreende as alterações que se afigurem objectivamente irrelevantes, como, por exemplo, a mudança para um local que dista umas dezenas ou poucas centenas de metros do anterior.

ção do local de trabalho tiver consequências importantes ou substanciais nas condições de trabalho, e se tiver durado mais de três meses (art. 49º, n.º 3, alínea e)). Se não se verificarem estes efeitos, o trabalhador não goza de qualquer direito de rescisão com justa causa.

2.4. Proibição de transferência de local de trabalho

Nos termos do art. 21º da Lei da greve (Lei n.º 5/2012, de 29-2), “durante o período de pré-aviso, enquanto durar a greve e até 90 dias após o seu termo, a entidade empregadora não pode transferir nem despedir os trabalhadores grevistas, exceptuando por razões disciplinares nos termos da legislação laboral”.

Como facilmente se percebe, esta proibição tem por objectivo não só garantir o exercício da greve, como principalmente impedir que a entidade empregadora possa exercer represálias (ainda que de forma indirecta) sobre os trabalhadores aderentes.

3. Transmissão da empresa ou do estabelecimento

O art. 18º da LT prevê uma situação especial de modificação do contrato de trabalho relacionada com a mudança de entidade empregadora resultante da transmissão (trespasse ou locação) da empresa ou do estabelecimento. Dispõe o n.º 1 daquele artigo, que «a mudança da titularidade da empresa ou estabelecimento não implica a rescisão dos contratos de trabalho, transferindo-se para o novo titular os direitos e deveres do anterior empregador estabelecidos nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores». Desta norma é possível tirar algumas conclusões.

Trata-se de um regime que tem como finalidade principal proteger os trabalhadores que, assim, não vêem o seu contrato ser posto em causa pelo simples facto de passarem a ter uma outra entidade empregadora. Com efeito, decorre daquela norma que a substituição de empregador neste caso constitui uma consequência que decorre directamente da lei, o que significa que o adquirente e os trabalhadores envolvidos não têm de dar o seu acordo, expresso ou tácito, relativamente a essa modifi-

cação subjectiva; a lei impõe uma sub-rogação legal do transmissário na posição contratual do transmitente relativamente aos contratos de trabalho⁴³. Além disso, o efeito translativo verifica-se qualquer que seja o título através do qual a empresa ou o estabelecimento é transmitido.

No que respeita aos créditos salariais que, à data da transmissão da empresa ou estabelecimento, os trabalhadores tenham sobre a respectiva entidade patronal, o adquirente responde, solidariamente com o transmitente, pelos débitos vencidos relativos aos dois meses anteriores à transmissão. Essa responsabilidade solidária vigora ainda em relação aos trabalhadores, cujo contrato cessou antes da transmissão, mas cujos créditos são relativos aos dois meses que antecederam essa mudança (art. 18º, n.º 2).

Quanto aos restantes créditos em atraso, os trabalhadores transferidos só poderão obter o seu pagamento do antigo empregador.

⁴³ Como se compreende, o disposto no art. 18º não se aplica aos trabalhadores cujos contratos de trabalho cessaram antes da transmissão da empresa ou estabelecimento; o mesmo acontece em relação aos trabalhadores que, por decisão do transmitente ou por acordo entre este e o adquirente, continuam ao serviço do primeiro empregador, ainda que noutra estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Direitos e Deveres das Partes

A relação de trabalho é um vínculo complexo, na medida em que é constituído por um vasto conjunto de posições jurídicas, em regra divergentes como é típico de qualquer contrato. Este conteúdo pode dividir-se em dois grandes grupos: um diz respeito aos deveres e aos direitos principais — para o trabalhador, o dever de prestar trabalho, para a entidade patronal, a obrigação de pagar a retribuição —, o outro grupo compreende os direitos e deveres laterais ou secundários.

Como já se viu anteriormente, o trabalhador é a pessoa singular (física) que, mediante retribuição, exerce uma actividade para outra pessoa (física ou jurídica), sob a sua direcção e autoridade. A qualidade de trabalhador adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e perde-se com a extinção deste, muito embora a perda de emprego não signifique que à pessoa deixe de lhe ser aplicável o estatuto de trabalhador, como sucede, por exemplo, para efeitos de segurança social ou relativamente à qualidade de trabalhador sindicalizado (art. 80º, alínea *b*), da LT). Não são trabalhadores para efeitos da LT, os trabalhadores autónomos e, de uma maneira geral, todos os que são parte num contrato de prestação de serviços.

Por sua vez, o empregador (ou entidade patronal) é a pessoa, física ou jurídica, que possui trabalhadores subordinados ao seu serviço. O conceito de empregador não se confunde com a noção de empresário, na

medida em que este designa a pessoa que explora uma empresa ainda que não tenha trabalhadores ao seu serviço; nesta situação específica, o empresário não é um empregador. O empregador é pois a pessoa que contrata trabalhadores, que lhes paga a retribuição e que é o credor da respectiva prestação de trabalho.

De uma forma geral, as partes devem cumprir de boa fé o contrato de trabalho, assim como respeitar as leis, os acordos colectivos e o conteúdo do contrato de trabalho, de modo que a parte que não cumprir as suas obrigações é responsável pelos danos que causar à outra (art. 19º). No entanto, dado que há deveres e direitos específicos de cada uma das partes, convirá analisá-los separadamente.

1. Deveres da entidade patronal

Para além do estipulado no acordo colectivo ou no contrato de trabalho, a entidade patronal está obrigada a observar um conjunto de deveres perante os trabalhadores e perante a administração do trabalho (art. 20º).

1.1. *Perante os trabalhadores*

Relativamente aos trabalhadores, a entidade empregadora está obrigada a:

- Adoptar as medidas necessárias destinadas a proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo no que respeita à saúde, higiene e segurança no trabalho (alínea *a*));
- Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade e proporcionar-lhes oportunidades de formação profissional (alínea *b*));
- Pagar pontualmente uma retribuição justa e adequada ao trabalho prestado (alínea *c*));
- Facilitar o desempenho de cargos em organismos de representação dos trabalhadores e o exercício da liberdade sindical (alínea *d*));
- Fornecer-lhes informação e o equipamento indispensável para prevenir os riscos de acidente ou de doença profissional (alínea *e*));

- Tratá-los com respeito, não atentando contra a sua dignidade (alínea g)⁴⁴;
- Permitir e incentivar os menores contratados a frequentar o ensino oficial ou equivalente (art. 68º, n.º 5).

1.2. Perante a Administração do trabalho

Relativamente à Administração do trabalho, o empregador deve manter permanentemente actualizado o registo dos trabalhadores ao seu serviço, com indicação do nome, data de admissão, tipo de contrato, funções exercidas, remuneração, férias e faltas (art. 20º, alínea f)), de modo a permitir à autoridade competente fiscalizar o cumprimento das condições de trabalho.

Este dever de registo garante também interesses dos trabalhadores, na medida em que lhes possibilita conhecer com segurança, por exemplo, o número de faltas dadas, o tempo de trabalho suplementar prestado ou os dias de férias a que ainda tenham direito, etc.

O empregador é ainda responsável perante a Administração do trabalho pela manutenção das condições dignas de saúde e de segurança no local de trabalho.

2. Deveres do trabalhador

Sem prejuízo do dever de cumprir outras obrigações estipuladas na lei, no acordo colectivo ou no contrato de trabalho, a LT consagra um conjunto de deveres dos trabalhadores, que não são mais do que a concretização normativa do estatuto de dependência ou de subordinação a que estão sujeitos por força do contrato de trabalho. São os seguintes os deveres do trabalhador (art. 21º):

⁴⁴ A violação deste dever compreende actos muito diferenciados, como injúrias, agressões verbais, afirmações humilhantes, ameaças, difusão de calúnias, isolamento do trabalhador – proibindo-o, nomeadamente, de falar seja com companheiros ou clientes, ou privando-o das normais condições ambientais no local de trabalho –, atribuição de tarefas excessivas ou demasiado exigentes para a sua qualificação ou esvaziamento das funções desempenhadas.

a) Dever de obediência (alínea b))

O trabalhador deve obediência ao empregador (e aos seus superiores hierárquicos, no âmbito da competência que lhes for atribuída) em tudo o que esteja relacionado com a execução e disciplina do trabalho; compreende não só as ordens ou regras relacionadas com a execução do trabalho, mas também as relativas à disciplina, segurança e higiene no trabalho, o que significa que é mais amplo do que a mera realização da actividade laboral.

O dever de obediência é o que melhor caracteriza a natureza subordinada da prestação de trabalho e, em particular, o modo como o contrato de trabalho é cumprido. Daí que a «desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores» constitua a primeira das causas enumeradas pelo legislador relativamente à rescisão do contrato com justa causa pelo empregador (art. 50º, n.º 3, alínea a), da LT).

O dever de obediência cessa sempre que as ordens sejam ilegítimas (por exemplo, se forem dadas por quem não tem competência para tal) ou ilegais (se consubstanciam a lesão de um direito ou garantia do trabalhador ou de terceiro, ou a prática de um acto ilícito)⁴⁵.

b) Dever de pontualidade e assiduidade (alínea a))

O trabalhador deve comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade, isto é, apresentar-se no local de trabalho nas horas fixadas e nos dias em que está obrigado. Trata-se de um dever relacionado com o carácter continuado ou de execução sucessiva do contrato de trabalho, pelo que a sua violação em termos não considerados graves não implica a perda de interesse por parte do empregador na manutenção do vínculo.

O dever de pontualidade delimita no plano temporal o cumprimento da obrigação de trabalhar, muito embora a mera ausência do trabalhador do local de trabalho não signifique, por si só, falta de assiduidade, como é o caso das faltas justificadas ou das férias.

⁴⁵ Se o trabalhador tiver dúvidas quanto à licitude da ordem que lhe foi dada deve informar o empregador (ou o seu superior hierárquico) e executar a ordem sob reservas; deste modo, não poderá ser responsabilizado pelos danos que os seus actos possam eventualmente causar.

c) Dever de zelo e diligência (alínea a))

O trabalhador deve executar a sua actividade com zelo e diligência, ou seja, com a atenção, o esforço e o cuidado exigível a uma pessoa normal (critério da normalidade ou do trabalhador razoável). Na apreciação do cumprimento deste dever é necessário ter em conta alguns elementos subjectivos, como, por exemplo, a idade do trabalhador, a experiência, as condições em que o trabalho é realizado. Por isso, para que o trabalhador possa ser acusado de falta de zelo ou de diligência não é suficiente demonstrar que o seu rendimento é inferior ao que razoavelmente era de esperar, mas é necessário igualmente demonstrar que tal diminuição é culposa ou que lhe é imputável.

d) Dever de formação profissional (alínea c))

O trabalhador está obrigado a participar nas acções de formação profissional proporcionadas pela entidade patronal. Este dever constitui a contrapartida da obrigação de a entidade empregador proporcionar ao trabalhador oportunidades de formação profissional (art. 20º, alínea b)).

e) Dever de lealdade (alínea d))

O dever de lealdade do trabalhador não pode ser visto como uma cláusula geral relacionada com a globalidade dos interesses que digam respeito à empresa; com efeito, como se determina na LT, apresenta um conteúdo mais limitado, concretizando-se apenas nos deveres de não concorrência e de sigilo.

Assim, o trabalhador deve guardar lealdade ao empregador, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele ou com a sua empresa ou estabelecimento, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios. Ou seja, o trabalhador não pode aproveitar-se da posição funcional que ocupa na empresa para prejudicar o empregador, designadamente desviando clientes para a sua ou outras empresas (dever de não concorrência), nem revelar informações importantes sobre a vida da empresa (dever de sigilo ou de segredo).

O dever de não concorrência não significa que o trabalhador não

possa ter outro emprego, mas tão só que não pode entrar em concorrência desleal com o empregador; com efeito, o pluri-emprego é permitido⁴⁶, ainda que as normas jurídico-laborais estejam pensadas para uma situação de emprego único. Por sua vez, o dever de sigilo cessa quando esteja em causa a prática de um crime, como, por exemplo, no caso de a empresa não respeitar determinadas normas de higiene que ponham em causa a saúde ou a vida dos consumidores.

f) Dever de zelo e de custódia (alínea e))

Ao trabalhador compete zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos do trabalho que lhe forem entregues pelo empregador. O dever de custódia traduz-se na obrigação de o trabalhador guardar todos os bens relacionados com a actividade que desempenha que sejam propriedade do empregador.

Quando cessa o contrato de trabalho, o trabalhador está obrigado a devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos pertencentes a este, sob pena de responder pelos danos daí resultantes.

g) Dever de colaboração (alínea f))

O trabalhador deve promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, devendo colaborar no sentido do desenvolvimento da empresa e das condições de trabalho. Exige-se algum cuidado na apreciação deste dever, visto que as reduções de produtividade só poderão constituir infracção disciplinar se resultarem de uma conduta culposa do trabalhador; assim, no caso uma tal diminuição se ficar a dever, p. ex., à existência de determinadas condições de trabalho, a uma perda de capacidade física ou técnico-profissional do trabalhador derivada do avanço da sua idade, não será susceptível de fundamentar a aplicação de uma medida disciplinar.

Aliás, o empregador deve contribuir para a elevação do nível profissional do trabalhador, proporcionando-lhe formação adequada ao

⁴⁶ Por outro lado, como se referiu no capítulo II, a LT não proíbe que as partes celebrem um pacto de exclusividade, através do qual é vedado ao trabalhador exercer em simultânea um outro emprego remunerado, sob pena de ter de indemnizar o empregador.

posto de trabalho (art. 20º, al. *b*)); daí que a falta de cumprimento desta obrigação do empregador deve ser tida em conta na apreciação da violação do dever de produtividade pelo trabalhador.

h) Dever de segurança (alínea g))

O trabalhador está obrigado a contribuir para a melhoria das condições de saúde, higiene e segurança existentes no local de trabalho e deve respeitar as prescrições estabelecidas na lei, no acordo colectivo, no contrato de trabalho ou no regulamento interno da empresa, incluindo as ordens emanadas pelo empregador ou superior hierárquico, relativas àquelas matérias.

Muito embora seja a entidade patronal a principal responsável por assegurar as referidas condições, o trabalhador – o principal beneficiário dessas medidas – tem uma obrigação especial de respeitar as normas sobre segurança e higiene no trabalho, podendo ser sancionado pelo respectivo incumprimento (veja-se, por exemplo, o art. 50º, n.º 3, alínea *d*), da LT).

O dever de segurança não visa só proteger o trabalhador contra a sua falta de cuidado, como também impedir que os restantes trabalhadores possam ser colocados numa situação de risco devido ao incumprimento daquele. Esta reciprocidade de deveres entre empregador e trabalhadores significa que a garantia da saúde, da segurança e da higiene no trabalho constitui matéria de interesse geral e não apenas das partes do contrato (arts. 20º, alínea *a*), e 35º da LT).

i) Dever de respeito (alínea h))

O trabalhador deve tratar com respeito a entidade patronal – aliás, idêntica obrigação do empregador está consagrada no art. 20º, alínea *g*), da LT –, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, em tudo o que esteja relacionado a dignidade, honra, bom nome, imagem pública e vida privada dessas pessoas.

Este dever de respeito é bastante amplo, na medida em que opera perante empregador, colegas de trabalho e terceiros; daí que a prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas no âmbito (ou mesmo fora) da empresa possa ser causa de rescisão do contrato (art. 51º, n.º 3, alíneas *f*) e *g*)).

3. Garantias do trabalhador

A LT confere ao trabalhador um conjunto de garantias que constituem limitações ao poder de direcção do empregador (art. 22º). Em primeiro lugar, o empregador deve permitir ao trabalhador o exercício dos seus direitos (consagrados na lei, no acordo colectivo ou no contrato de trabalho), não podendo adoptar qualquer tipo de medidas visando sancionar esse exercício, designadamente despedi-lo ou tratá-lo em termos desfavoráveis ou discriminatórios (art. 22º, alínea *a*)).

Em segundo lugar, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores condições que lhes permitam o exercício efectivo da sua actividade laboral (dever de ocupação efectiva), não podendo, sem motivos válidos, impedir essa execução, ou seja, colocar o trabalhador numa situação de “não fazer nada” ainda que continue a pagar-lhe a retribuição (art. 22º, alínea *b*)). Com efeito, há interesses do trabalhador que são directamente afectados por uma situação de inactividade prolongada: interesses de ordem estritamente profissional — a realização efectiva de trabalho confere mais conhecimentos e competências — e interesses de ordem não patrimonial — a inactividade imposta e a exclusão do ambiente de trabalho têm reflexos negativos a nível pessoal, familiar e social.

Em terceiro lugar, a entidade patronal não pode reduzir de forma directa ou indirecta a retribuição convencionada (ou de outras condições patrimoniais), com ressalva para as situações previstas na lei (art. 22º, alínea *c*))⁴⁷; de igual modo, não pode baixar a categoria profissional, excepto nos casos admitidos na lei ou acordo colectivo (art. 22º, alínea *d*))⁴⁸.

O empregador não pode obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços por ele fornecidos; garante-se deste modo ao trabalhador a liberdade de administrar o seu salário de acordo com os seus interesses ou necessidades (art. 22º, alínea *e*)).

Como meio de tutelar o direito à reserva dos trabalhadores no que respeita ao seu estado de saúde, o art. 72º da LT proíbe que o empregador possa exigir aos trabalhadores ou aos candidatos a trabalhador a realização de exames médicos, incluindo testes de deteção do VIH, excepto se

⁴⁷ Cf. o art. 15º da LT.

⁴⁸ Veja-se o art. 16º, n.º 1, da LT e o que se disse no capítulo II, § 7.1.2. sobre a tutela da categoria profissional.

os mesmos forem indispensáveis para a proteção e segurança do trabalhador; neste caso, porém, os exames só podem ser realizados com o consentimento do trabalhador, o qual tem de ser manifestado por escrito (n.º 1)⁴⁹.

Tendo em vista garantir que o consentimento do trabalho seja livre, é proibido ao empregador exercer qualquer tipo de pressão, seja de forma directa ou indirecta, no sentido de o trabalhador ou o candidato ao emprego consentir na realização dos testes médicos (n.º 2 do mesmo artigo). Além disso, é nulo, não produzindo por isso efeitos, qualquer acto ou decisão do empregador que tenha por finalidade obter do trabalhador o referido consentimento (n.º 3)⁵⁰.

O médico responsável pelos exames médicos apenas pode informar o empregador sobre se o trabalhador (ou o candidato ao emprego) está ou não apto para o exercício da actividade que justificou a respectiva realização (art. 72º, n.º 4). A mesma obrigação de reserva é extensível a todos os restantes técnicos que intervenham na realização dos referidos testes.

O empregador está ainda obrigado a garantir a confidencialidade dos resultados dos exames realizados, devendo por isso adoptar todas as medidas para que tais informações não possam ser conhecidas pelos restantes trabalhadores ou por terceiros estranhos à empresa ou ao local de trabalho (nº 5).

4. A antiguidade do trabalhador

Outro aspecto que contribui para definir o estatuto do trabalhador é a antiguidade. Esta representa a duração do vínculo laboral com determinado empregador; a sua contagem faz-se a partir da data em que o trabalhador foi admitido na empresa, ou seja, da mesma forma que se

⁴⁹ Não obstante o art. 72º estar inserido na parte relativa à tutela dos trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, crê-se que a sua previsão tem um alcance mais amplo, razão pela qual lhe faremos referência a propósito das garantias gerais dos trabalhadores.

⁵⁰ Neste sentido, é igualmente nulo qualquer acordo celebrado entre o empregador e o trabalhador ou o candidato ao emprego no sentido da realização dos exames médicos. Com efeito, é legítimo presumir que a existência de semelhante acordo é resultado de uma vontade específica do empregador, que se afigura contrária à garantia do livre consentimento dos trabalhadores e dos candidatos a emprego (especialmente destes) relativamente à realização de exames médicos.

Por outro lado, é inválido o despedimento com fundamento na recusa do trabalhador em submeter-se a exames médicos.

conta a idade das pessoas. Assim, num dado momento, a antiguidade de um trabalhador será de tantos anos, meses e dias, quantos os decorridos desde a data em que entrou ao serviço da entidade patronal.

Não são descontadas na antiguidade as ausências justificadas do trabalhador, por mais prolongadas que sejam, tais como férias, licença sem retribuição, faltas justificadas, o tempo que medeia entre a rescisão do contrato por iniciativa do empregador e a reintegração do trabalhador (art. 55º, n.º 2) ou o período em que contrato se encontra suspenso.

Descontadas na antiguidade são apenas as faltas injustificadas (art. 33º, n.º 5); na verdade, ao ausentar-se injustificadamente do serviço, o trabalhador como que interrompe de modo voluntário o cumprimento do contrato. Já em relação às ausências justificadas, entende-se que têm origem no exercício de direitos do trabalhador que se impõem directamente ao empregador (assim, o direito a férias ou o direito a faltar nas situações previstas na lei), ou que se fundam em motivos que são igualmente do interesse do empregador (é o caso da suspensão do contrato).

Uma das principais manifestações do relevo prático da antiguidade está relacionada com a cessação do contrato de trabalho, na medida em que a compensação a que o trabalhador tem direito varia conforme a sua antiguidade na empresa (arts. 55º, n.º 3, e 56º). Outro aspecto dessa importância manifesta-se nos casos em que o acordo colectivo ou o contrato de trabalho prevêem promoções automáticas com base na antiguidade do trabalhador.

5. Poderes da entidade patronal

Como se viu, o contrato de trabalho consagra uma desigualdade de posições entre as partes ao conferir ao empregador uma posição de controlo ou de direcção da actividade do trabalhador (art. 23º, n.º 1). O poder de direcção da entidade patronal, entendido em sentido amplo, manifesta-se através de três formas: o poder de direcção (em sentido estrito), o poder regulamentar e o poder disciplinar. Trata-se de poderes que estão interligados: por um lado, o primeiro manifesta-se através do segundo, por outro, o poder disciplinar é o garante do exercício ou da eficácia dos poderes de direcção e regulamentar.

Estes poderes não têm necessariamente de ser exercidos pelo em-

pregador; com efeito, a existência de uma hierarquia da empresa permite a atribuição dessas competências a trabalhadores que ocupam uma posição intermédia na organização empresarial; neste sentido, cf. o art. 23º, n.º 1, da LT.

5.1. Poder de direcção

O poder de direcção consiste na faculdade de organizar a actividade de trabalho, definir os termos em que cada trabalhador deve realizar a sua prestação ou função (poder de fixar e conformar a prestação laboral), determinar a posição hierárquica do trabalhador na empresa e definir as suas ligações orgânicas ou funcionais com outros trabalhadores ou serviços (art. 23º, n.º 1).

Compete ao empregador dirigir a prestação dos trabalhadores, dando-lhes ordens quanto às tarefas a desempenhar e à forma de as executar; a estes cabe “cumprir as ordens e instruções do empregador ou do seu representante em tudo o que diz respeito à execução e disciplina no trabalho” (art. 21º, alínea *b*), da LT). Essas indicações podem ser individualizadas, isto é, ser dirigidas especificamente a cada trabalhador, ou possuir âmbito geral, caso em que são publicitadas normalmente através de ordens de serviço, instruções de serviço, circulares ou documentos semelhantes.

O poder de direcção manifesta-se igualmente a nível da contratação de trabalhadores, da sua afectação a determinados postos de trabalho, da alteração da prestação de trabalho (*jus variandi*, suspensão do contrato), da fixação do horário de trabalho, da transmissão da empresa ou do estabelecimento, da cessação do contrato durante o período probatório, da rescisão do contrato por justa causa ou por motivos objectivos.

Não obstante a amplitude e a indeterminação das faculdades que integram o poder de direcção⁵¹, há um conjunto de limites que restringem o seu exercício. Em primeiro lugar, o empregador não pode atentar contra os direitos e garantias do trabalhador estabelecidas na lei, no

⁵¹ Esta indeterminação (relativa) do poder de direcção está relacionada não só com as múltiplas circunstâncias que rodeiam a actividade económica, mas principalmente devido ao facto de, não obstante a intervenção da lei e das partes, o contrato de trabalho apresentar em regra um conteúdo relativamente indeterminado, em especial quando as funções do trabalhador ou as condições em que presta a sua actividade não estão completamente definidas ou concretizadas.

acordo colectivo ou no contrato de trabalho (princípio da legalidade)⁵². Em segundo lugar, o poder de direcção exerce-se apenas durante a prestação de trabalho e em relação a aspectos relacionados com este, muito embora não se exclua em determinadas situações a responsabilidade do trabalhador por actos praticados fora do local e do tempo de trabalho.

5.2. Poder regulamentar

O empregador dispõe ainda do poder regulamentar⁵³, através do qual, dentro dos limites decorrentes das normas legais, do acordo colectivo e do contrato de trabalho, fixa para o conjunto dos trabalhadores as regras de organização, de funcionamento e disciplina geral do trabalho, incluindo em matéria de saúde, de higiene e segurança. Com o estabelecimento de regras comuns à generalidade dos trabalhadores, a entidade patronal garante uma certa estabilidade a nível da condução técnica e das relações profissionais na empresa.

O conjunto dessas prescrições constitui o regulamento interno, o qual também é designado por regulamento de trabalho ou de fábrica. Por razões de segurança jurídica, deve constar de um documento, o qual, todavia, é habitualmente completado por ordens de serviço, circulares e comunicações da entidade patronal. Além disso, porque versa sobre aspectos com relevo para os trabalhadores e para a organização e funcionamento da empresa em geral, o regulamento interno deve ser afixado nos locais de trabalho.

De uma maneira geral, o regulamento interno é composto por dois tipos de normas: umas relativas à organização do trabalho, outras referentes ao estatuto dos trabalhadores. As primeiras definem a organização da empresa, as regras a observar no exercício das funções, designadamente a nível de comportamento ou de apresentação pessoal, assim como as relacionadas com a segurança, o acesso às instalações ou a utilização dos espaços comuns.

As normas relativas ao estatuto do pessoal compreendem várias matérias, como o tempo de trabalho (horário, intervalos de descanso), au-

⁵² Veja-se, em geral, os arts. 20º, 22º e 35º. Limites especiais do poder de direcção estão previstos, nomeadamente, nos arts. 16º, n.º 1, segunda parte, e n.º 2, segunda parte, 25º, 52º, n.º 5, todos da LT.

⁵³ A LT não prevê em termos expressos o regulamento interno; contudo, faz-lhe uma referência implícita no art. 21º, alínea g).

sências ou justificação das faltas, a retribuição (remunerações acessórias, condições de promoção, prémios de produção, etc.) e matéria disciplinar.

Embora a sua elaboração seja facultativa, o regulamento interno deve ser objecto de controlo pela Inspeção do Trabalho com vista a aferir da respectiva legalidade, sem prejuízo de os trabalhadores o poderem impugnar sempre que entendam que é lesivo dos seus direitos e garantias.

5.3. Poder disciplinar

5.3.1. Caracterização geral

Para além de dirigir e de regular a actividade laboral, o empregador dispõe ainda do poder de julgar e de sancionar o trabalhador; tal como consagra o art. 23º, n.º 2, «o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador enquanto vigorar o contrato de trabalho». Trata-se de um poder cujo fundamento reside na necessidade de assegurar o bom funcionamento da empresa e, em especial, a execução correcta da prestação de trabalho. Em regra, é exercido directamente pelo empregador; no entanto, este pode delegá-lo num representante, designadamente um trabalhador da empresa, que assim o exerce em nome e no interesse daquele (art. 23º, n.º 3, da LT).

O poder disciplinar é a faculdade reconhecida à entidade patronal de, dentro dos limites (formais e substanciais) da lei ou do acordo colectivo, aplicar sanções aos seus trabalhadores por condutas praticadas em contravenção às regras laborais em vigor na empresa. Constitui um genuíno poder punitivo privado, na medida em que permite a uma das partes do contrato de trabalho, o empregador, punir o outro contraente, o trabalhador, caso entenda, justificadamente, que este praticou uma infracção disciplinar.

Este poder constitui, sem dúvida, o mecanismo de autotutela patronal — é ele que confere garantia aos poderes de direcção e regulamentar, como se disse —, assumindo-se como um meio essencial na gestão das relações laborais sujeitas à LT. A sua admissão representa, no entanto, um desvio ao carácter público do sistema de aplicação da justiça (assim como do princípio da separação de poderes entre quem acusa e quem julga), na medida em que as sanções disciplinares são aplicadas por uma entidade privada com interesse directo na própria acção disciplinar que dirige.

Neste domínio, o empregador reúne três qualidades ou competências: (i) é ele quem qualifica ou avalia se um comportamento constitui uma infracção disciplinar (poder inquisitório), (ii) quem profere a acusação (poder acusatório) e (iii) quem julga (poder judicial) (iv) e quem aplica a sanção (poder de execução das penas) — ou seja, quem concentra as funções de investigador, acusador, julgador e executor de penas.

Como o poder disciplinar é susceptível de originar problemas relacionados com o seu exercício — como se disse, o empregador não só é parte interessada no seu resultado, como é quem o exerce e quem decide da sanção a aplicar —, o legislador dedica-lhe um conjunto de normas com vista à sua regulação e limitação do arbítrio do empregador. Por outro lado, sendo um autêntico poder punitivo, torna-se necessário recorrer aos princípios de direito penal e do direito processual penal para integrar a regulamentação contida na LT. Assim, quanto aos aspectos relacionados com a causalidade, imputabilidade, dolo, negligência, causas de exclusão da ilicitude — que devem ser tidos em conta em todas as fases do procedimento disciplinar, incluindo na determinação da sanção a aplicar — é aplicável o disposto naquelas disciplinas, razão pela qual não serão objecto neste lugar de qualquer referência específica.

5.3.2. A vida privada do trabalhador

Questiona-se com frequência se as condutas da vida privada do trabalhador podem constituir infracção disciplinar. Relativamente a este problema, importa, em primeiro lugar, reconhecer que, estando o estatuto de dependência do trabalhador limitado ao tempo e ao lugar de trabalho, os comportamentos da vida pessoal do trabalhador devem considerar-se alheios ao contrato de trabalho, não podendo, em princípio, ter reflexos negativos a nível disciplinar.

Na verdade, a esfera de liberdade do trabalhador não é totalmente absorvida pelo vínculo laboral, sob pena de este se transformar numa relação de dependência pessoal. Porém, esta separação entre vida profissional e vida pessoal não é absoluta; aliás, há inclusive comportamentos com efeitos directos na relação de trabalho que são muitas vezes (ou na maioria das vezes) praticados fora da empresa e do horário de trabalho, como é o caso da revelação de segredos profissionais ou dos actos de concorrência desleal.

Se, por um lado, o trabalhador é um cidadão a quem é reconhecida uma ampla esfera de autonomia independente do vínculo laboral, por outro lado, não perde a qualidade de trabalhador quando se encontra fora da empresa. Neste conflito deve prevalecer o princípio segundo o qual a vida extraprofissional e o direito à reserva da vida privada do trabalhador não podem ser objecto de controlo pelo empregador; situação diferente é, porém, a possibilidade de os reflexos da vida privada sobre a prestação de trabalho serem relevantes no plano disciplinar laboral.

Por conseguinte, o empregador não poderá sancionar o trabalhador por causa da sua vida pessoal considerada em si mesma, mas apenas pelas consequências que a mesma possa ter a nível da relação laboral. Ou seja, o que releva disciplinarmente não são os “excessos” da conduta pessoal do trabalhador, mas o incumprimento das suas obrigações laborais daí resultante, como, por exemplo, a falta de pontualidade, de zelo ou de diligência no trabalho.

Porém, relativamente aos trabalhadores que exercem funções de elevada responsabilidade na empresa, o facto de alguns actos da sua vida pessoal poderem ter repercussões directas no prestígio e na imagem da empresa (no seu bom nome) poderão ficar sob a alçada do poder disciplinar do empregador.

5.3.3. A infracção disciplinar

A infracção disciplinar é qualquer acto culposo do trabalhador, contrário aos seus deveres laborais tal como se encontram estabelecidos na lei, no acordo colectivo e no contrato de trabalho. A qualificação de uma conduta como infracção disciplinar pressupõe, no entanto, que se trate de um facto voluntário do trabalhador, contrário aos deveres a que se encontra sujeito⁵⁴; esse facto pode constituir uma acção (se o trabalhador se comporta de forma diferente daquela que deveria) ou uma omissão (se não actuou quando o deveria ter feito). Além disso, o facto tem de ser culposo; há culpa sempre que, no momento da prática do acto contrário à disciplina laboral, o trabalhador estava em condições (de consciência e de liberdade) que lhe permitiam actuar de forma diferente da verificada.

⁵⁴ Por conseguinte, as meras intenções não traduzidas em condutas não constituem infracção disciplinar; esta pressupõe sempre um comportamento externo do trabalhador.

Por outro lado, não é necessário que a conduta do trabalhador produza um concreto resultado negativo, podendo verificar-se tão só um mera situação de perigo; se, por exemplo, um trabalhador que exerce funções de vigilância adormece durante o serviço, a sua conduta não deixa de violar o dever de diligência, ainda que não se tenha verificado, em concreto, qualquer dano ou risco de acidente.

5.3.4. Princípios relativos à aplicação das sanções disciplinares

A aplicação das sanções disciplinares deve obedecer a determinados princípios ou regras. Destaca-se, em primeiro lugar, o princípio do contraditório, isto é, o dever de o empregador (ou o superior hierárquico) ouvir previamente o trabalhador antes de aplicar qualquer sanção disciplinar (art. 24º, n.º 1, da LT). Apesar de a lei consagrar o direito de defesa apenas quando há lugar a processo disciplinar, julga-se que o mesmo princípio deve ser observado igualmente nos casos em que esteja em causa a aplicação de uma advertência verbal ou escrita. O respeito pela dignidade da pessoa e, portanto, o direito de o trabalhador defender o seu brio profissional ou a sua honra justificam o reconhecimento do princípio do contraditório mesmo nas situações em que está em causa a aplicação de uma sanção leve.

Em segundo lugar, “a medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do trabalhador” (art. 23º, n.º 5). Este princípio da proporcionalidade significa que, no exercício do seu poder disciplinar, o empregador deve adequar a sua actuação ao facto concreto e às circunstâncias em que o mesmo foi praticado, como, por exemplo, a situação pessoal e familiar do trabalhador, condições de trabalho, antecedentes disciplinares do trabalhador, etc. Como se percebe facilmente, a mesma infracção disciplinar pode ocorrer em situações que são susceptíveis de atenuar ou agravar a culpa do trabalhador e, portanto, de interferir com o grau de censura que lhe é imputável e com a determinação da medida sancionatória.

Além disso, o exercício da acção disciplinar está subordinado ao princípio *non bis in idem*, originário do direito penal, pelo que não pode ser aplicada ao trabalhador mais de uma sanção pela mesma infracção (art. 23º, n.º 7).

Um outro princípio importante do direito disciplinar, aliás implícito

no princípio da proporcionalidade, é o da igualdade de tratamento. Este princípio significa que, sem prejuízo das circunstâncias que rodearam em concreto a ocorrência da infracção, o empregador deve usar de critérios de valoração idênticos em relação a todos os trabalhadores no que respeita à apreciação dos factos e à aplicação das correspondentes sanções.

Como se referiu, a semelhança existente entre o direito disciplinar laboral e o direito penal torna indispensável importar do processo penal outros princípios, de modo a que a acção disciplinar se afirme como um procedimento justo e o trabalhador goze de garantias semelhantes (no plano formal e substantivo) àquelas que o Estado prevê para a generalidade dos cidadãos que praticam factos ilícitos. Neste sentido, para além dos princípios já referidos, o empregador deve observar no processo disciplinar os princípios da verdade material, da presunção da inocência e *in dubio pro reo*.

5.3.5. As sanções disciplinares

Com vista a limitar o arbítrio do empregador, a LT fixa no art. 23º, n.º 4, uma tipologia taxativa das sanções disciplinares que o empregador pode aplicar em caso de violação pelo trabalhador dos deveres profissionais previstos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo colectivo. São as seguintes: advertência verbal, advertência escrita, suspensão do trabalhador com perda de retribuição e rescisão do contrato de trabalho sem indemnização ou compensação⁵⁵.

O facto de a lei prever apenas estas sanções significa que, nem mesmo com o acordo do trabalhador, o empregador pode aplicar outras sanções, como, p. ex., a despromoção, a transferência do local de trabalho ou a redução da retribuição.

As sanções disciplinares podem ser de natureza preventiva (ou conservatória) e repressiva: as primeiras não privam (ou privam apenas temporariamente) o trabalhador da sua actividade; as segundas traduzem-se na perda do emprego. Como resulta do elenco legal, as penas disciplinares são essencialmente preventivas ou conservatórias da relação laboral, constituindo a rescisão do contrato de trabalho com justa causa a medida prevista para as situações em que é impossível ao em-

⁵⁵ Relativamente à sanção da suspensão do trabalhador, fixa-se igualmente o período máximo por cada infracção (art. 23º, n.º 4, alínea c), da LT).

pregador manter o trabalhador ao seu serviço.

Também é possível classificar as sanções disciplinares atendendo à respectiva natureza jurídica. De acordo com este critério podem ser:

i) De natureza ética: a advertência verbal e a advertência escrita

A advertência verbal é a mais leve de todas as sanções; no essencial, traduz-se numa chamada de atenção ou numa censura ao trabalhador, feita oralmente. A advertência escrita distingue-se da anterior por assumir um carácter mais solene ou sério, na medida em que é escrita, além de que a sua aplicação exige a indicação dos respectivos fundamentos⁵⁶.

ii) De natureza pecuniária e restritiva da actividade profissional: a suspensão com perda de retribuição

Tal como as anteriores, a suspensão do trabalho com perda de retribuição não põe em causa a conservação do vínculo laboral: o trabalhador sancionado é afastado do trabalho (não podendo aceder ao local de trabalho) e deixa de auferir o salário pelo período correspondente à suspensão. Esta não pode exceder, por cada infracção, três dias e só é aplicável após o trabalhador ter sido objecto de três advertências escritas.

iii) De natureza impeditiva da actividade profissional: rescisão do contrato com justa causa

Como o nome indica, esta sanção não possui uma função preventiva e conservatória da relação de trabalho como é característico das anteriores, já que tem como efeito a ruptura do vínculo laboral.

5.3.6. Processo disciplinar

a) Caracterização geral

Para que uma infracção disciplinar possa ser objecto de uma me-

⁵⁶ Embora a LT seja omissa, a advertência verbal deve igualmente ser fundamentada, ainda que em termos mais simplificados do que a advertência escrita.

dida sancionatória não é suficiente a verificação daquela, sendo ainda necessário que, previamente, seja observado um determinado procedimento, cujas regras visam impedir o arbítrio do empregador e garantir o direito de defesa do trabalhador. O procedimento disciplinar é constituído por um conjunto de actos encadeados ou sucessivos que têm por fim apurar a verdade dos factos e possibilitar ao empregador a formação de uma vontade esclarecida, de forma a evitar a aplicação de decisões irreflectidas, precipitadas ou arbitrárias.

O processo disciplinar é da competência da entidade empregadora (ou do seu representante) e tem como finalidade recolher (e provar) os elementos de facto indispensáveis à aplicação da medida disciplinar. Com excepção da advertência verbal e escrita, a LT exige que a aplicação das sanções de suspensão do trabalhador com perda de retribuição ou a rescisão do contrato de trabalho por justa causa sejam precedidas da elaboração, por escrito, do respectivo processo disciplinar (arts. 23º, n.º 6).

Não obstante a sua redacção, parece-nos que este último preceito não poderá ser interpretado em termos puramente literais, isto é, no sentido de que dispensa a realização de processo disciplinar quando se trate da aplicação de advertência escrita ou verbal. Com efeito, ao determinar que aquelas duas sanções podem ser aplicadas antes da instauração e conclusão de processo disciplinar, a LT está tão só a conferir à entidade patronal a possibilidade de agir disciplinarmente sem ter de o fazer por escrito; contudo, como expressamente a lei impõe, tratando-se da aplicação de advertência escrita, esta deve ser reduzida a escrito e conter a indicação dos motivos que a fundamentam.

Uma tal simplificação pode compreender-se se atendermos à natureza das sanções; contudo, ela não significa que possa ser negado ao trabalhador o direito de se defender. Como já se referiu, o princípio do contraditório é uma regra fundamental no direito disciplinar, devendo por isso ser observado em qualquer processo, independentemente da gravidade da infracção e a da sanção a aplicar; não obstante a oralidade do processo nos casos indicados, a garantia daquele princípio exige ainda que o empregador informe o trabalhador, de forma detalhada, dos factos que lhe são imputados.

b) Prescrição da infracção e caducidade do processo disciplinar

Por razões de segurança jurídica (a que não é alheia a natureza pessoal das relações de trabalho), a LT fixa ao empregador prazos para iniciar e para concluir o processo disciplinar (arts. 23º e 24º).

Assim, de acordo com o disposto no art. 23º, n.º 8, a sanção disciplinar só pode aplicada dentro de seis meses contados a partir da ocorrência do facto ilícito. Tratando-se de um prazo de prescrição, a acção ou omissão praticada pelo trabalhador deixa de ter qualquer relevo ou reflexo a nível disciplinar se o empregador apenas dela teve conhecimento decorrido o referido período.

Por outro lado, o procedimento disciplinar caduca, extinguindo-se a possibilidade de ser exercido relativamente à infracção em causa, se não for instaurado nos vinte dias posteriores à data em que o empregador (ou o seu representante com poder disciplinar) teve conhecimento da infracção (art. 24º, n.º 1)⁵⁷.

A mesma caducidade verifica-se no caso de o trabalhador não ser notificado da decisão final decorridos seis meses após a data da instauração do processo disciplinar (art. 24º, n.º 2).

Importa, por isso, conjugar os prazos de prescrição da infracção (seis meses) com o prazo relacionado com o início do processo disciplinar (vinte dias); uma vez que o primeiro corre de forma contínua e é independente do conhecimento pelo empregador da infracção cometida, isso significa que a entidade empregadora (ou o seu representante) deve iniciar o processo disciplinar antes de decorridos seis meses contados da data em que a infracção foi praticada, ainda que os vinte dias após o conhecimento só terminem após aquele prazo.

Nos termos do art. 22º da Lei da greve (Lei n.º 5/2012, de 29-2), suspendem-se durante a greve os prazos relativos à prescrição das sanções disciplinares e à instauração e prática de actos de processo disciplinar.

⁵⁷ Relativamente ao prazo dos vinte dias, dever-se-á entender que ele não se conta apenas da data do conhecimento efectivo da infracção, mas a partir da data da sua cognoscibilidade, isto é, da data em que o empregador (ou o seu representante) devia ou podia razoavelmente ter conhecimento dela.

c) Tramitação processual

Não obstante o art. 24º da LT não definir a tramitação do processo disciplinar, limitando-se apenas a aludir ao direito de defesa do trabalhador (princípio do contraditório), a prática disciplinar acabou por instituir um determinado modelo procedimental que engloba as seguintes fases ou actos:

i) Fase de inquérito ou de averiguações

Embora a sua realização não seja obrigatória, o inquérito é uma fase prévia à acusação e destina-se a avaliar da existência (ou não) da prática de determinada infracção disciplinar. Quando formalmente aberto, o inquérito torna-se parte integrante do processo disciplinar, pelo que os prazos de prescrição da infracção disciplinar e de caducidade do processo disciplinar devem ter como referência o início do inquérito e não a notificação ao trabalhador da nota de culpa.

Terminada esta fase prévia, o empregador (ou o responsável pelo processo) decide-se ou pelo respectivo arquivamento por entender não haver matéria infraccional ou falta de prova, ou manda instaurar ou continuar o processo disciplinar.

ii) Acusação

A acusação é a fase relativa à elaboração, por escrito, da nota de culpa e à sua notificação (entrega em mão ou por via postal) ao trabalhador; nela o empregador deve indicar detalhadamente ou de forma precisa os factos concretos de que aquele é acusado, as circunstâncias em que ocorreram e respectivos elementos de prova (art. 24º, n.º 3).

iii) Defesa do trabalhador

O trabalhador tem o direito de responder, por escrito, à nota de culpa no prazo de dez dias contados da data em que foi notificado, podendo para esse efeito apresentar documentos, requerer ser ouvido ou

que sejam realizadas as diligências probatórias que considere necessárias à sua defesa, como, por exemplo, a audição de testemunhas ou de peritos (art. 24º, n.ºs 4 e 5).

Se o trabalhador recusar receber a nota de culpa ou a sua notificação, essa recusa deve ser registada na própria notificação ou na nota de culpa se esta for entregue em mão, e confirmada por duas testemunhas que devem ser trabalhadores (art. 24º, n.º 6). Para além disso, deve a entidade empregadora lavrar um edital a convocar o trabalhador para receber a acusação, com a indicação expressa de que o prazo para apresentar a sua defesa começa a correr na data da respectiva publicação (art. 24º, n.º 7).

No caso de o trabalhador acusado se encontrar ausente do local de trabalho deve ser lavrado e publicado um edital nos moldes acima referidos (art. 24º, n.º 7); proíbe-se, no entanto, que aquele possa ser convocado através da comunicação social (rádio, jornais, televisão, internet) para receber a acusação e apresentar a sua defesa (art. 24º, n.º 8).

iv) **Instrução do processo**

A fase de instrução do processo disciplinar consiste na realização das diligências provatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa (p. ex. audição de testemunhas, exames periciais, etc.). Esta fase pode também ser utilizada pelo empregador para reforçar a prova dos factos de que o trabalhador é acusado, uma vez que a mesma deve ser apresentada na fase da acusação.

v) **Decisão do empregador**

Concluída a instrução, tem lugar a tomada da decisão final pelo empregador. Esta deve ser elaborada por escrito, ser fundamentada e apenas pode tomar em consideração os factos indicados na nota de culpa e provados no processo disciplinar. Além disso, a medida aplicada deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do trabalhador (art. 23º, n.º 5).

O processo disciplinar pode terminar, como é óbvio, pelo seu arquivamento, caso em que nos parece não ser exigível qualquer fundamentação, ao contrário do que acontece quando é aplicada uma sanção, em que é obrigatória.

A LT impõe ao empregador um dever de celeridade processual ao determinar que a decisão final deve ser proferida no prazo de dez dias contados, conforme as situações, (a) do prazo de que o trabalhador dispõe para apresentar a sua defesa (dez dias), (b) da data em que o trabalhador apresentou a sua defesa, se o fizer antes de corridos os referidos dez dias, ou (c) da conclusão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (art. 24º, n.º 9).

Embora a LT seja omissa, entende-se que o não cumprimento pelo empregador do referido prazo tem como consequência a caducidade do procedimento disciplinar e, portanto, a impossibilidade legal de aplicar a medida sancionatória. Trata-se, por conseguinte, de mais um caso de caducidade a juntar aos consagrados nos n.ºs 1 e 2 do art. 24º.

vi) Notificação da decisão ao trabalhador

Compreende-se que a decisão final proferida pelo empregador deva ser notificada ao trabalhador, de forma a este poder tomar conhecimento da sanção imposta e, principalmente, dos fundamentos invocados a sua aplicação. Contudo, não se prevê qualquer prazo específico para essa notificação, muito embora se deva considerar incluído no prazo previsto para a execução da sanção.

vii) Execução da sanção

A última fase do processo disciplinar diz respeito à execução da sanção, cuja aplicação fica no entanto suspensa se o trabalhador recorrer para o empregador ou para o superior hierárquico da sanção aplicada.

O art. 23º, n.º 9, determina que o prazo para o empregador promover a execução da sanção é de trinta dias, contados a partir da data da respectiva decisão. Este limite temporal retira assim ao empregador a possibilidade de prolongar indefinidamente a situação de instabilidade do trabalhador, em particular em caso de rescisão com justa causa.

5.3.7. Recurso e impugnação da sanção aplicada

a) *Recurso gracioso e hierárquico*

Nos termos do art. 24º, n.º 10, da LT, o trabalhador pode recorrer da sanção que lhe foi imposta. Este direito é admissível independentemente da natureza da sanção aplicada, o que significa que pode ser exercido mesmo nos casos de advertência.

Se a medida punitiva foi decidida pelo empregador, o trabalhador pode interpor recurso para a mesma entidade a fim de esta reapreciar a sua decisão (recurso gracioso); se a sanção foi da responsabilidade do superior hierárquico, o trabalhador pode recorrer ou para a entidade empregadora ou para o superior hierárquico imediato àquele que aplicou a medida sancionatória (recurso hierárquico).

Quer a sanção tenha sido aplicada pelo empregador ou por um superior hierárquico, o trabalhador pode reclamar a intervenção do serviço de mediação e conciliação (art. 101º, n.º 2), com o objectivo de auxiliar as partes a solucionarem o recurso de forma amigável ou consensual.

Independentemente do recurso, o empregador (ou o seu representante com competência disciplinar) tem sempre a possibilidade de reduzir ou revogar a sanção, muito embora esta faculdade não possa ser exercida arbitrariamente, antes deva pautar-se por critérios de igualdade de tratamento.

b) *Prazos relativos ao recurso gracioso e hierárquico*

A LT não prevê qualquer prazo para o trabalhador interpor o recurso hierárquico, muito embora aquele deva naturalmente ser inferior ao prazo para a execução da medida sancionatória (trinta dias). À semelhança do prazo previsto para o exercício do direito de defesa ou de resposta (art. 24º, n.º 4), julga-se que o trabalhador dispõe de um prazo de dez dias para interpor recurso hierárquico, contados a partir da notificação da medida aplicada.

Acresce que também nada nos é dito sobre o prazo para o empregador (ou o seu representante) decidir do recurso interposto. Quanto a

esta questão, é evidente a analogia com o disposto no art. 24º, n.º 9, pelo que nos parece que, a partir da respectiva interposição, dispõe de dez dias para decidir do recurso.

De qualquer forma, o recurso (gracioso ou hierárquico) suspende a aplicação da sanção, assim como o decurso do prazo de trinta dias para a respectiva concretização.

c) Impugnação judicial

Da conjugação dos arts. 24º, n.º 10, e 51º, n.º 2, ambos da LT, deduz-se que o direito a recorrer aos tribunais para impugnar a aplicação de uma medida disciplinar apenas está previsto para a rescisão do contrato por justa causa. No entanto, julga-se que o trabalhador poderá sempre recorrer aos tribunais se o procedimento disciplinar enfermar de vícios de tal modo graves que ponham em causa direitos e garantias que lhe são reconhecidos pela lei, designadamente o direito ao contraditório e a garantia de que a decisão do empregador deve ser fundamentada. Assim, por exemplo, se o empregador aplicou uma sanção diferente da rescisão sem ter instaurado um processo disciplinar ou sem ter apresentado ao trabalhador a nota de culpa, ou se não invocou qualquer fundamento para punir, o trabalhador terá sempre a possibilidade de recorrer aos tribunais.

5.3.8. Registo das sanções disciplinares

Embora a lei o não preveja expressamente (veja-se o art. 20º, alínea *f*), da LT), todas as sanções disciplinares (com a eventual excepção para a advertência verbal) devem ser objecto de registo por parte da entidade empregadora, porquanto apenas dessa forma é possível conhecer com segurança as medidas aplicadas aos trabalhadores⁵⁸. Aliás, essa exigência é especialmente necessária quando esteja em causa a suspensão com perda de retribuição, cuja aplicação está dependente do facto de o mesmo trabalhador ter sido três vezes advertido por escrito.

⁵⁸ O registo das sanções disciplinares torna-se ainda mais útil, porquanto o cadastro disciplinar do trabalhador pode ter influência na determinação da medida sancionatória a aplicar, designadamente no caso de rescisão com justa causa em que a LT manda atender às “demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes” (art. 50º, n.º 2, parte final); daí afigurar-se indispensável a criação de condições que, com alguma segurança, permitam conhecer esses antecedentes.

O registo das sanções disciplinares torna-se igualmente útil na medida em que permite conhecer com segurança os antecedentes disciplinares do trabalhador – as “demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes” de que se fala no art. 50º, n.º 2, parte final, da LT – que podem ter influência na determinação da medida sancionatória a aplicar, designadamente no caso de rescisão com justa causa.

Para além disso, é através do registo sanções e dos respectivos fundamentos que melhor se garante o princípio da igualdade de tratamento em matéria disciplinar.

CAPÍTULO V

Tempo de Trabalho, Férias e Faltas

1. Introdução

O contrato de trabalho é, por definição, um contrato de execução sucessiva em que o trabalhador se obriga a pôr à disposição da entidade patronal, dia após dia, a sua capacidade de trabalho. Porém, o trabalhador não está às ordens da entidade patronal durante todas as horas do dia, nem durante todos os dias da semana, nem durante todas as semanas do ano. Com efeito, a disponibilidade daquele é relativa, na medida em que está limitada em regra ao período normal de trabalho, isto é, ao número de horas, medidas por dia e por semana, que o trabalhador se comprometeu a permanecer ao serviço do empregador.

A duração do trabalho interessa ao trabalhador, já que condiciona a sua vida de forma acentuada e constante. Trata-se de um aspecto que não pode ser encarado apenas numa perspectiva económica — em que o tempo de trabalho é visto como medida do rendimento do trabalho ou de cálculo da retribuição —, mas igualmente numa dimensão social, em

que está em causa o próprio tempo do trabalhador, o tempo em que tem de trabalhar e o tempo em que readquire a sua auto-disponibilidade⁵⁹.

Com efeito, uma das primeiras e principais reivindicações da história do movimento operário teve precisamente a ver com a duração e a organização do tempo de trabalho; aliás, a intervenção do legislador a este nível tem constituído uma constante que acompanha a evolução do direito do trabalho desde o seu nascimento. Procura-se através dessa disciplina assegurar o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde e garantir-lhe períodos de repouso, de modo a permitir-lhe conciliar a sua vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Na verdade, o desgaste imposto pelo ritmo de trabalho ou pelas condições em que é prestado não deixa naturalmente de ter reflexos a nível físico e psíquico do trabalhador; por outro lado, como já foi salientado, a própria actividade de trabalho envolve directamente a pessoa do trabalhador e condiciona a sua vida privada, familiar e social. São estes motivos que explicam a limitação do tempo de trabalho, assim como a necessidade de determinar em cada dia ou em cada semana a respectiva prestação ou execução, de modo a possibilitar ao trabalhador programar a sua vida e usufruir de um tempo de repouso que lhe permita recuperar do esforço despendido.

Como se compreende, a limitação do tempo de trabalho não deixa de ser influenciada por factores de natureza económica; com efeito, o nível de riqueza do país, o seu desenvolvimento tecnológico ou a sua produtividade são factores que condicionam a taxa de emprego, o nível de vida dos trabalhadores, bem como a duração do tempo de trabalho; reciprocamente, esta última constitui uma condicionante importante do desenvolvimento da actividade produtiva.

2. O período normal de trabalho

O período normal de trabalho é o «período de tempo diário durante o qual o trabalhador está obrigado a prestar a sua actividade, confor-

⁵⁹ Esta auto-disponibilidade não é apenas assegurada através da limitação da jornada diária e semanal de trabalho, mas igualmente com a fixação de um horário de trabalho, do descanso semanal e complementar, das férias ou a limitação das horas extraordinárias. É o conjunto destes institutos que nos permite falar num princípio da limitação da disponibilidade do trabalhador para trabalhar.

me previsto no contrato de trabalho ou determinado pelo empregador» (art. 5º, alínea *p*), da LT). Este período — que compreende a duração diária e semanal do trabalho — é fixado pelas partes (ainda que, na prática, o trabalhador se limite a aceitar a proposta do empregador); porém, nos termos daquela mesma norma, admite-se que possa ser o empregador a proceder à respectiva determinação.

Esta competência conferida ao empregador ocorre quando o contrato de trabalho não fixa o horário de trabalho (art. 10º, n.º 1, da LT); como, nestes casos, cabe ao empregador proceder à respectiva determinação no início da execução do contrato, o exercício dessa faculdade pressupõe que o mesmo defina previamente a duração normal de trabalho. Contudo, diferentemente do que letra da lei poderá indiciar, a referida determinação não constitui uma competência unilateral do empregador, mas antes um meio de integrar as lacunas do contrato de trabalho.

Relativamente à fixação da duração diária e semanal do trabalho, a lei introduz uma restrição à liberdade contratual ao estabelecer que «o período normal de trabalho não pode ultrapassar 8 horas por dia nem 44 horas por semana» (art. 25º da LT). Assim, o trabalhador não pode vincular-se a prestar habitualmente mais do que aquelas durações máximas⁶⁰, pelo que, quando tiver necessidade de recorrer a um maior volume de trabalho, o empregador deve recorrer ao trabalho extraordinário ou contratar mais trabalhadores.

A lei não condiciona a celebração do contrato de trabalho a uma duração mínima diária ou semanal de trabalho; o objectivo do legislador é fixar limites máximos, não impedindo, por isso, que as partes possam acordar períodos de trabalho inferiores ao máximo permitido. Nestes casos, estamos perante um contrato a tempo parcial, cuja diferença principal relativamente aos trabalhadores a tempo integral (aqueles que trabalham 8 horas por dia e 44 horas por semana) reside no facto de a duração do trabalho ser inferior à máxima permitida e de a remuneração ser proporcional ao tempo de trabalho convencional, cujo montante é determinado em função do salário auferido pelos trabalhadores a tempo integral da empresa que ocupam o mesmo cargo ou posto de trabalho.

⁶⁰ Caso tenha sido estipulada uma duração superior a estes limites, verifica-se uma nulidade parcial do contrato de trabalho e a consequente substituição automática da cláusula negocial pelo disposto no art. 25º, n.º 1, da LT; se, durante a vigência dessa cláusula contratual, forem praticados períodos normais de trabalho superiores a esses limites, a prestação realizada deve ser qualificada e remunerada como trabalho extraordinário.

Se a empresa não possuir trabalhadores nestas condições, o salário do trabalhador a tempo parcial deve ser determinado em função da retribuição (média) paga aos trabalhadores que exercem funções idênticas no sector de actividade em que se enquadra a empresa (art. 41º da LT).

3. Horário de trabalho

3.1. Noção

As razões supra referidas (de saúde, segurança e auto-disponibilidade do trabalhador) que justificam a limitação da duração do trabalho não ficam garantidas com a simples limitação diária e semanal do trabalho. Essa tutela só é assegurada com a distribuição do período normal de trabalho ao longo de cada período de vinte e quatro horas (horário de trabalho)⁶¹, de cada semana (descanso obrigatório e descanso complementar) ou mesmo em cada ano (férias).

De acordo com o art. 5º, alínea *k*), da LT, por horário de trabalho entende-se a «determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, incluindo os intervalos para descanso». O horário delimita, assim, as horas, em cada dia, e os dias, em cada semana, em que o empregador pode exigir o cumprimento da prestação laboral e em que o trabalhador está obrigado à sua realização (ou a estar disponível para a sua realização), fixando o início e o termo do período normal de trabalho diário, os intervalos de descanso, bem como os dias da semana em que o trabalhador está obrigado a realizar a actividade a que se vinculou.

O horário de trabalho é determinado pela entidade empregadora (art. 26º da LT). Contudo, esta competência é condicionada pelas regras constantes no acordo colectivo ou no contrato de trabalho, designadamente: (i) pelo período normal de trabalho, isto é, pelo número máximo de horas de trabalho diário permitido; (ii) pelo período de funcionamento da empresa⁶²; e (iii) pelos regimes especiais estabelecidos para certas categorias de trabalhadores — por exemplo, para menores ou para tra-

⁶¹ De igual modo, os limites previstos para o trabalho suplementar (art. 27º da LT) contribuem para definir a repartição diária e semanal do tempo de trabalho.

⁶² De acordo com art. 5º, alínea *o*), da LT, o período de funcionamento é o “período de tempo que decorre entre o início e o fim da actividade diária do empregador”. A sua fixação é da competência das entidades administrativas.

balhadores com deficiência ou doença crónica, respectivamente nos arts. 69º, n.º 2, alínea a), e 75º, ambos da LT.

Além disso, o horário de trabalho deve fixar também o intervalo de descanso, uma vez que, nos termos do art. 25º, n.º 2, o trabalhador tem direito à interrupção do trabalho, por período não inferior a uma hora, após cinco horas consecutivas de trabalho.

3.2. Modalidades de horário de trabalho

Os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho não se confundem: enquanto o primeiro fixa o número de horas que o trabalhador se compromete a trabalhar em cada dia e em cada semana, o segundo determina a distribuição dessas horas por cada período de vinte e quatro horas, e por cada período de sete dias. Ora, a não coincidência destes dois conceitos permite que a distribuição do período semanal de trabalho não seja fixada em termos uniformes; porém, essa variabilidade tem de ser pré-estabelecida aquando da determinação ou alteração do horário de trabalho.

A definição legal de horário de trabalho é compatível com a possibilidade de serem estabelecidos tempos de trabalho que não sejam uniformes ao longo das semanas, dos meses e do ano. Em teoria, as soluções possíveis para a distribuição do tempo de trabalho são muitas; na prática, porém, as escolhas acabam por ser mais limitadas, por razões que se prendem com as exigências de produtividade e de organização da empresa, e com a saúde e segurança dos trabalhadores.

i) Horário fixo

O horário fixo é caracterizado por serem inalteráveis as horas de entrada e de saída do trabalho, assim como do intervalo de descanso. Este tipo de horário é o praticado na maioria dos sectores de actividade, na medida em que é aquele que melhor responde à generalidade das necessidades decorrentes das relações internas e externas em que se desenvolve a actividade empresarial. Externamente, o empregador tem de coordenar o horário da sua empresa ou actividade pelo dos fornecedores, clientes, transportes, etc.; internamente, a organização da produção coloca exigências diversas que impõem, com muita frequência, que o

horário maioria dos trabalhadores da empresa seja idêntico, na medida em que o trabalho de cada um condiciona o dos restantes.

ii) Horário flexível ou variável

No horário flexível, as horas de início e de termo do período diário de trabalho, bem como os intervalos de descanso não são fixados de forma rígida ou invariável, cabendo ao trabalhador ou ao empregador, dentro de certos limites, a respectiva definição. Um exemplo de horário flexível é quando os trabalhadores podem entrar ao serviço entre as 8 e as 9 horas, e terminar entre as 5 e as 6 horas, devendo trabalhar oito horas por dia.

iii) Horário intermitente

O horário intermitente caracteriza-se pela alternância de períodos de trabalho com períodos relativamente longos (duas ou três horas) de interrupção; é o caso, p. ex., dos horários dos trabalhadores da restauração.

iv) Isenção de horário de trabalho

No regime de isenção de horário de trabalho, o trabalhador não está sujeito a horas fixas de entrada e saída, nem ao limite dos períodos máximos de trabalho diário (8 horas) e semanal (44 horas); para além disso, o trabalho prestado fora destes limites temporais não é considerado trabalho extraordinário.

Pelas implicações que comporta para o trabalhador — a isenção de horário implica uma maior disponibilidade para o trabalho, já que são mais alargados os limites temporais durante os quais o trabalhador fica sujeito ao poder de direcção do empregador —, julga-se que, apesar da ausência de previsão legal, aquele regime (e respectivas condições) apenas pode ser estipulado a nível do contrato de trabalho e em situações muito especiais. Contudo, o acordo colectivo de trabalho poderá definir as condições em que as partes podem adoptar o regime da isenção, assim como as respectivas contrapartidas salariais, duração e cessação.

3.3. Fixação e alteração do horário de trabalho

A determinação do horário de trabalho não levanta problemas jurídicos de maior quando é fixado no momento da celebração do contrato, tal como consagra o art. 10º, n.º 1, alínea *d*). Na ausência de previsão no contrato de trabalho, estipula o art. 26º da LT que «compete ao empregador definir o horário de trabalho do trabalhador ao seu serviço dentro das regras fixadas na lei, no acordo colectivo ou no contrato de trabalho».

Assim, de acordo com estes preceitos, deve concluir-se que o horário de trabalho é fixado por acordo, constituindo um elemento essencial do contrato de trabalho; no caso de este ser omissivo, compete ao empregador a respectiva determinação.

Relativamente à alteração do horário, a LT é omissiva; no entanto, julga-se que lhe é aplicável o regime previsto para a sua fixação. Porém, nos casos em que o horário de trabalho esteja estipulado no contrato, o empregador não fica impedido de, por razões objectivas⁶³, exigir ao trabalhador que cumpra temporariamente a sua actividade num horário diferente.

Porém, se essa alteração for de natureza substancial (assim, por exemplo, atribuir ao trabalhador um horário em regime de turnos rotativos ou passá-lo de um regime diurno para o regime nocturno) e se perdurar mais de três meses, o trabalhador goza do direito de rescisão com justa causa (art. 49º, n.º 3, alínea *e*)) com direito a indemnização (art. 49º, n.º 4).

4. Trabalho extraordinário

4.1. Noção

Considera-se extraordinário (ou suplementar), todo o trabalho «prestado para além do período normal de trabalho» (art. 5º, alínea *y*), da LT), ou seja, em períodos que constituem tempo de descanso do trabalhador.

Tratando-se de uma actividade realizada fora do horário de trabalho (e não apenas 'para além' do período normal de trabalho), o trabalho extraordinário pode ter lugar: (*i*) antes do início do horário de trabalho e

⁶³ Com a exigência deste tipo de fundamentação, o empregador não poderá alterar o horário do trabalhador de forma arbitrária ou por razões disciplinares.

depois do seu término, (ii) durante o intervalo de descanso que obrigatoriamente tem lugar em cada período de trabalho diário, (iii) nos feriados, (iv) nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, (v) no período de férias.

4.2. Regime

A limitação do trabalho extraordinário está directamente ligada à necessidade de, por razões de saúde e de segurança, restringir o tempo de trabalho e o tempo de indisponibilidade pessoal do trabalhador. Porém, não são apenas estes motivos que justificam essa limitação, mas também razões de política de emprego, na medida em que o recurso ao trabalho extraordinário contribui para retardar ou restringir a contratação de novos trabalhadores.

São estes motivos que explicam que o trabalho extraordinário tenha carácter excepcional, o qual decorre do facto de a lei (i) estabelecer limites temporais para a sua duração e (ii) impor um acréscimo de custos para o empregador (art. 27^o).

4.2.1. Limites temporais

O trabalho extraordinário está sujeito aos seguintes limites (art. 27^o, n^{os} 3 e 4):

- Quatro horas por dia;
- Dezasseis horas por semana;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho quando for realizado em dia de descanso semanal e feriado, não podendo exceder oito horas nestes dias;

Quando realizado por motivo de força maior ou quando estejam em causa situações graves para a empresa que ponham em risco a sua viabilidade, o trabalho extraordinário não está sujeito a quaisquer restrições temporais (art. 27^o, n.º 5).

4.2.2. Remuneração do trabalho extraordinário

Quando realizado em dia normal de trabalho, o trabalho extraordinário é pago com um acréscimo (mínimo) de 50% sobre a retribuição normal, qualquer que seja o número de horas prestadas (dentro dos limites legais). Esse acréscimo é de 100% sobre a hora normal, quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Atendendo à natureza das normas que regulam a retribuição do trabalho extraordinário, julga-se não haver obstáculos legais que impeçam que os acréscimos previstos pelo legislador possam ser aumentados a nível de acordo colectivo de trabalho ou do contrato de trabalho.

Para determinar o valor da hora normal (RH) utiliza-se a seguinte fórmula: $RH = (Rm \times 12 \text{ meses}) : (52 \text{ semanas} \times n)$. Por Rm entende-se o valor da retribuição mensal e por n o período normal de trabalho semanal.

4.2.3. Obrigatoriedade

A LT é omissa quanto à questão de saber se a execução do trabalho extraordinário é obrigatória ou se depende do acordo do trabalhador. Porque em regra está relacionado com a satisfação de necessidades transitórias de mão-de-obra, parece-nos que a sua prestação deverá afigurar-se obrigatória para o trabalhador.

Relativamente aos casos de força maior, de grave prejuízo ou de viabilidade da empresa, a obrigatoriedade da respectiva prestação do trabalho decorre do dever de colaboração do trabalhador (art. 21º, alínea *f*)), além que a situação que o justifica pode colocar em causa a subsistência do seu posto de trabalho.

Por outro lado, não é de excluir a possibilidade de o trabalho extraordinário ser da iniciativa do trabalhador, isto é, de ser prestado sem ter sido exigido previamente pelo empregador; os problemas que daí poderão surgir estão relacionados com o respectivo pagamento, ou seja, em saber se aquele fica ou não obrigado a pagar ao trabalhador a actividade prestada.

Julga-se que, para evitar eventuais abusos, uma tal iniciativa do trabalhador só pode ter lugar (e, portanto, o trabalhador ter direito à

retribuição correspondente) quando se trate de situações em que a actividade suplementar deva ser prestada no mesmo dia, sob pena de se verificarem prejuízos sérios para a empresa ou para os seus clientes, e desde que o trabalhador não tivesse conseguido obter o consentimento da entidade patronal ou de um superior hierárquico com poderes para autorizar a respectiva prestação.

4.2.4. Registo do trabalho suplementar

A LT estabelece que o empregador deve ter, em relação a cada trabalhador, um registo onde serão anotadas as horas extraordinárias que cada trabalhador prestou, com indicação do seu início e termo (art. 27º, n.º 6). Este registo permite um melhor controlo sobre a legalidade do recurso ao trabalho extraordinário.

4.2.5. Casos especiais

Como forma de proteger a maternidade, confere-se às mulheres grávidas ou que amamentam filhos a faculdade de não prestarem trabalho extraordinário (art. 63º, n.º 2).

Relativamente aos menores com idade compreendida entre os treze e quinze anos, cuja admissão ao trabalho está condicionada à realização de trabalhos leves (art. 68º, n.º 3), existe uma limitação (indirecta) ao trabalho extraordinário, a qual tem a ver com o facto de o trabalho que ultrapasse 25 horas por semana ou 5 horas por dia deixar de ser considerado leve e, como tal, não poder ser exigido ao menor para além dessa duração (art. 69º, n.º 2, alínea *a*), da LT).

5. Trabalho nocturno

Considera-se nocturno, «o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte» (art. 5º, alínea *v*), da LT). Sendo o trabalho nocturno especialmente desgastante, quando comparado com idêntica prestação realizada durante o dia, a lei prevê algumas medidas especiais destinadas a preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Assim, no que respeita à retribuição, o trabalho nocturno confere

o direito a um acréscimo de 25% sobre a retribuição horária normal (art. 28º da LT). Este aumento destina-se a compensar a maior penosidade do trabalho nocturno do ponto de vista fisiológico, familiar e social.

Por outro lado, proíbe-se que, com o objectivo de preservar a respectiva saúde e a segurança, os trabalhadores entre 13 e 15 anos realizem trabalho nocturno (art. 69º, n.º 2, alínea b)); além disso, como forma de proteger a maternidade, confere-se às trabalhadoras grávidas ou com filhos em idade de amamentação o direito de não realizarem trabalho nocturno (art. 63º, n.º 2).

No caso de o trabalho nocturno ser simultaneamente extraordinário, o trabalhador beneficia dos acréscimos previstos para cada uma destas modalidades.

6. Trabalho por turnos

6.1. Noção

O trabalho por turnos consiste no «modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, em períodos de trabalho diferentes» (art. 5º, alínea w))⁶⁴. Assim, «devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse o período normal de trabalho, nos termos previstos no artigo 25º» (art. 29º, n.º 1). Por outro lado, a «duração de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho» (art. 29º, n.º 2).

Como se extrai dos preceitos acabados de transcrever, as empresas que trabalham de forma contínua ou cujo período laboral é superior a oito horas diárias têm de contratar mais do que um trabalhador para o mesmo posto de trabalho a fim de poderem assegurar o seu funcionamento. Os trabalhadores recrutados para o efeito são agrupados em turnos, sendo usual distinguirem-se os turnos pelas diferentes fases do dia: turno da manhã, turno da tarde e turno da noite. Cada turno fica assim adstrito à realização da sua actividade durante determinado período do dia.

O trabalho em regime de turnos rotativos constitui uma forma de

⁶⁴ Na base do trabalho por turnos está, em regra, a necessidade de obter o máximo aproveitamento da capacidade instalada da empresa ou assegurar a satisfação de necessidades sociais que não podem ser interrompidas.

organização do trabalho particularmente desgastante para quem a presta; apesar disso, a LT não prevê medidas especiais relacionadas com a salvaguarda da segurança e saúde dos trabalhadores, nem reconhece o direito a qualquer retribuição especial (o chamado «subsídio de turno»), o que, evidentemente, não impede que o mesmo seja estipulado no acordo colectivo ou no contrato de trabalho. A única garantia que a lei consagra é relativa à proibição de a duração de cada turno ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, como se referiu; embora a lei seja omissa, julga-se que, por razões ligadas à tutela da saúde dos trabalhadores, a mudança de turno dever ser precedida de um dia de descanso.

6.2. *Modalidades*

Um dos aspectos mais importantes do trabalho por turnos tem a ver com o carácter fixo ou rotativo dos turnos. No primeiro caso, os trabalhadores de cada turno prestam a sua actividade normal sempre no mesmo horário; no regime rotativo, cada turno realiza o seu trabalho em diferentes períodos do dia, podendo numa semana ser no turno da manhã, na semana seguinte no turno da tarde, mudando novamente de turno na semana subsequente. Estas mudanças de turno verificam-se de forma contínua ou sucessiva ao longo da duração do contrato de trabalho.

Além disso, os turnos podem ser em regime contínuo, se as equipas asseguram vinte e quatro horas de actividade, sete dias por semana, durante todo o ano, ou ser em regime semi-contínuo, em que a sucessão de equipas é feita ao longo de vinte e quatro horas, com paragem no fim-de-semana. É importante referir que os turnos têm uma duração máxima de sete dias consecutivos (a semana de trabalho), em que seis dias são de trabalho (no máximo) e um dia é de descanso (no mínimo).

O trabalho em regime rotativo pode assumir formas diversas. Assim, pode ser realizado em dois turnos em que, por exemplo, numa semana, o turno A trabalha das 08H00 – 16H00, e o turno B, das 16H00 – 24H00; neste caso há uma paragem de trabalho durante a noite e ao fim de semana. Se se a empresa laborar sem interrupções, então o trabalho será realizado em três turnos; assim, por exemplo, numa determinada semana o turno A trabalha das 08H00 às 16H00, o turno B das 16H00 às 24H00 e o turno C das 24H00 às 08H00.

Se o regime adoptado for de três turnos, pode verificar-se a seguinte organização do trabalho relativamente a uma determinada equipa ou turno: *i*) numa semana trabalha-se durante o período das 8H00 às 16H00; *ii*) na semana seguinte, os mesmos trabalhadores passam a trabalhar entre as 16H00 e as 24H00; *iii*) na semana subsequente trabalharão das 24H00 até às 8H00; *iv*) seguidamente recomeçam a trabalhar entre as 8H00 e as 16H00, e assim sucessivamente. O ritmo de trabalho não tem necessariamente de seguir a ordem indicada, podendo verificar-se, por exemplo, que a mesma equipa passe do turno da manhã para o turno da noite.

7. Descanso semanal obrigatório

O descanso semanal é um daqueles direitos dos trabalhadores que integram o conteúdo essencial do direito ao repouso consagrado no art. 50º, n.º 2, da Constituição. A sua previsão visa satisfazer não só necessidades do trabalhador, mas também interesses do próprio empregador: por um lado, permite que aquele recupere física e psiquicamente do desgaste sofrido ao longo da semana de trabalho e beneficie de um período de maior auto-disponibilidade; por outro lado, é justificado por razões de segurança e de produtividade da empresa, na medida em que reduz os riscos de acidente e contribui para a obtenção do rendimento esperado.

O descanso semanal obrigatório é um direito indisponível, pelo que o seu gozo é irrenunciável e é independente de qualquer tempo mínimo de trabalho previamente realizado. Além disso, é um período contínuo que não pode ser interrompido ou fraccionado (salvo por motivo de força maior), nem o seu não gozo pode ser compensado, no todo ou em parte, por um aumento do período de descanso diário ou das férias.

O descanso semanal tem assim como função específica interromper regularmente o decurso contínuo da actividade laboral, de modo que, após seis dias de trabalho, o trabalhador beneficie de um dia de repouso obrigatório, o qual deve, em regra, coincidir com o domingo. Assim, em cada período de sete dias consecutivos (a semana de trabalho), o trabalhador tem direito a um dia de descanso remunerado, cuja duração é, no mínimo, de vinte e quatro horas consecutivas (art. 30º, n.º 1), não podendo, por isso, trabalhar mais do que seis dias consecutivos.

Contudo, não basta observar um dia de descanso por semana, mas

é ainda necessário que o seu gozo seja regular, isto é, que tenha lugar em dia certo; por isso, o empregador deve respeitar uma sequência constante entre os dias de trabalho e o dia de descanso obrigatório; ou seja, aquele dia deve ser observado obrigatoriamente após seis dias de trabalho ou cinco dias e meio, conforme o trabalhador tenha ou não direito a meio dia de descanso complementar, para além do descanso semanal.

A regra de que o descanso semanal deve ser ao domingo radica na tradição cristã do País; só poderá deixar de ser neste dia nos seguintes casos (art. 30º, n.º 2):

- i) Quando o trabalhador exerça uma actividade indispensável para assegurar a continuidade de serviços que não podem ser interrompidos (assim, os relacionados com a distribuição da energia ou da água, serviços hospitalares, serviços de segurança, etc.);
- ii) Quando a actividade do trabalhador tenha de ser necessariamente prestada ao domingo. É o caso, por exemplo, dos serviços de limpeza ou de trabalhos preparatórios e complementares que devam ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores.

Assim, enquanto o descanso semanal se afigura um direito necessário, já a obrigação de ser observado ao domingo é passível de algumas derrogações; nestes casos, o dia de descanso obrigatório pode recair em qualquer dos outros dias da semana, passando o domingo a constituir um dia normal de trabalho. No entanto, nestes casos, tem igualmente de ser observada a sequência atrás referida, isto é, o dia de descanso deve normalmente ser gozado após seis dias de trabalho consecutivos.

Por acordo colectivo ou por contrato de trabalho pode ainda ser instituído um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, o qual deve ser gozado juntamente com o descanso obrigatório. Isto significa que, relativamente aos trabalhadores que dele beneficiam, o dia correspondente ao descanso complementar não pode ser considerado dia útil, o que tem importância, como se verá, para determinar o período de férias.

8. Feriados obrigatórios

Os feriados são dias comemorativos de acontecimentos relevantes para a maioria dos cidadãos, podendo ser de carácter político, religioso ou social. A fim de garantir a sua celebração, a lei obriga as empresas a suspender a laboração nesses dias (art. 31º, n.º 2) e exonera os trabalhadores do dever de comparecer ao trabalho. À semelhança do que se dispõe relativamente ao dia de descanso semanal obrigatório (art. 30º, n.º 2), estão excluídas da obrigação de suspender a actividade as empresas que asseguram serviços que não podem ser interrompidos ou que tenham necessariamente de ser prestados ao domingo; nestes casos, os trabalhadores dessas empresas ficam obrigados a trabalhar nos feriados.

Os dias feriados encontram-se taxativamente fixados pela Lei do Parlamento n.º 10/2005, que define ainda o respectivo regime jurídico; de acordo com este diploma, são nulas as disposições do contrato individual ou do acordo colectivo que estabeleçam feriados diferentes dos fixados na lei, prevejam a sua deslocação para outro dia ou a possibilidade de renúncia ao respectivo gozo.

Por outro lado, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao feriado, não podendo o empregador compensá-la com trabalho extraordinário (art. 31º, n.º 2). Ou seja, o empregador não só está obrigado a pagar aos trabalhadores os dias feriados, como também não pode redistribuir as horas correspondentes a esses dias pelos dias normais de trabalho.

No caso de o trabalhador prestar trabalho em dia feriado, seja trabalho normal (quando é realizado nas empresas isentas de encerrar ao domingo) seja trabalho extraordinário (nas restantes situações), tem direito à remuneração horária normal acrescida de 100%, ou seja, idêntica à que é paga pelo trabalho realizado em dia de descanso obrigatório (art. 27º, n.º 2).

Os feriados contam igualmente para efeitos da antiguidade do trabalhador.

9. O direito a férias

O direito de os trabalhadores gozarem férias periódicas encontra-se expressamente consagrado na Constituição (art. 50º, n.º 2)⁶⁵. Este direito tem em vista possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe um período de maior disponibilidade pessoal.

Os interesses que se pretendem proteger com este direito transcendem o próprio trabalhador: os objectivos que as férias visam proporcionar têm a ver não só com as partes do contrato de trabalho, mas também com a sociedade em geral. Isso explica que a lei o configure como um direito indisponível, a cujo exercício o trabalhador não pode validamente renunciar; aliás, a natureza constitucional deste direito significa que as férias devem ser efectivamente gozadas, não podendo por isso serem substituídas por qualquer valor económica ou de outro tipo.

Além disso, trata-se de um direito de natureza universal, o que significa que abrange todos os trabalhadores por conta de outrem, independentemente da categoria ou cargo exercidos, do tipo de contrato celebrado (a tempo inteiro ou parcial, permanente ou a termo) ou do ramo ou sector económico.

9.1. Constituição do direito a férias

O direito a férias possui uma estrutura complexa, na medida em que está dependente da verificação de diferentes fases ou momentos:

- i) Aquisição — o direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho;
- ii) Formação — o direito vai-se formando com a execução do contrato;
- iii) Vencimento — as férias vencem-se após um ano de duração do contrato (art. 32º, n.ºs 1 e 3);
- iv) Gozo — as férias devem ser gozadas nos doze seguintes ao seu vencimento.

⁶⁵ O reconhecimento a nível da Constituição e da LT das férias como um direito do trabalhador não permite que possam ser concebidas como um prémio ou recompensa pelo trabalho prestado, tanto mais que, em rigor, o seu gozo não está dependente do trabalho prestado, mas da duração do contrato (art. 33º, n.º 6, da LT).

Trata-se, por isso, de um direito que se reporta ao trabalho realizado nos doze meses anteriores, o que significa que se vai constituindo progressivamente ao longo daquele período e que o seu gozo efectivo se vence decorrido cada período de doze meses de duração do contrato, pelo que é necessário ter em conta a data em que o contrato começou a produzir os seus efeitos. Além disso, o facto de o direito se vencer num determinado dia não significa que tenha de ser gozado de imediato; como se verá em seguida, o gozo das férias é marcado por acordo ou, na falta deste, é fixado pelo empregador

Aliás, do disposto no art. 32º, n.º 3, da LT – que determina que o trabalhador tem direito a um dia de férias por cada mês de trabalho no caso de o seu contrato durar menos de um ano desde a sua celebração ou desde o início de um do novo ciclo de doze meses – deduz-se que o direito ao período de férias (doze dias úteis actualmente) vai-se formando ao longo duração do contrato de trabalho.

Embora, na maioria das situações, este comece a produzir os seus efeitos na data em que é celebrado, nem sempre isso acontece; por isso, para determinar os ciclos anuais de trabalho que conferem o direito a um período completo de férias é relevante a data em que o trabalhador começou efectivamente a trabalhar.

9.2. Duração das férias

A lei consagra um limite mínimo de duração das férias, fixando-o em doze dias úteis por cada ano de trabalho prestado (art. 32º, n.º 1). Como decorre da própria formulação legal, permite-se assim que, a nível de acordo colectivo de trabalho ou do contrato de trabalho, aquela duração possa ser aumentada⁶⁶.

Sendo dias úteis, não podem ser incluídos no período legal das férias (ou no período estabelecido por acordo, quando maior) os dias de descanso semanal nem os dias feriados; além disso, se o acordo colectivo ou o contrato de trabalho estabelecerem que o trabalhador tem direito a um dia completo de descanso complementar, esse dia também não poderá ser considerado dia útil para efeitos da determinação do período durante o qual as férias são gozadas.

⁶⁶ O recurso ao critério de contabilizar as férias em dias úteis permite estabelecer uma maior igualdade relativamente ao seu gozo.

Os trabalhadores contratados a termo gozam de um regime de férias semelhante ao que vigora para os restantes trabalhadores. Assim, se o contrato for de duração inferior a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a um dia por cada mês de trabalho prestado e a receber a remuneração correspondente a esses dias. No caso de ultrapassar doze meses (incluindo as prorrogações), aplica-se o regime geral acima indicado.

Disciplina idêntica vigora para os casos em que o trabalhador celebra um contrato de duração indeterminada, mas em que o mesmo cessa antes de decorrido um ano; neste caso, tem direito a férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado, à razão de um dia de retribuição por cada mês de trabalho.

No que respeita a férias, a LT estabelece uma igualdade de tratamento entre o contrato de trabalho a termo e o de duração indeterminada, na medida em que aquelas são calculadas em função do tempo de trabalho (um dia de férias por cada mês de trabalho); contudo, essa equivalência deixa de se verificar nos casos em que, por acordo, o período de férias seja superior a doze dias úteis por cada ano completo de trabalho.

Por outro lado, como nada é dito relativamente às situações em que o trabalho realizado não perfaz meses completos, fica-se na dúvida quanto a saber se, para efeitos de retribuição por férias, a fracção do mês deve ser considerada como um mês completo ou não; como, para efeitos de determinação das férias, a LT alude a “cada mês trabalhado” (art. 32º, n.º 3, *in fine*), dever-se-á admitir que são irrelevantes para aquele cálculo os períodos inferiores a trinta dias.

9.3. *Efeitos das faltas sobre as férias*

Determina o art. 33º, n.º 6, da LT que as faltas justificadas não têm efeito sobre o direito a férias, mais especificamente, não suspendem o decurso do prazo dos doze meses de trabalho necessários para que o direito se vença, nem interferem com a sua duração. Trata-se de um regime de âmbito geral que é aplicável tanto aos contratos de duração indeterminada como aos contratos a termo.

Não há qualquer referência na LT sobre os efeitos das faltas injustificadas sobre as férias; dado que o legislador tomou posição expressa relativamente às faltas justificadas, poder-se-ia dizer, *a contrario*, que as faltas injustificadas interferem com o direito a férias, na medida em que

suspendem a contagem do ciclo anual de trabalho. Porém, estabelecendo-se de forma taxativa, no art. 23º, n.º 5, as consequências deste tipo de faltas — perda da retribuição, desconto na antiguidade e eventual de acção disciplinar —, será de admitir, ainda que com algumas dúvidas, que as faltas injustificadas também não suspendem por si só o decurso do ciclo de doze meses de trabalho necessário para se vencer o direito a férias⁶⁷.

Porém, se o empregador sancionar disciplinarmente o trabalhador por faltas injustificadas com a suspensão do contrato (art. 23º, n.º 4, alínea c)), a duração da sanção aplicação já é descontada no decurso daquele período.

9.4. Marcação das férias

As férias são fixadas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na sua falta, cabe àquela proceder à respectiva marcação (art. 32º, n.º 4). Por outro lado, devem ser gozadas dentro dos doze meses subsequentes à data do respectivo vencimento (art. 32º, n.º 5).

Relativamente aos trabalhadores a termo com contrato de duração inferior a um ano, o empregador deve pagar as férias no momento em que se verifica a caducidade daquele.

9.5. Gozo das férias

Se tivermos presente os fundamentos que justificam o gozo das férias, compreende-se que, em regra, não possam ser cumuladas férias correspondentes a dois ou mais períodos de doze meses (princípio da não cumulação das férias); isto significa que devem ser gozadas durante o ano subsequente ao seu vencimento (art. 32º, n.º 5, primeira parte, da LT) e reportam-se, como se disse, ao trabalho prestado nos doze meses anteriores.

As férias devem em princípio ser gozadas num único período ou de forma contínua (princípio da continuidade), de modo a garantir ao trabalhador um descanso efectivo. Porém, nada impede que, por acordo entre as partes, o seu gozo seja fraccionado em vários períodos, embora

⁶⁷ Aliás, nem poderá dizer-se que se trata de uma solução iníqua, porquanto o número de faltas injustificadas admissíveis será sempre muito reduzido em cada período de doze meses, uma vez que uma entidade empregadora diligente fará cessar o contrato se a falta de assiduidade for grave. Se o não faz, é porque não considera muito relevantes as ausências injustificadas, pelo que não se justifica a verificação da consequência referida no texto.

com limites; com efeito, julga-se que, em caso de repartição das férias, deve ser assegurado ao trabalhador o gozo de um período mínimo consecutivo correspondente a metade da respectiva duração.

Embora a lei seja omissa, parece-nos que, em determinadas situações, é de admitir a possibilidade de as férias serem cumuladas, designadamente quando isso se revele no interesse do trabalhador; será o caso, por exemplo, se este pretender passar férias num país estrangeiro para visitar familiares próximos, situação em que o período de doze dias poderá ser insuficiente, a que deve juntar-se as despesas normalmente elevadas que são suportadas nessas situações. Ainda assim, por razões de saúde e de segurança, esse cúmulo não poderá ultrapassar as férias correspondentes a dois anos consecutivos de trabalho.

9.6. Retribuição das férias

As férias são um período de interrupção do trabalho durante o qual o trabalhador mantém o direito à retribuição (art. 32º, n.º 1); esta deverá ser paga antes do início do respectivo gozo e não propriamente quando se vence o direito, já que nem sempre haverá coincidência entre os dois momentos (aliás, a situação mais frequente). O seu montante deve corresponder à retribuição que o trabalhador receberia se estive efectivamente a trabalhar.

No caso dos contratos de duração determinada, o trabalhador tem direito a um dia de retribuição por cada mês de trabalho (ou de duração do contrato); neste caso, o pagamento das férias deverá verificar-se no momento da caducidade do contrato.

9.7. Alteração do período de férias

Enquanto direito fundamental, a lei protege (e garante) um período anual de repouso, independentemente da vontade contratual do trabalhador; por isso, o direito a férias é indisponível, não podendo o seu titular renunciar a ele.

Porém, circunstâncias diversas podem obstar ao normal gozo das férias no período para o qual já estavam marcadas. Nuns casos, o impedimento é independente da vontade quer do trabalhador quer da entidade patronal; noutros, tem origem na esfera de um ou de ambos. Con-

soante a natureza do obstáculo, assim variam as soluções.

O período de férias já marcado deve ser alterado se, na data prevista para o seu início, o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente (art. 33º, n.º 2, segunda parte). Além disso, de acordo com os art. 59º, n.º 2, e 60º, n.º 2, as férias já marcadas devem ser alteradas se o respectivo início coincidir, total ou parcialmente, com o gozo da licença de maternidade e de paternidade (infra).

Para a marcação do novo período, terá de haver acordo entre o trabalhador e entidade patronal; na falta de entendimento, cabe a esta fixá-lo.

Também no caso de, comprovadamente, o trabalhador adoecer durante as férias, estas devem interromper-se, desde que a entidade patronal seja informada desse facto. O gozo do período em falta prosseguirá após o fim da doença, nos termos fixados pelas partes ou, na falta de acordo, por decisão do empregador.

Idêntico regime deverá ser aplicado no caso de o direito ao gozo da licença de maternidade e de paternidade se iniciar durante o período de férias.

Por outro lado, as férias já marcadas ou iniciadas podem, respectivamente ser adiadas ou interrompidas devido a necessidades imperiosas da empresa; nestes casos, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por esse adiamento ou interrupção (por exemplo, se o trabalhador já comprou o bilhete de avião e não tem possibilidade de reaver o dinheiro, ou no caso de a mesma viagem passar a ser mais cara).

9.8. Violação do gozo das férias

Se a entidade patronal impedir culposamente, isto é, por razões que não sejam justificadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que o trabalhador goze as férias nos doze meses subsequentes ao seu vencimento, aquele tem direito a receber uma «compensação correspondente ao dobro da remuneração dos dias de férias não gozadas» (art. 32º, n.º 5), bem como, segundo nos parece, ao seu gozo efectivo em momento posterior.

9.9. Efeitos da extinção do contrato sobre as férias

Se o contrato de trabalho se extinguir antes de as férias terem sido gozadas, deve o empregador proceder ao respectivo pagamento na data da respectiva cessação. Se o contrato cessar quando o trabalhador já cumpriu mais de um ciclo anual de actividade (medido em meses completos) sem ter gozado as férias relativas ao período anterior, tem direito a uma retribuição correspondente aos doze dias de férias e ainda aos proporcionais relativos ao tempo de trabalho realizado entre a data do vencimento do último direito a férias e a data da extinção do contrato.

Se, por exemplo, um trabalhador for admitido em 1-2-2013 e o seu contrato cessar em 1-4-2014, sem ter gozado férias, tem direito a doze dias de retribuição correspondente ao trabalho realizado desde o início do seu contrato até 31-1-2014, bem como a dois dias de retribuição pelos dois meses prestados entre esta última data e o momento da cessação do contrato.

Como se disse, nos casos em que a duração do contrato não perfaz meses completos, dever-se-á considerar que a fracção correspondente ao último mês de duração do contrato não deve ser considerada como um mês de trabalho para efeitos de determinar a retribuição por férias.

10. As faltas ao trabalho

O regime jurídico das faltas espelha a necessidade de combater o absentismo — cujos efeitos negativos são evidentes a nível da organização e funcionamento da empresa — e, ao mesmo tempo, de garantir aos trabalhadores uma certa protecção em face das várias situações em que podem ver-se envolvidos e que não lhes permitem comparecer ao trabalho (doença, acidente, cumprimento de obrigações legais, etc.).

10.1. Noção de falta

Falta, na definição da LT, «é a ausência do trabalhador do local de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado a prestar a sua actividade» (art. 5º, alínea j)). Pode assim abranger todo o período normal de trabalho diário ou apenas uma fracção deste.

Esta noção não contém em si qualquer elemento valorativo (negativo ou positivo), não podendo por isso ser associado à ideia de incumprimento do contrato, mas tão só de que se trata de uma mera ausência ao trabalho, cuja valoração decorre do regime legal aplicável.

O conceito de falta constante na LT é meramente descritivo, sendo integrado por dois elementos: um elemento material (não comparência do trabalhador no local de trabalho) e um elemento normativo (durante o período a que está obrigado). Assim, não são faltas as ausências verificadas nos dias em que o trabalhador não tem o dever de comparecer ao serviço, como sucede no dia de descanso semanal, no período de férias e nos dias feriados, bem como naqueles dias em que a ausência é devida a facto ligado à empresa (suspensão do contrato por motivos tecnológicos, de mercado ou estruturais) ou a motivos disciplinares (suspensão do trabalho).

Ora, a falta tanto pode constituir uma conduta violadora dos deveres contratuais (infracção disciplinar), como ser uma consequência do exercício de um direito, podendo dizer-se, neste último caso, que o trabalhador goza da faculdade de faltar ao trabalho. Por exemplo, de acordo com o art. 33º, n.º 3, da LT, o trabalhador tem o direito de faltar três dias por ocasião do seu casamento ou da morte de um seu familiar.

10.2. Natureza do regime legal

A primeira questão que se coloca relativamente ao art. 33º da LT é a de saber se os motivos indicados nos n.ºs 3 e 4 são taxativos ou meramente exemplificativos; ou seja, podem as partes, por acordo colectivo ou através do contrato de trabalho, prever outros factos justificativos das faltas, alargando assim o elenco legal, ou aumentar o número de dias de ausência previstos na lei?

Para responder a esta questão não podemos deixar de ter em atenção o disposto no art. 1º, n.º 2, da LT e ao seu sentido, isto é, que as normas deste diploma têm em regra uma natureza imperativa relativa, de modo que a sua aplicação está sujeita ao princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador (veja-se capítulo I).

Se a existência de um único regime permite instituir um sistema de igualdade de tratamento entre os trabalhadores numa matéria tão sensível como é das faltas, contudo, a interpretação do art. 33º da LT não permite concluir com segurança que o legislador tenha consagrado um

regime inderrogável ou imperativo absoluto. Por isso, estamos em crer que aquela norma fixa apenas garantias mínimas, o que significa que admite a sua alteração em sentido mais favorável para o trabalhador; assim sendo, é permitido às partes não só fixar outros motivos justificativos das faltas, como estabelecer períodos de ausência superiores aos previstos na lei⁶⁸.

10.3. Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas (art. 33º, n.º 1). Na ausência de regulamentação convencional diversa, para uma falta ser justificada é necessário:

- i) Que seja dada por um dos motivos que a lei enumera, os quais são desse modo considerados suficientemente fortes para justificar a não comparência do trabalhador ao serviço (art. 33º, n.ºs 3 e 4);
- ii) Que o trabalhador comunique à entidade patronal a sua ausência e o respectivo motivo com a antecedência possível, se a falta for previsível, ou logo que lhe for possível, se for imprevista (art. 33º, n.º 2). No caso de falta dada por motivo de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar o correspondente atestado médico (art. 33º, n.º 4);
- iii) Que o trabalhador comprove o motivo da ausência, se tal lhe for exigido pelo empregador (art. 33º, n.º 7).

São justificadas as ausências motivadas por casamento, morte de membro da família⁶⁹, eventos comunitários e religiosos (art. 33º, n.º 3)⁷⁰, doença ou acidente (art. 33º, n.º 4)⁷¹, dispensa da trabalhadora grávida para consulta médica e amamentação (art. 62º), assistência a filhos (art. 64º, n.º 1)

⁶⁸ Para além das situações indicadas no art. 33º da LT, é de referir ainda o regime de ausências relativo à protecção da maternidade e da paternidade do trabalhador previsto no art. 58º e s.

⁶⁹ No projecto da LT o conceito de família era delimitado aos pais, irmãos, cônjuge, filhos legítimos e adoptivos considerados como tais nos termos da lei, usos e costumes.

⁷⁰ Relativamente a estas faltas, o trabalhador apenas tem direito à retribuição correspondente a três dias por ano; se, pelas mesmas razões, faltar mais do que três dias por ano, tais ausências deverão considerar-se justificadas, embora sem direito a retribuição.

⁷¹ Por motivo de doença ou acidente, o trabalhador mantém o direito à retribuição (paga pelo empregador) nos seguintes moldes: 100% da retribuição diária nas primeiras seis faltas, 50% da mesma retribuição nos restantes seis dias.

ou a realização de exames pelo trabalhador-estudante (art. 76º, n.º 3).

São ainda consideradas faltas justificadas, com direito a retribuição, as denominadas tolerâncias de ponto concedidas pela entidade empregadora ou pelo Estado por ocasião da verificação dos acontecimentos previstos no art. 7º, n.º 2, da Lei do Parlamento n.º 10/2005.

Apesar da falta de previsão legal, devem igualmente ser consideradas justificadas, embora com perda da retribuição, as ausências motivadas pelo cumprimento de deveres legais incompatíveis com a execução do contrato; trata-se de situações em que o trabalhador está obrigado a ausentar-se do serviço, sob pena de sofrer sanções de ordem administrativa ou penal, pelo que não poderão constituir infracções disciplinares. Aliás, o art. 45º, n.º 2, alínea g), da LT, dá apoio a esta solução, ao estabelecer que não podem constituir justa causa de despedimento as ausências motivadas pelo cumprimento do serviço militar ou outra obrigação civil.

As faltas que não preenchem os requisitos acabados de indicar são consideradas injustificadas.

10.4. Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não implicam «a perda de remuneração ou o de quaisquer outros direitos» (art. 33º, n.º 2), como, por exemplo, a antiguidade ou o direito a férias⁷². Este preceito deve, todavia, ser entendido com as necessárias adaptações.

De facto, as prestações pecuniárias, cuja atribuição dependa da realização efectiva de trabalho, como é o caso do subsídio de refeição ou de outras ajudas semelhantes definidas no contrato de trabalho ou no acordo colectivo, podem, na falta de disposição em contrário, considerar-se perdidas enquanto durar a ausência ao trabalho, dado que a respectiva previsão está directamente ligada à prestação efectiva de trabalho.

Por outro lado, as faltas dadas pelos motivos indicados no art. 33º que excedam o número de dias aí previsto devem ser consideradas justificadas, embora com perda do direito ao salário. Com efeito, o que realmente se consagra naquele preceito não é tanto a quantificação ou limi-

⁷² Quanto aos efeitos das faltas justificadas sobre o direito a férias do trabalhador (art. 33º, n.º 6, da LT), veja-se que ficou dito no § 3.3. deste capítulo.

tação das faltas consideradas justificadas com fundamento em qualquer daqueles motivos, mas tão só o número daquelas que conferem direito à retribuição; por isso, nos casos em que esse número é ultrapassado, o contrato de trabalho mantém-se em vigor, embora os seus efeitos se encontrem suspensos.

Não obstante nos parecer ser esta a solução que decorre do ordenamento laboral, poder-se-ia dizer, numa interpretação meramente literal do art. 33º, que apenas seriam consideradas justificadas as faltas que não excedessem as durações aí consagradas, o que significaria que as restantes ausências deveriam ser tratadas como faltas injustificadas – conclusão para a qual poderia ainda contribuir o facto de a LT não prever o instituto da suspensão do contrato de trabalho por motivos imputáveis ao trabalhador – e, conseqüentemente, que o trabalhador ficaria sujeito ao regime da cessação do contrato de trabalho por violação do dever de assiduidade.

Julga-se que se impõe uma resposta negativa a semelhante conclusão: não só por razões de justiça social – a que a sociedade timorense não é alheia, como decorre da Constituição –, como porque ela poria em causa, em moldes desproporcionados, o direito ao trabalho (art. 50º, n.º 1, da Constituição). Para além disso, como se disse, do art. 33º apenas poderá deduzir-se a perda do direito ao salário por parte do trabalhador relativamente às faltas (justificadas) que excedem as durações nele previstas.

Acresce que, se analisarmos a noção de justa causa de rescisão do contrato de trabalho (infra), dir-se-á que, nestes casos, não estamos de modo algum perante um comportamento culposo grave do trabalhador susceptível de fundamentar a extinção do contrato, na medida em que não há qualquer violação culposa do dever de assiduidade, como está pressuposto no art. 33º, n.º 5. Além disso, não só o art. 45º, n.º 2, alínea *f)*, da LT dispõe que não é considerada justa causa de despedimento a “ausência temporária por motivo de doença ou acidente”, como o art. 6º, n.º 2, da mesma lei garante que o trabalhador não pode ser prejudicado, directa ou indirectamente, em razão do seu “estado de saúde”, como ainda o art. 50º, n.º 3, alínea *b)*, considera que apenas as faltas injustificadas podem ser justa causa de rescisão.

10.5. Efeitos das faltas injustificadas

Por sua vez, as faltas injustificadas determinam sempre *(i)* a perda da retribuição correspondente ao período da ausência e *(ii)* o desconto na antiguidade do trabalhador (art. 33º, n.º 5). Eventualmente, podem originar a instauração de procedimento disciplinar com vista a aplicação de uma sanção disciplinar, incluindo a rescisão com justa causa.

Contudo, o disposto na parte final do art. 33º, n.º 5, não pode ser interpretado no sentido de que qualquer falta injustificada constitui por si só um acto susceptível de ser disciplinarmente sancionado. Ainda que seja o elemento material ou fáctico da infracção disciplinar, a ausência injustificada não será uma infracção disciplinar se o trabalhador actuou sem culpa e, portanto, que o seu acto foi determinado por motivos que não merecem valoração negativa: será o caso, por exemplo, se o trabalhador faltou ao trabalho porque ficou a prestar assistência inadiável a uma pessoa, vítima de um acidente ou doença, ou porque foi dar sangue na sequência de um pedido feito pelas autoridades de saúde.

Relativamente aos efeitos das faltas injustificadas sobre as férias, veja-se o § 3.3. deste capítulo.

CAPÍTULO VI

A Remuneração do Trabalho

1. Caracterização da remuneração salarial

Se a prestação de trabalho é o primeiro dever do trabalhador, a retribuição representa o seu principal direito, porquanto, na grande maioria das situações, o salário é o único rendimento de que o trabalhador dispõe para a sua subsistência e da respectiva família.

A retribuição pode ser encarada sob diferentes perspectivas: económica, social e jurídica.

a) Perspectiva económica

Se, em termos económicos gerais, os salários (a massa salarial) constituem um custo de produção com repercussões a nível dos preços dos produtos, da procura de bens e serviços e do lucro dos empresários, a nível particular, o salário corresponde ao valor da força de trabalho, o qual é determinado segundo as regras do mercado de trabalho, isto é, do confronto entre a procura de trabalho (pelos empregadores) e a ofer-

ta de trabalho (por parte dos trabalhadores) e da sua concretização no contrato de trabalho. Em teoria, quando fixado a este nível, o salário resulta de uma solução de compromisso entre dois interesses igualmente legítimos, embora conflitantes: o do trabalhador, que aspira melhorar o seu rendimento, e o da entidade patronal, que procura uma contenção dos custos de produção.

Porém, o facto de as leis do mercado não se revelarem equitativas no que respeita à distribuição do rendimento salarial (cf. o capítulo I) tem conduzido a que a respectiva determinação não fique limitada aos seus protagonistas ou actores, o empregador e o trabalhador, mas seja igualmente objecto da intervenção do Estado e dos parceiros sociais. Nesse sentido, é frequente os poderes públicos adoptarem medidas de política salarial com vista a promover uma redistribuição do rendimento entre os empresários e os trabalhadores, recorrendo nomeadamente à fixação de salários mínimos e de outras retribuições, aos impostos (sobre o trabalho e sobre o capital), à despesa pública (especialmente à despesa social), ao controlo da inflação ou à promoção e desenvolvimento da contratação colectiva⁷³.

b) Perspectiva social

Do ponto de vista social, ganha particular relevo o carácter alimentar do salário, na medida em que é o único (ou principal) rendimento ou fonte de sustento dos trabalhadores. Para que este carácter alimentar seja efectivamente assegurado é indispensável que a lei consagre algumas garantias que confirmam ao salário uma tutela de interesse geral.

Neste sentido, aliás, a LT proíbe que o salário convencionado seja inferior à retribuição mínima fixada na lei e ao salário de base estabelecido por acordo colectivo de trabalho (art. 38º, n.º 2). A mesma lei determina ainda a nulidade de qualquer acordo ou acto de renúncia (total ou parcial) à remuneração, ou que faça depender o respectivo pagamento de um acontecimento futuro, certo ou incerto (art. 38º, n.º 3). O art. 42º da LT limita ainda a realização de descontos na remuneração, além de que

⁷³ Historicamente, a contratação colectiva tem assegurado uma maior equidade no que respeita à fixação dos salários e tem contribuído para que estes acompanhem de uma forma mais rápida ou regular o ritmo de crescimento da produção das empresas e dos sectores económicos. Inversamente, a contratação colectiva tem sido também um importante factor de adaptação das condições de trabalho às situações de crise económica.

proíbe que o empregador compense créditos que possua sobre o trabalhador através da remuneração que lhe paga (art. 43º, n.º 1).

Também já se falou de outras medidas que constituem formas de garantia do salário, como o regime das faltas justificadas (art. 33º, n.º 4) e da suspensão do contrato de trabalho por motivos tecnológicos, de mercado ou estruturais (art. 15º, n.º 7). Por fim, confere-se ainda aos créditos salariais já vencidos e respectivos juros de mora um direito de preferência quanto ao seu pagamento, mesmo em relação ao Estado, em caso de declaração de falência ou liquidação da empresa ou do empresário (art. 43º, n.º 2).

c) Perspectiva jurídica

Do ponto de vista jurídico, o salário constitui a prestação retributiva que o empregador paga ao trabalhador como contrapartida do trabalho por este realizado. Como já se referiu, há uma relação de interdependência ou de correspectividade entre o trabalho prestado e o salário auferido, que faz do contrato de trabalho uma relação sinalagmática e onerosa⁷⁴.

Relacionado com a sua natureza alimentar, a LT determina que o salário deve ser justo ou suficiente (art. 38º, n.º 1), de modo a possibilitar a satisfação de necessidades vitais do trabalhador e das pessoas que dele dependam. O mesmo carácter alimentar tem justificado a introdução de alguns desvios à relação de correspectividade entre trabalho e remuneração, traduzidos no facto de o empregador continuar obrigado a pagar o salário ao trabalhador em determinadas situações em que não há efectiva prestação laboral: assim acontece com as faltas justificadas, a suspensão do contrato por motivos objectivos e as férias⁷⁵.

2. Noção de retribuição

2.1. O conceito técnico-laboral de remuneração

Remuneração salarial, segundo o art. 5º, alínea *r*), da LT, é «a con-

⁷⁴ Veja-se capítulo II, § 2.

⁷⁵ Aliás, é precisamente para enquadrar ou abranger estas situações que se refere que a retribuição é a contrapartida não propriamente pelo trabalho prestado, mas da disponibilidade do trabalhador perante o empregador.

trapartida a que trabalhador tem direito, nos termos do contrato de trabalho, do acordo colectivo ou dos usos, pela prestação de trabalho, incluindo o salário base e outras prestações de carácter regular e periódico feitas em espécie ou dinheiro». Entendida em sentido técnico-laboral, a retribuição salarial apresenta os seguintes elementos:

i) Obrigatoriedade

Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito e que constitua uma obrigação do empregador decorrente do contrato de trabalho, da lei, do acordo colectivo ou dos usos que o regulam⁷⁶. Não constituem remuneração as prestações atribuídas ao trabalhador com mero carácter de liberalidade (*animus donandi*).

ii) Patrimonialidade

A retribuição deve possuir valor económico ou patrimonial, caracterizado pelo facto de ser avaliável em dinheiro. Como se verá, a retribuição pode ser em dinheiro ou em espécie.

iii) Correspectividade

A correspectividade significa que só têm carácter salarial ou retributivo as prestações pagas pelo empregador quando devidas pela actividade prestada pelo trabalhador. Como se disse, o dever de pagar tem como contrapartida o dever de trabalhar, muito embora esta correspondência não se verifique nas situações em que aquela obrigação se mantém apesar de o trabalhador estar ausente do trabalho, como, por exemplo, nas faltas justificadas (art. 33º, n.º 2), descanso semanal (art. 30º), feriados (art. 31º, n.º 2) ou nas férias (art. 32º).

⁷⁶ A lei interfere na fixação dos salários quando, por exemplo, fixa o valor do acréscimo do trabalho extraordinário (art. 27º), do trabalho nocturno (art. 28º) ou quando garante uma remuneração mínima (art. 38º, n.º 2); os parceiros sociais, através da fixação de um salário mínimo para as categorias de trabalhadores que abrange ou de condições mais favoráveis para os trabalhadores do que as previstas na lei); os trabalhadores e empregadores, quando fixam contratualmente o salário de base ou outras prestações complementares.

2.2. Remuneração de base e prestações complementares

A leitura daquela alínea *r*) permite-nos concluir que o salário apresenta um conteúdo complexo ou variado, na medida em que é integrado por prestações patrimoniais de diferente natureza, as quais podem ter origem em fontes de natureza diferente: contrato de trabalho, acordo colectivo, usos laborais ou a lei. A tendência para a existência de vários tipos de retribuição tem a ver com as diversas condições objectivas em que a actividade é exercida e também com o interesse do empregador em melhorar o nível produção dos seus trabalhadores (é o caso dos prémios de produção, de assiduidade ou de antiguidade).

A LT divide todas essas prestações em dois grandes grupos: o salário base e as prestações complementares. O primeiro é o «montante mínimo definido no contrato de trabalho ou no acordo colectivo, recebido pelo trabalhador como contrapartida direta da prestação do trabalho» (alínea *s*), do mesmo artigo), sendo por isso a parcela principal da retribuição. Corresponde ao trabalho realizado em condições consideradas habituais ou regulares para o respectivo sector ou profissão, e constitui o rendimento que o trabalhador normalmente recebe e com o qual conta para satisfazer as suas necessidades comuns ou permanentes e da respectiva família; além disso, o seu montante funciona como medida de cálculo para outras retribuições, como o valor das horas extraordinárias ou do trabalho prestado em regime nocturno.

As retribuições complementares compreendem as restantes prestações salariais que o trabalhador auferir em razão de factores ou condições de trabalho especiais. Como a respectiva obrigatoriedade está dependente da causa que a justifica, extinta esta, cessa igualmente o dever de ser paga; é o que acontece, por exemplo, com a retribuição por trabalho extraordinário ou nocturno, ou as prestações auferidas pelo trabalho realizado em situação de isolamento ou risco.

2.3. Critérios de classificação das prestações retributivas

A variedade de prestações salariais e, principalmente, o facto de o legislador recorrer a noções que nem sempre apresentam o mesmo conteúdo tornam necessária uma distinção entre as diversas retribui-

ções previstas na lei. Nesse sentido, é corrente distinguir o conceito de retribuição em sentido amplo — em que se procura definir o critério que permite qualificar determinada atribuição patrimonial como sendo retribuição em sentido jurídico-laboral — e em sentido estrito — em que está em causa determinar quais as prestações que devem ser incluídas nas diferentes noções de retribuição empregues pelo legislador.

a) Remuneração em sentido amplo

Como vimos, a retribuição enquanto contrapartida do trabalho constitui uma obrigação jurídica, em que o empregador ocupa a posição de devedor e o trabalhador a de credor; é precisamente a correlação jurídica ou vinculativa existente entre trabalho e retribuição que nos permite saber se determinada importância recebida pelo trabalhador constitui ou não remuneração em sentido técnico-laboral. Daí que o nome dado pelas partes a determinadas atribuições patrimoniais (gratificação, prémio, recompensa, etc.) não seja decisivo para qualificar ou desqualificar determinada importância como retribuição; o importante é saber se é juridicamente devida e ainda se está relacionada com a actividade de trabalho considerada em si mesma.

Para podermos classificar um determinado valor como retribuição é decisivo saber se é devido por força da lei, do acordo colectivo, do contrato de trabalho ou dos usos, ou, pelo contrário, se constitui uma liberalidade, como acontece com as “gratificações ou participação em lucros concedidas em razão do desempenho económico da empresa ou estabelecimento” (art. 39º, n.º 4, alínea *b*), da LT). Neste sentido, constituem retribuição em sentido técnico-laboral as importâncias pagas pelo empregador, por força da lei ou do contrato, nas situações em que não há prestação efectiva de trabalho: é o caso, por exemplo, da retribuição por férias ou faltas justificadas.

Porém, para os casos em que não é possível conhecer a fonte em que se funda o dever de retribuir (ou nos casos em a mesma não seja suficientemente esclarecedora), o legislador adoptou um critério complementar para qualificar as retribuições em sentido técnico-jurídico, concretamente o facto de a respectiva atribuição se verificar de forma regular e periódica (arts. 5º, alínea *r*), última parte, e 39º, n.º 2). É o que se verifica relativamente ao salário mensal, diuturnidades, subsídio anual,

majoração por trabalho noturno quando prestado em horário normal, ou ao subsídio de turno, se previsto.

Pelo contrário, não gozam dessa regularidade ou normalidade as prestações por trabalho extraordinário ou o suplemento pelo trabalho noturno quando este não seja realizado de forma habitual, embora constituam contrapartida pelo trabalho efectuado.

b) Remuneração em sentido estrito

Nem sempre a LT utiliza o termo retribuição com o mesmo sentido ou conteúdo, razão pela qual é necessário conhecer quais as prestações que, sendo qualificadas como retribuição em sentido amplo, integram determinada retribuição em particular. Por exemplo, não há dúvida de que os valores a que o trabalhador tem direito por horas extraordinárias são remuneração de acordo com o critério anteriormente referido; mas será que constituem retribuição para efeitos do cálculo do subsídio anual (art. 44º da LT) ou da compensação por tempo de serviço em caso de cessação do contrato de trabalho (art. 56º da LT)? Dito de outro modo, que prestações poderão ser incluídas naquilo que a LT designa, por exemplo, por retribuição por férias, por subsídio anual, por compensação por tempo de serviço ou por salário mensal para efeitos de calcular a retribuição por faltas justificadas?

Na ausência de disciplina específica, julga-se que o montante da retribuição por férias ou do subsídio anual, por exemplo, é constituído apenas pelas prestações que tenham carácter regular ou normal e que, por esse motivo, o trabalhador podia contar para fazer face às suas despesas correntes. Assim, na determinação das retribuições anteriormente indicadas não devem ser incluídas, por exemplo, as prestações por trabalho extraordinário ou por trabalho prestado de forma ocasional no período noturno; diferentemente, os valores complementares recebidos pelo trabalho prestado normalmente durante o período noturno ou em regime de turnos rotativos já devem ser integrados no montante das referidas retribuições.

2.4. O art. 39º, n.º 4, da LT

O art. 39º, n.º 4, refere um conjunto de prestações a cargo do empregador que não considera retribuição, apesar da sua ligação à actividade de trabalho: *i*) ajudas de custo (para transporte, alojamento, etc.) e despesas com a transferência do local de trabalho; *ii*) gratificações ou participação nos lucros; *iii*) remuneração pelo trabalho extraordinário; *iv*) outros benefícios concedidos pelo empregador.

Afigura-se consensual não considerar retribuição as ajudas de custo, na medida em que visam compensar as despesas que o trabalhador tem de suportar para exercer a sua actividade, não estando por isso directamente relacionadas com a prestação de trabalho em si mesma considerada. Assim, o alojamento e a alimentação fornecidos ou pagos pela entidade patronal a um trabalhador que vai prestar trabalho em zona diferente do seu local de trabalho não revestem natureza retributiva, mas antes um custo de produção.

O mesmo pode dizer-se relativamente às despesas com a viatura utilizada pelo trabalhador ao serviço da empresa, com o telefone que usa no exercício da sua actividade profissional ou outros acessórios indispensáveis para a realização da actividade laboral (por exemplo, meios de protecção, farda de trabalho, etc.). Em qualquer destas situações, a prestação em causa não visa propriamente remunerar a actividade de trabalho, mas antes compensar despesas ou conferir ao trabalhador os meios necessários para o normal exercício da sua actividade.

De igual modo, dado que a obrigação retributiva recai sobre o empregador, as gratificações concedidas ao trabalhador por terceiros não são retribuição (por exemplo, as gorjetas dadas pelos clientes).

Já para se compreender o facto de a alínea *c*) do art. 39º, n.º 4, excluir do conceito de retribuição o valor pago pelo trabalho extraordinário torna-se conveniente recorrer à distinção anteriormente referida entre as prestações auferidas de modo regular e periódico e aquelas outras que não possuem as mesmas características. Ora, o disposto naquela alínea deve ser entendido apenas no sentido de que o legislador não a considera uma prestação regular e periódica, e já não no sentido de que a mesma não tem carácter retributivo, como decorre aliás do art. 27º, n.º 1.

A distinção das retribuições com base no critério da regularidade e periodicidade da respectiva atribuição é importante para determinar o montante de determinadas prestações, como é o caso do valor da hora de trabalho, do subsídio anual, da compensação por tempo de serviço ou da indemnização por rescisão. Como se disse, a regra geral a observar nesse cálculo é a de considerar apenas as prestações regulares e periódicas, ou seja, aquelas com que o trabalhador conta para fazer face às suas despesas normais de subsistência.

3. Princípios relativos à remuneração

a) Princípio da remuneração justa e suficiente

O art. 38º da LT contém alguns princípios gerais relativos à retribuição. O primeiro é o da remuneração justa e suficiente: o salário não só deve ser adequado à actividade prestada, como deve garantir condições de vida minimamente dignas. Este último aspecto significa que o valor da retribuição deve ser fixado em termos que permitam ao trabalhador (e à sua família) satisfazer um nível de necessidades superior às estritamente indispensáveis para sobreviver (o mínimo vital).

Neste sentido, consagra-se a obrigação de o Estado definir o salário mínimo e de os acordos colectivos fixarem a retribuição mínima por categoria ou por sector profissional, conforme o respectivo âmbito de aplicação (art. 38º, n.º 2). De acordo com o disposto no art. 100º, alínea c), da LT, compete ao Conselho Nacional do Trabalho propor o salário mínimo nacional.

Como se compreende, a concretização deste princípio depende de um conjunto de variáveis — designadamente, do nível de desenvolvimento, de riqueza e de produtividade de um país, ou do nível geral dos preços — que ultrapassa em boa medida a vontade das partes subjacente ao contrato de trabalho.

b) Princípio da igualdade de tratamento retributivo

O segundo, o princípio da igualdade de tratamento retributivo, significa que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça,

cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, ou preferências pessoais (art. 6º, n.º 1), têm direito à retribuição pelo trabalho prestado, de acordo com a sua quantidade, natureza e qualidade, devendo observar-se o princípio de que, para trabalho igual ou de mesmo valor, salário igual (art. 38º, n.º 1).

A delimitação deste princípio, especialmente na sua segunda vertente, é de grande importância prática e origina bastantes dificuldades no que respeita à sua concretização. Como resulta do seu enunciado legal, esta regra não visa a realização de um qualquer igualitarismo salarial, limitando-se apenas a proibir a prática de diferenciações salariais baseadas nos critérios anteriormente referidos, ou seja, em factores que não tenham a ver estritamente com a quantidade, natureza e qualidade da actividade em causa.

Com efeito, constituem fundamentos de diferenciação salarial os elementos relativos à duração ou intensidade (quantidade), dificuldade ou penosidade (natureza) e mérito ou produtividade (qualidade) do trabalho prestado. Estes factores justificam inclusive o estabelecimento de diferenciações salariais que em nada contrariam aquela igualdade de tratamento; o que este princípio da igualdade proíbe são as distinções que não obedeçam aos critérios previstos na lei.

A igualdade de tratamento salarial comporta também uma vertente positiva, traduzida no facto de o empregador estar obrigado a tratar de forma igual os trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho, nos termos acima referidos.

c) Princípio da certeza da retribuição

O n.º 3 do art. 38º considera nulas as cláusulas do contrato de trabalho em que se consagre que o pagamento da retribuição fica dependente de qualquer facto incerto (condição), como, por exemplo, a obtenção, por parte do empregador, de um financiamento para a realização da obra ou serviço para o qual o trabalhador foi contratado. Pretende-se evitar com esta proibição que o risco da actividade económica recaia sobre o trabalhador.

d) Princípio da irredutibilidade da retribuição

Outra garantia da retribuição consiste no facto de, exceptuados os casos previstos na lei (p. ex., a mudança de categoria profissional), não poder ser reduzida unilateralmente pelo empregador nem por acordo das partes (art. 22º, alínea c)).

Além disso, no art. 38º, n.º 3, proíbe-se que, a nível do contrato de trabalho ou de qualquer outro tipo de acordo, possa ser convencionada a redução do salário para níveis inferiores ao valor fixado na lei ou no acordo colectivo; tais cláusulas ou actos do empregador são nulos.

e) Princípio da garantia de um rendimento mínimo

O princípio da garantia de um rendimento mínimo significa que, em cada unidade de medida da retribuição, deve ser garantido ao trabalhador o recebimento de um rendimento mínimo; esta garantia passa, como se verá mais adiante, pela limitação dos descontos, pela proibição da compensação os créditos salariais com dívidas do trabalhador para com o empregador ou pela proibição de renúncia ao direito à remuneração.

4. Modalidades de retribuição

4.1. Retribuição fixa

De acordo com o art. 39º, n.º 1, da LT, «a retribuição pode ser fixa ou variável». A retribuição fixa (a mais usual) é «o valor certo e definido no contrato de trabalho a ser pago periodicamente ao trabalhador pela prestação de trabalho» (art. 39º, n.º 2).

A retribuição fixa é determinada em função do tempo que serve de referência à prestação de trabalho — o dia, a semana, a quinzena ou o mês, conforme o estipulado pelas partes. Relativamente aos trabalhadores a tempo parcial, a remuneração é proporcional às horas prestadas, sendo calculada com base no valor da remuneração horária de um trabalhador a tempo integral, ocupando o mesmo cargo ou posto de trabalho

(art. 41º, n.ºs 1 e 2); a determinação do valor da remuneração horária será indicada mais adiante.

Para além da remuneração que recebe todos os meses (ou todas as semanas ou quinzenas, conforme o estipulado), o trabalhador tem ainda direito a um subsídio anual de valor não inferior a um salário mensal, o qual deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano civil (art. 45º, n.º 1). Nos casos em que o trabalho não é prestado ao longo de todo o ano civil, esse subsídio é calculado proporcionalmente aos meses de serviço realizado (art. 45º, n.º 2), ficando a dúvida em saber se, nesta hipótese, contam apenas meses completos ou também as fracções do mês, se bem que a letra da norma aponte no primeiro sentido.

4.2. *Retribuição variável*

De acordo com o art. 39º, n.º 3, a retribuição variável é aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é determinada ou calculada em função do desempenho ou produção do trabalhador durante certo tempo; nestes casos, é habitual falar-se de salário à peça ou à tarefa (definido pela quantidade de bens ou serviços que o trabalhador produz ou presta), de salário à comissão (calculado através de uma percentagem aplicada sobre o valor das vendas ou dos serviços prestados) ou de salário definido com base na participação nos lucros (em que é determinado em função dos resultados líquidos da empresa).

Nesta modalidade de retribuição, o produto da actividade desenvolvida pelo trabalhador assume uma importância especial, não tanto para apurar se o trabalhador cumpriu ou não as suas obrigações contratuais, mas para determinar o montante da contrapartida patrimonial devida pela entidade empregadora⁷⁷. O critério que distingue a retribuição fixa da retribuição variável radica na respectiva unidade de cálculo ou de medida: enquanto a primeira é determinada exclusivamente em função do tempo de trabalho, a segunda é calculada com base em critérios diversos do critério temporal, se bem que, tal como na retribuição certa, tenha como referência o período normal de trabalho fixado pelas partes.

⁷⁷ Ao critério da retribuição variável são dirigidas algumas críticas, nomeadamente que se presta a ser usada de forma arbitrária pelo empregador, que desencadeia a concorrência entre os próprios trabalhadores, ou que permite não só imposição de ritmos de trabalho considerados excessivos, como contribui para um menor cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho.

Por conseguinte, a adopção da retribuição variável não implica qualquer derrogação aos limites máximos fixados no art. 25º, n.º 1, da LT para o período normal de trabalho⁷⁸.

Relativamente à retribuição variável, torna-se por vezes necessário fixar o respectivo montante médio para, por exemplo, calcular o subsídio anual (art. 45º), a retribuição de férias ou a compensação em caso de rescisão do trabalhador com justa causa. Embora a LT não lhe faça qualquer referência, a determinação desse montante deverá ser feita com base no valor que se obtém dividindo por doze o valor global pago (ou devido) nos doze meses anteriores; o resultado obtido será o valor da retribuição variável média que, adicionado à parte fixa, determina o salário a pagar nas situações acima referidas.

4.3. Retribuição mista

A retribuição mista, que a LT admite indirectamente no art. 39º, n.º 3, é constituída por uma parte certa (fixada em função do tempo de trabalho) e por uma parte variável (calculada em função do rendimento obtido durante o tempo de trabalho). A divisão do salário entre estas duas espécies de retribuição tem por referência o tempo de trabalho correspondente ao período normal.

5. Forma, lugar e periodicidade do pagamento da retribuição

A retribuição deve ser paga em dinheiro (art. 40º, n.º 1) e em períodos certos e regulares, não podendo essa periodicidade exceder um mês; dentro deste limite, cabe às partes definir o período de pagamento (art. 40º, n.º 3), podendo ser a hora, o dia, a semana, a quinzena ou o mês. O facto de o direito à retribuição se vencer por períodos certos significa que a unidade temporal fixada pelas partes funciona como medida de

⁷⁸ No projecto da LT previa-se que o salário do trabalhador não podia ser integralmente fixado em função do rendimento (isto é, não pode ser na sua totalidade variável), devendo integrar sempre uma parte fixa, determinada em função do tempo de trabalho. Pretendia-se com esta regra garantir que o trabalhador recebesse uma remuneração fixa ou certa que lhe permitisse fazer face às suas despesas normais ou correntes, e evitar ainda que, nos períodos em que, por falta de actividade na empresa, os resultados do seu trabalho fossem muito reduzidos ou nulos, o trabalhador nada recebesse ou recebesse uma importância muito reduzida, insuficiente para satisfazer as suas despesas correntes ou quotidianas.

cálculo da retribuição e como medida de vencimento da mesma⁷⁹.

Assim, por exemplo, se as partes convencionarem que o salário deve ser pago à quinzena, este período constitui a medida de cálculo do montante da retribuição e a unidade de vencimento da mesma, o que significa que, em cada quinze dias, o trabalhador tem direito a um certo valor retributivo e, por outro, que, no último dia desse período, o empregador fica obrigado ao seu pagamento e, reciprocamente, o trabalhador adquire o direito de exigir a que o mesmo lhe seja pago (art. 40º, n.º 5).

Não obstante no art. 5º, alínea *r*), da LT, aludir-se à possibilidade de a remuneração ser em espécie, o carácter taxativo do art. 40º, n.º 1, da mesma lei (e a ausência de qualquer de regulamentação específica) leva-nos a concluir que o legislador pretendeu excluir aquele tipo de remuneração⁸⁰.

O pagamento da remuneração deve ser feito directamente ao trabalhador em numerário, através de cheque ou transferência bancária (art. 40º, n.º 1), e ser efectuado no local de trabalho e em dia de trabalho⁸¹; excepcionalmente, pode ser convencionado outro local, se for mais favorável para o trabalhador (art. 40º, n.º 2). Se o dia do vencimento (e do pagamento) do salário coincidir com um sábado, domingo ou feriado, a obrigação de pagar vence-se no dia útil imediatamente anterior (art. 40º, n.º 5).

No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um recibo onde conste o nome deste, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação do respectivo montante bruto e o montante líquido, todos os descontos e deduções (retenções) efectuadas, bem como as prestações complementares devidamente especificadas (art. 40º, n.º 4).

⁷⁹ Como se verá no último capítulo, a falta de pagamento na data do vencimento da retribuição pode constituir motivo de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador (art. 49º, n.º 2, alínea *b*), e n.º 4, da LT).

⁸⁰ Nos casos em que é admitido o pagamento do salário em espécie (por exemplo, o fornecimento de alojamento, transporte, água, electricidade, telefone ou vestuário), impõe-se que tais prestações devam destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e, além disso, que o valor que lhes seja atribuído pelas partes não pode ser superior ao valor corrente na região; para além disso, é usual estabelecer que o valor das prestações em espécie não possa ultrapassar aquele que é pago em dinheiro, o que significa que o trabalhador tem a garantia de que, pelo menos, receberá em dinheiro metade da retribuição global convencionada.

⁸¹ Esta exigência relativa ao local de trabalho não tem de ser observada quando as partes convencionam o pagamento da retribuição por transferência bancária. Por outro lado, o art. 40º admite que a remuneração não seja paga durante o período de trabalho, mas depois de este terminar.

6. Determinação da retribuição horária

Sempre que a retribuição horária constitua a base de cálculo para determinar o montante de certas remunerações, como, por exemplo, a retribuição a tempo parcial (art. 41º, n.º 2) ou os descontos relativamente às faltas que implicam perda de retribuição, torna-se indispensável conhecer o valor correspondente a cada hora de trabalho. Para tal dever-se-á recorrer-se à seguinte fórmula:

$$RH \text{ (retribuição horária)} = (Rm \times 12 \text{ meses}) : (52 \text{ semanas} \times n).$$

Por Rm entende-se o valor da retribuição mensal e por n o período normal de trabalho semanal.

Assim, por exemplo, no caso de o trabalhador auferir uma retribuição mensal de 100 USD e ter um horário semanal de 44 horas, o desconto correspondente a cinco horas de ausência injustificada será determinado do seguinte modo:

$$\begin{aligned} & - (100 \times 12) : (52 \times 44) = 0,52 \text{ USD/hora} \\ & - 0,52 \times 5 = 2,60 \text{ USD} \end{aligned}$$

7. Protecção da retribuição

Quando duas pessoas sejam reciprocamente credor e devedor, qualquer delas pode livrar-se da sua obrigação fazendo-se pagar pelo crédito que possui sobre a outra parte. Este princípio geral do direito civil não é aplicável ao contrato de trabalho.

Com efeito, ressalvados os casos expressamente previstos na lei, é proibido ao empregador compensar, através da retribuição, créditos que tenha sobre o trabalhador ou proceder a qualquer outro tipo de retenção, nem mesmo com o consentimento deste (art. 43º, n.º 1); é nulo, por isso, qualquer acordo celebrado nesse sentido entre ambos⁸². Apesar de o recurso à compensação se revelar um mecanismo prático, o empregador está obrigado a pagar, por inteiro, a retribuição a que este tenha

⁸² De uma forma geral, esta proibição legal de compensação tem em vista proteger a autonomia e a liberdade do trabalhador, constituindo o meio de limitar a eventual prática de o trabalhador recorrer a empréstimos perante a entidade empregadora e, assim, prevenir uma situação de maior dependência que daí poderia advir para o trabalhador.

direito; só após ter sido efectuado esse pagamento é que o trabalhador poderá liquidar (total ou parcialmente) a sua dívida perante aquele.

De igual modo, é considerada nula qualquer cláusula do contrato de trabalho em que o trabalhador renuncie (total ou parcialmente) ao salário ou condicione o seu pagamento a qualquer facto incerto (art. 38º, n.º 3).

Outra forma de proteger o salário consiste na preferência estabelecida relativamente ao pagamento dos créditos resultantes do contrato de trabalho (e respectivos juros de mora) ou da sua violação (por exemplo, no caso de o empregador não facultar o gozo das férias no prazo legal) sobre os credores da empresa ou estabelecimento, incluindo sobre o próprio Estado, em caso de declaração de falência ou de liquidação da empresa (art. 43º, n.º 2).

Por sua vez, a remuneração auferida pelo trabalhador não pode ser inferior à retribuição mínima definida na lei ou fixada no acordo colectivo (art. 38º, n.º 2); como é óbvio, não interferem com esta regra as situações em que a remuneração estipulada pode ser inferior à mínima legal, como é o caso do trabalho a tempo parcial.

8. Prescrição dos créditos laborais

A LT não contém qualquer norma relativamente à prescrição dos créditos emergentes do contrato de trabalho. Desde modo, teremos de recorrer ao regime geral consagrado no art. 301º, alínea g), do Código Civil, pelo que os créditos salariais prescrevem passados cinco anos sobre a data da sua exigibilidade. Dada a relação de dependência do trabalhador perante o empregador, deve entender-se que aquele prazo começa a contar-se a partir da data da extinção do vínculo laboral.

9. Os descontos na retribuição

Como se viu anteriormente, o art. 43º, n.º 1, proíbe o empregador de efectuar descontos na retribuição para compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, excepto nos casos especialmente admitidos pela lei.

Relativamente aos descontos autorizados, a LT não só estabelece que apenas são autorizados os relativos às contribuições para a seguran-

ça social e os determinados por lei ou por decisão judicial (art. 42º, n.º 2), como determina que a sua efectivação está dependente do consentimento, por escrito, do trabalhador (art. 42º, n.º 1); além disso, limita esse desconto a 30%, em cada mês, do valor total da remuneração a que o trabalhador tem direito (art. 42º, n.º 3).

CAPÍTULO VII

Regimes Especiais de Protecção no Trabalho

A LT prevê condições específicas de trabalho relativamente a determinadas categorias de trabalhadores, as quais são explicáveis não só pela circunstância de estes se encontrarem numa situação especialmente vulnerável perante a entidade empregadora, como também pelo facto de a relação de trabalho em que esses trabalhadores são parte afectar interesses considerados jurídica e socialmente relevantes. Trata-se dos trabalhadores com filhos (com destaque especial para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes), dos menores e dos trabalhadores com capacidade laboral reduzida.

Também beneficiam de um estatuto especial os trabalhadores-estudantes, em que o objectivo é criar condições de trabalho que facilitem o desenvolvimento profissional e cultural de quem já se encontra inserido no mercado de trabalho.

Por razões jurídico-políticas que extravasam o estrito campo do direito do trabalho, também os trabalhadores estrangeiros estão sujeitos a um estatuto especial (aliás, ainda não regulamentado).

1. Protecção da maternidade e da paternidade

Constituindo a maternidade e a paternidade (designadas de forma unitária por parentalidade) valores sociais essenciais para a sociedade timorense (art. 58º da LT)⁸³, compreende-se que o legislador laboral garanta aos pais – numa concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres, consagrado no art. 17º da Constituição⁸⁴ – e, em especial, à mãe trabalhadora um conjunto de condições de trabalho, tendo em vista não só protegê-la durante a gravidez e após o parto, como também possibilitar aos pais um acompanhamento mais directo do filho durante os seus primeiros meses de vida.

1.1. Licença de maternidade

Uma das principais manifestações da tutela da maternidade consiste na atribuição à mãe trabalhadora de uma licença de maternidade; sendo esta um direito necessário ou de ordem pública social, o seu gozo não está dependente do consentimento do empregador, como também não pode ser condicionado pelo estatuto laboral da trabalhadora.

A licença de maternidade tem uma duração de 12 semanas, sendo que 10 semanas devem ser gozadas obrigatoriamente após o parto (art. 59º, n.º 1)⁸⁵; esta licença não interfere com o vencimento e a duração das férias (art. 59º, n.º 2), podendo, no entanto, condicionar a marcação ou a suspensão do respectivo gozo⁸⁶.

Durante o período da licença, a trabalhadora mantém o direito à remuneração normal que auferia à data do seu início e a respectiva du-

⁸³ Artigo 39.º da Constituição (Família, casamento e maternidade): «1. O Estado protege a família como célula base da sociedade e condição para o harmonioso desenvolvimento da pessoa. ... 4. A maternidade é dignificada e protegida, assegurando-se a todas as mulheres protecção especial durante a gravidez e após o parto e às mulheres trabalhadoras direito a dispensa de trabalho por período adequado, antes e depois do parto, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias, nos termos da lei»

⁸⁴ «A mulher e o homem têm os mesmos direitos e obrigações em todos os domínios da vida familiar, cultural, social, económica e política».

⁸⁵ O legislador não previu qualquer aumento do período de licença de maternidade em caso de nascimentos múltiplos.

⁸⁶ Cf. capítulo V, § 9.7.

ração conta para efeitos de antiguidade (art. 59º, n.º 1). O empregador é responsável pelo pagamento dessa remuneração até ao estabelecimento do sistema de segurança social que assegure a protecção da maternidade (art. 61º).

Para além desta licença, verificando-se situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, que sejam impeditivas ou excessivamente onerosas para o exercício da actividade laboral, a trabalhadora tem direito a gozar, antes do parto, de uma licença pelo período de tempo que for considerado necessário por prescrição médica para prevenir o risco existente (art. 59º, n.º 3).

Em caso de interrupção da gravidez (ou em caso de nado-morto), a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração de 4 semanas (art. 59º, n.º 4); esta licença beneficia das mesmas condições previstas para a licença de maternidade⁸⁷.

Finda a licença por maternidade, a trabalhadora tem o direito a ser readmitida no seu posto de trabalho ou num posto de trabalho equivalente, com a mesma remuneração (art. 65º, n.º 1).

1.2. Licença de paternidade

Numa concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens (art. 17º da Constituição), a LT reconhece ao pai trabalhador uma licença de paternidade de cinco dias úteis, a qual deve ser gozada após o parto, ou seja, a partir do dia seguinte ao do nascimento do filho. Esta licença é remunerada pelo empregador até ao estabelecimento do sistema de segurança social (art. 61º) e não pode ser descontada na antiguidade do trabalhador (art. 60º, n.º 1).

Tal como na situação anterior, o gozo da licença de paternidade não está dependente do consentimento do empregador, e não prejudica o vencimento e a duração das férias (art. 60º, n.º 2), podendo, no entanto, interferir com a marcação ou a suspensão do seu gozo⁸⁸.

Atendendo ao disposto no n.º 3, do art. 60º e ao facto de o legislador não conceder ao pai qualquer tipo de licença em caso de interrupção

⁸⁷ Na ausência de um regime mais específico, decorre ainda do disposto no art. 59º, n.º 4, que se o filho vier a falecer nas primeiras quatro semanas de vida, deverá ser garantida à mãe uma licença de quatro semanas após o parto; já se o filho falecer após quatro semanas de vida, cessa licença de maternidade e a mãe tem direito apenas a faltar três dias (art. 33º, n.º 3).

⁸⁸ Cf. capítulo V, § 9.7.

da gravidez, julga-se que o gozo da licença de paternidade pressupõe que o nascimento do filho seja com vida.

Além disso, em caso de nascimento do filho com vida, se a mãe falecer no decurso das 12 semanas subsequentes ao parto, o trabalhador tem direito, sem perda da remuneração e do direito de antiguidade, a uma licença de paternidade até perfazer as 12 semanas após o nascimento; o direito a esta licença é independente de a pessoa falecida ser cônjuge ou viver em união de facto com o trabalhador (art. 60º, n.º 3)⁸⁹. Esta licença é igualmente remunerada pelo empregador até ao estabelecimento do sistema de segurança social (art. 61º)

1.3. Protecção na gravidez e após o parto

Para além do direito a uma licença após o parto, o legislador alargou a tutela a outros aspectos relacionados com a maternidade, concretamente o direito de a trabalhadora ser dispensada do trabalho para consulta médica e para amamentação, e a fixação de condições de trabalho que protejam a trabalhadora durante a gravidez e depois do parto.

1.3.1. Dispensas para consulta médica e amamentação

Assim, sem perda de retribuição, de antiguidade ou de outros direitos⁹⁰, a trabalhadora grávida pode ausentar-se do trabalho para realizar exames médicos, pelo tempo e número de vezes necessários (art. 62º, n.º 1, primeira parte). Diferentemente do regime geral das faltas — em que a justificação da ausência só é obrigatória se o empregador o exigir (art. 33º, n.º 7) —, neste caso de ausência para consulta médica a justificação é obrigatória (art. 62º, n.º 1, segunda parte), muito embora o empregador possa dispensar a trabalhadora da respectiva apresentação.

Para além destas formas de protecção, a trabalhadora beneficia ainda do direito a faltar nos termos previstos para as faltas justificadas (art. 33º).

⁸⁹ Nos termos do art. 18.º, n.º 3, da Constituição (protecção da criança), «todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam dos mesmos direitos e da mesma protecção social». Com efeito, a licença de maternidade não tem apenas como objectivo a tutela da mãe trabalhadora, mas também a protecção da criança nos seus primeiros tempos de vida; daí que essa tutela não esteja dependente do facto de os pais serem ou não casados, não obstante o valor que a Constituição reconhece ao casamento (art. 39º).

⁹⁰ Por exemplo, prémios de assiduidade.

A trabalhadora goza ainda do direito de se ausentar do trabalho – durante dois períodos diários, com a duração de uma hora cada (art. 62º, n.º 3) – para amamentar ou aleitar o filho durante os primeiros seis meses de vida deste; estas ausências não implicam perda de retribuição ou de qualquer outro direito (art. 62º, n.º 2).

1.3.2. Protecção da saúde e segurança

A trabalhadora grávida ou a amamentar não pode realizar actividade que, do ponto de vista médico, seja desaconselhável tendo em conta o seu estado, designadamente trabalhos que impliquem esforço físico ou exposição a substâncias perigosas para si ou para o filho (art- 63º, n.º 1). Além disso, caso lhe seja exigido, a trabalhadora grávida ou lactante tem direito a não prestar trabalho nocturno ou extraordinário (art- 63º, n.º 2)⁹¹.

1.4. Assistência aos filhos

Sendo o dever de prestar assistência aos filhos uma responsabilidade conjunta dos pais, compreende-se que o legislador reconheça a ambos os progenitores condições idênticas para prestarem assistência aos filhos menores, independentemente de serem casados ou não (veja-se o art. 18º, n.º 3, da Constituição).

Assim, em caso de doença ou acidente dos filhos menores de 10 anos, os trabalhadores podem faltar até cinco dias por ano para lhes prestarem assistência, inadiável e imprescindível, devendo no entanto apresentar o motivo justificativo da ausência, excepto se a entidade empregadora o dispensar.

Estas faltas determinam perda de retribuição, mas contam para efeitos de antiguidade (art. 64º, n.º 2).

⁹¹ Relativamente ao direito de a trabalhadora grávida ou lactante não prestar trabalho nocturno podem surgir alguns problemas quanto o seu exercício. Assim, se a trabalhadora tiver sido contratada para um horário nocturno, o empregador deverá, na medida do possível, transferi-la para um horário diurno. Contudo, no caso de, fundamentadamente, não o poder fazer, a solução para o exercício daquele direito da trabalhadora passa, se necessário, pela aplicação do regime das faltas justificadas com direito a remuneração (art. 33º, n.º 4) e pela suspensão do contrato de trabalho por motivo imputável ao trabalhador, apesar de a LT não prever esta modalidade de suspensão (cf. *infra*, capítulo VIII, § 3).

1.5. Proteção contra o despedimento

Tendo em vista obstar a que as trabalhadoras grávidas ou lactantes sejam vítimas de discriminação por motivos relacionados com a maternidade, o legislador proíbe o despedimento por motivo de gravidez, amamentação ou aleitação (art. 65º, n.º 2). Para além disso, em caso de despedimento daquelas trabalhadoras (infra), o legislador estabelece uma presunção (relativa) de que o mesmo se funda num daqueles motivos, de modo que, para ilidir essa presunção, o empregador deve provar que a cessação do contrato por sua iniciativa não se fundou em circunstâncias relacionadas com o facto de a trabalhadora estar grávida, amamentar ou a aleitar o filho (art. 65º, n.º 3). Havendo dúvidas quanto à prova apresentada pelo empregador, deve entender-se que o despedimento foi discriminatório.

2. O trabalho de menores

A LT consagra um regime específico relativamente ao trabalho de menores, com destaque especial para os aspectos relacionados com a idade de admissão ao trabalho, com a celebração dos contratos de trabalho e com as condições de trabalho (art. 66º e s.).

2.1. A idade de admissão ao trabalho

Nos termos do art. 68º, n.º 1, a idade mínima de admissão ao trabalho é de 15 anos; no entanto, o menor com esta idade só pode ser admitido a trabalhar desde que participe em programas de formação profissional, técnica ou artística, legalmente reconhecidos (art. 68º, n.º 2).

A título excepcional, porém, podem ser admitidos a trabalhar os menores com idade compreendida entre 13 e 15 anos, se a actividade a prestar for um trabalho leve (arts. 68º, n.º 3, e 69º da LT) e desde que, tal como na situação anterior, frequentem programas de formação profissional, técnica ou artística.

Daqui conclui-se que os menores com idade inferior a 13 anos não podem ser admitidos a trabalhar (proibição absoluta); relativamente a essas pessoas, vigora uma verdadeira incapacidade de gozo para celebrarem contratos de trabalho.

2.2. Celebração do contrato de trabalho

Dado que a LT não contém normas específicas relativamente à capacidade dos menores para celebrar contratos de trabalho, são aplicáveis as regras previstas no Código Civil relativamente à capacidade negocial. Neste sentido, o art. 123º, n.º 1, alínea c), deste diploma reconhece aos menores capacidade para celebrar “negócios jurídicos relativos à profissão, arte ou ofício que o menor tenha sido autorizado a exercer, ou os praticados no exercício dessa profissão, arte ou ofício”.

O menor com idade não inferior a 13 anos tem capacidade para celebrar contratos de trabalho; no entanto, o exercício desta faculdade está dependente da autorização do seu representante legal para prestar a actividade laboral que é objecto do contrato. A intervenção do representante legal é uma condição que vigora para todas as situações em que ao menor é reconhecida capacidade para ser admitido ao trabalho; a falta dessa autorização implica a invalidade do contrato de trabalho. Pretende-se com essa intervenção, por um lado, responsabilizá-lo pela garantia e tutela do desenvolvimento físico e psíquico do menor e, por outro, permitir que avalie se é ou não vantajoso para este ingressar no mercado de trabalho.

Ao contrário do que é típico na representação enquanto forma de suprimento da incapacidade – em que é o representante que celebra os negócios jurídicos em nome do menor –, relativamente ao contrato de trabalho é o menor quem o celebra e não o seu representante legal, salvo se este tiver poderes especiais para tal conferidos pelo menor.

No que respeita à declaração de vontade do menor e aos vícios de que a mesma possa enfermar (erro, dolo, coacção, etc.) não há qualquer especificidade em matéria laboral, sendo aplicável a disciplina geral do direito civil.

Por outro lado, e como forma de salvaguardar a saúde do menor, a validade do contrato de trabalho está ainda dependente da realização

pelo menor, antes do início da prestação do trabalho, de um “exame médico que certifique a sua capacidade física e psíquica para o exercício das funções” (art. 70º, n.º 1, da LT). A iniciativa deste exame é da responsabilidade do empregador, assim como dos respectivos custos.

2.3. Condições específicas de prestação do trabalho

Os menores com idade superior a 13 anos são admitidos a prestar trabalho sob determinadas condições, relacionadas com a idade, a natureza do trabalho ou com as condições em que este é prestado. Estas limitações têm principalmente em vista evitar que a execução do contrato de trabalho — seja pelo dispêndio de energias físicas e psíquicas que exige, pela duração do trabalho, pela actividade em causa ou pelas circunstâncias em que a mesma é realizada — prejudique, de forma excessiva, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a segurança e a formação profissional ou a educação escolar do menor.

A LT estabelece dois conjuntos de condições para o trabalho de menores: umas são aplicáveis a todos os menores, outras vigoram apenas para os que têm uma idade compreendida entre os 13 e os 15 anos.

a) Relativamente aos menores de 17 anos, o empregador tem a obrigação de proporcionar condições de trabalho adequadas à respectiva idade e que não prejudiquem a sua saúde, segurança e desenvolvimento (art. 66º, n.º 1). A fim de garantir estas condições, o empregador deve, antes de o menor iniciar as suas funções ou sempre que se verifiquem alterações significativas das condições de trabalho, avaliar os riscos relacionados com a actividade que aquele vai exercer (art. 66º, n.º 2)⁹².

Para além destes deveres gerais do empregador, a LT consagra um conjunto de proibições de ordem geral relativamente à contratação de menores, as quais têm a ver com a natureza do trabalho e com as condições em que é prestado. Assim, é proibida a contratação de menores para a realização de trabalhos perigosos ou susceptíveis de comprometer a sua segurança, a educação e o desenvolvimento (art. 67º, n.º 1). No

⁹² Em face desta obrigação específica do empregador e atendendo a que a mesma tem especialmente em vista a tutela do menor, julga-se que a aplicação do regime contido no art. 72º, especialmente o disposto no seu n.º 3, relativamente à realização de exames médicos (cf. supra capítulo IV, § 3) deve ser objecto de adaptação quando se trate de menores. Neste sentido, parece-nos que se o menor não aceitar realizar os exames médicos, o empregador pode (ou melhor, deve) recusar celebrar o contrato de trabalho.

mesmo sentido, o art. 67º, n.º 2, alíneas *a)* a *d)*, enumera um conjunto de actividades para as quais o menor não pode ser contratado ou admitido a trabalhar. Por fim, o art. 68º, n.º 4, da LT proíbe ainda que os menores possam desempenhar trabalhos insalubres, perigosos ou que requeiram grande desgaste físico; a delimitação destes trabalhos deve ser fixada pela autoridade competente para as relações laborais.

O menor (qualquer que seja a sua idade) só pode ser admitido a trabalhar (ou a continuar a prestar trabalho) se tiver sido submetido a um exame médico que certifique a sua capacidade física e psíquica para realizar a actividade para a qual foi contratado; a realização desse exame deve ter lugar antes do início do trabalho (art. 70º, n.º 1).

A entidade patronal deve ainda assegurar que, em cada ano, o menor seja sujeito a um novo exame médico não só para certificar a adequação da sua capacidade física e psíquica para as funções que exerce, como também «para evitar que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e desenvolvimento físico e mental do menor» (art. 70º, n.º 2).

Embora a LT seja omissa, julga-se que a responsabilidade pela realização dos exames médicos é do empregador, não só porque é quem beneficia da prestação do menor, como é quem reúne melhores condições para que os mesmos sejam efectuados.

Por último, «o empregador que contratar menor deve permitir e incentivar que este frequente as aulas do ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente, aplicando-se as regras previstas no artigo 76º» (art. 68º, n.º 5).

b) Quanto aos menores com idade compreendida entre 13 e 15 anos são-lhes aplicáveis, por maioria de razão, as condições referidas anteriormente.

Para além disso, a LT apenas permite a estes menores o exercício de uma actividade laboral se esta constituir um trabalho leve (art. 68º, n.º 3). O art. 69º, n.º 1, define, em termos gerais, o que deve entender-se por trabalho leve: trata-se de tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos e mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento da criança, ou prejudiquem os seus estudos, incluindo a participação em programas de formação aprovados pelo Governo.

Além disso, o legislador não permite que estes trabalhadores fi-

quem sujeitos a determinadas condições de trabalho; estas encontram-se enumeradas no n.º 2 do art. 69º e a sua verificação determina a qualificação do trabalho como não sendo leve, a conseqüente invalidade do contrato do trabalho e a sujeição do empregador a coimas e outras sanções acessórias (art. 99º, n.º 1, da LT).

Por outro lado, o menor contratado para realizar trabalhos leves não pode ser admitido (nem mesmo com o seu consentimento) a realizar trabalho extraordinário (art. 69º, n.º 3).

2.4. Incumprimento das normas sobre o trabalho de menores

Dado que as normas da LT que protegem e regulam o trabalho dos menores têm uma natureza imperativa (a qual se justifica pela tutela dos interesses acima referidos), a sua violação implica a nulidade do contrato de trabalho (art. 285º do Código Civil).

Mais duvidosa é a qualificação dos casos em que o menor é admitido a prestar trabalho, mas não participa em programas de formação profissional, técnica a ou artística (art. 68º, n.º 2, segunda parte, da LT). Na verdade, do ponto de vista técnico-jurídico, não se trata de verdadeiras incapacidades para o exercício do direito a trabalhar (ou para celebrar o contrato de trabalho), mas antes de exigências que visam o mesmo tipo de fins ou de interesses que o regime da incapacidade, isto é, a protecção do menor que ingressa no mercado de trabalho.

Por esse motivo, julga-se que o seu incumprimento deve ter um tratamento análogo ao da incapacidade, isto é, a nulidade do contrato, muito embora na aplicação desta sanção deva atender-se às concretas condições locais de oferta de programas de formação profissional ou equivalente.

A mesma solução será de aplicar no caso de o menor não realizar os exames médicos previstos no art. 70º, n.ºs 1 e 2.

3. Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica

3.1. Princípios gerais

Numa concretização do princípio geral da igualdade que proíbe a discriminação das pessoas com base na condição física ou mental

(art. 16º da Constituição), e em cumprimento da obrigação do Estado de, dentro da reserva do possível, promover a protecção aos cidadãos portadores de deficiência (art. 21º, n.º 2, da mesma Lei), a LT consagra o princípio de que os trabalhadores e os candidatos a trabalhadores com deficiência ou doença crónica gozam dos direitos previstos na LT para os demais trabalhadores, não podendo ser discriminados no que respeita ao acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho. Para além disso, proíbe que o contrato de trabalho desses trabalhadores possa cessar com fundamento (directo ou indirecto) naquele motivo (art. 71º).

3.2. Tutela da saúde e condições de trabalho

À semelhança do que se estabelece para os menores (art. 70º, n.º 1), os trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica devem ser submetidos, antes do início do trabalho, a um exame médico que certifique a sua capacidade física e psíquica para realizar a actividade para a qual são contratados. Além disso, periodicamente, devem realizar exames médicos para certificar a adequação da respectiva capacidade de trabalho à actividade exercida.

O empregador deve garantir a confidencialidade das informações relacionadas com as condições de saúde destes trabalhadores (art. 73º)⁹³.

Por outro lado, o empregador deve garantir que estes trabalhadores não fiquem expostos a situações prejudiciais à sua saúde, nomeadamente riscos de contaminação, e deve fornecer-lhes os equipamentos necessários à sua segurança; além disso, está obrigado a promover programas de consciencialização para os riscos do trabalho (art. 74º).

Para além disso, o empregador deve adequar e ou adaptar o posto de trabalho e o horário de trabalho ao estado de saúde e capacidade destes trabalhadores (art. 75º).

4. O trabalhador-estudante

Como se aludiu anteriormente, a previsão de um estatuto laboral especial para os trabalhadores-estudantes tem como finalidade criar

⁹³ Aliás, semelhante obrigação, de carácter geral, decorre também do art. 72º, n.º 5.

condições de trabalho que facilitem o desenvolvimento profissional e cultural de quem já se encontra inserido no mercado de trabalho.

Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente (art. 76º, n.º 1). A fim de poder beneficiar desse estatuto, o trabalhador deve fazer prova da sua condição de estudante, apresentando documento comprovativo da matrícula, do seu horário escolar e do aproveitamento escolar. A certificação deste último deve ser feita periodicamente de acordo com o calendário da instituição de ensino que frequenta (art. 76º, n.º 5).

O empregador deve fixar os horários de trabalho dos trabalhadores-estudantes em termos que lhes possibilite a frequência das aulas, de cursos escolares ou de formação profissional (art. 76º, n.º 2). Além disso, o trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do trabalho, sem perda da remuneração ou de quaisquer outros direitos, para realização de provas de avaliação, qualquer que seja a sua natureza (art. 76º, n.º 3).

Tratando-se de trabalhador-estudante menor de idade, são aplicáveis à admissão ao trabalho e à celebração do contrato de trabalho o disposto no art. 66º e s. (art. 76º, n.º 6). Por outro lado, o empregador deverá marcar o período de férias daqueles trabalhadores de forma que coincida com o das férias escolares (art. 76º, n.º 4).

5. Trabalhador estrangeiro

A LT consagra o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais (art. 77º, n.º 1). Contudo, impõe que o contrato de trabalho seja reduzido a escrito e que a respectiva celebração seja previamente autorizada pela autoridade competente, a qual deve observar as regras previstas em legislação especial (art. 77º, n.º 2).

CAPÍTULO VIII

Suspensão e Redução do Contrato de Trabalho

1. Enquadramento

Para além das modificações anteriormente estudadas (a transmissão da empresa ou estabelecimento, a mobilidade geográfica e a mobilidade funcional), o vínculo jurídico-laboral pode conhecer outras vicissitudes, como é o caso da suspensão do contrato de trabalho ou da redução do tempo de trabalho. Neste capítulo iremos analisar as situações em que o contrato de trabalho não se extingue, mas deixa de produzir alguns dos seus principais efeitos (suspensão) ou em que estes continuam a verificar-se embora em condições diferentes das estabelecidas pelas partes (redução do tempo de trabalho).

Por razões várias, empregador e trabalhador podem encontrar-se temporariamente impossibilitados de, no todo ou em parte, receber ou de prestar trabalho, sem que isso justifique que a outra parte (aquela em relação à qual não se verificou o impedimento) possa fazer cessar o contrato. Nestes casos, verificados determinados pressupostos, a lei determina ou impõe uma alteração transitória da relação laboral, a qual

se traduz no essencial, conforme os casos, na paralisação dos seus principais efeitos ou na manutenção destes em moles mais reduzidos do que o convencionado.

Os regimes da suspensão e da redução do conteúdo do contrato têm como objectivo principal garantir a conservação do contrato de trabalho, constituindo uma manifestação do princípio da segurança ou da estabilidade no emprego. Com efeito, sendo aquele vínculo de duração indeterminada, o facto de não produzir temporariamente os seus principais efeitos não justifica que deva concluir-se que as partes deixaram de ter interesse na respectiva manutenção. Para além do interesse do trabalhador em conservar o emprego e poder retomar a sua actividade após o impedimento cessar, também a entidade patronal tem vantagens na referida manutenção, porquanto não só pode contar com o mesmo trabalhador para ocupar um determinado posto de trabalho, como não tem de suportar os custos com a admissão de um novo, designadamente os relacionados com a aprendizagem⁹⁴. De todo o modo, a previsão das figuras da suspensão e da redução do contrato de trabalho indica que o legislador conferiu mais importância ao interesse da sua manutenção do que ao interesse da sua extinção⁹⁵.

A simples consulta da LT permite-nos concluir que o legislador utiliza o termo suspensão em diferentes sentidos. A suspensão propriamente dita – que é objecto deste capítulo – compreende os casos de paralisação dos principais efeitos do contrato de trabalho (o trabalho e a retribuição) devido a um impedimento prolongado de uma das partes; ora, o legislador emprega o mesmo termo para abranger outras situações de interrupção do trabalho relacionadas, nomeadamente, com o tempo de trabalho⁹⁶, com os efeitos do exercício da greve (art. 20º da Lei n.º 5/2012, de 29-2) ou com o direito disciplinar (art. 23º, n.º 4, alínea c), da LT).

⁹⁴ No sentido de que a suspensão do contrato é também do interesse do empregador, basta referir que, sendo a relação laboral duradoura, verificam-se com alguma frequência factos correntes na vida do trabalhador (e, portanto, durante a vigência do contrato de trabalho) – assim, a doença, acidentes, serviço militar, maternidade ou obrigações legais – que podem originar impedimentos mais ou menos prolongados da realização do trabalho. Ora, se a essas situações estivesse associada a extinção em vez da suspensão do contrato, é fácil imaginar o custo que o empregador suportaria para preencher essas vagas e a frequência com que o teria de fazer.

⁹⁵ Além disso, a conservação do contrato durante o período de suspensão tem igualmente importância a nível da segurança social, designadamente para efeitos da reforma por velhice.

⁹⁶ Com efeito, a LT emprega o termo suspensão do trabalho para abranger o descanso semanal, os feriados, as férias e as faltas (art. 30º e s.).

Sucedem, porém, que a LT apenas prevê o regime da suspensão e da redução do contrato de trabalho para os casos em que se verifica um impedimento da entidade empregadora em receber a prestação de trabalho, deixando de fora os casos de impedimento temporário e prolongado ocorrido na esfera do trabalhador.

Ao lado da suspensão do contrato de trabalho — em que se verifica a coexistência do vínculo contratual com a paralisação total de alguns dos seus principais efeitos, como se disse —, prevê-se também a possibilidade de redução do período normal de trabalho, a qual pode traduzir-se na suspensão da actividade durante um ou mais períodos normais de trabalho em cada semana, ou na diminuição do número de horas correspondentes ao período diário ou semanal. Nesta última situação, verifica-se uma diminuição do tempo de trabalho e a redução das condições que lhe estão directamente ligadas, designadamente a retribuição.

2. Suspensão ou redução por motivos ligados ao empregador

2.1. Caracterização

O art. 15º, n.º 1, da LT prevê a suspensão do contrato e a redução do período normal de trabalho «por motivos de mercado, estruturais, tecnológicos, desastres ou outras ocorrências alheias à sua vontade que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, sempre que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho».

Os motivos de mercado constituem situações em que se verifica uma diminuição da actividade da empresa decorrente da redução das vendas ou da impossibilidade de colocar os produtos no mercado; os motivos estruturais compreendem a mudança de actividade, a falta de recursos financeiros ou a reorganização da empresa; e os motivos tecnológicos consistem em alterações técnicas no processo de fabrico, como a informatização ou a introdução de mecanismos mais modernos no funcionamento da empresa.

De acordo com aquele preceito, a suspensão do contrato de trabalho é uma medida temporária que tem origem em acontecimentos respeitantes ou relacionados com a entidade empregadora. Esses factos podem ser natureza distinta:

(i) Serem imputáveis à entidade empregadora (para além dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, por exemplo, obras ou melhoramentos realizados na empresa, que impliquem a paralisação temporária do trabalho, mudanças de instalações) ou dizerem respeito a interesses que lhe dizem respeito, como será o caso de dificuldades de funcionamento decorrentes da falta de matérias-primas (art. 15º, n.º 1, primeira parte); ou

(ii) Tratar-se de motivos (casos fortuitos ou de força maior) que não são imputáveis à entidade patronal, seja por derivarem das forças da natureza (assim, uma inundação), seja por serem imprevistos ou incontroláveis (um incêndio) – art. 15º, n.º 1, segunda parte.

Ainda segundo o mesmo artigo, tais factos só podem justificar o recurso à suspensão dos contratos ou à redução do tempo normal de trabalho se tiverem afectado substancialmente (“gravemente”) a actividade normal da empresa e desde que, no caso concreto, se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa. Ou seja, aquelas medidas não se destinam apenas a possibilitar que a empresa recupere das dificuldades económicas ou dos prejuízos sofridos e regresse à sua actividade normal, mas também garantir a manutenção dos contratos de trabalho, seja dos trabalhadores cujos contratos estão suspensos, seja daqueles que continuam a trabalhar (com horário normal ou reduzido).

Neste sentido, o recurso à suspensão ou à redução do período normal de trabalho constitui um ‘mal menor’, visto que funciona como alternativa à extinção dos contratos de trabalho por motivos objectivos (art. 52º da LT). A opção entre a suspensão dos contratos de trabalho ou a redução ao tempo de trabalho cabe ao empregador e é determinada pela situação concreta da empresa ou estabelecimento.

2.2. Procedimento

Sempre que ocorra algum dos motivos previstos na lei, o empregador deverá, por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias sobre a data da produção dos efeitos da medida adoptada, comunicar aos trabalhadores a abranger pela suspensão ou redução, ao sindicato que os representa e ao Serviço de Mediação e Conciliação (ou apenas a este, se não existir estrutura sindical) a sua intenção de suspender ou reduzir a prestação do trabalho (art. 15º, n.º 4). Na mesma comunicação, deve igualmente indicar as razões justificativas da medida adoptada.

A suspensão dos contratos não pode ser superior a dois meses (art. 15º, n.º 2) e a redução do trabalho não pode exceder três meses, nem ser superior a 40% do período normal de trabalho (art. 15º, n.º 3).

O facto de a suspensão ou a redução serem de carácter temporário não significa que os motivos que lhes deram origem tenham cessado finda a duração estabelecida inicialmente pelo empregador, dentro dos limites legais. Por isso, no término do período fixado, o empregador deve proceder a uma nova avaliação da situação da empresa e, caso os fundamentos se mantenham, desencadear um novo procedimento com vista a renovar (ou reajustar) a medida da suspensão dos contratos ou da redução do tempo de trabalho.

2.3. Efeitos da suspensão do contrato

i) Manutenção do contrato

Como acima se referiu, o contrato de trabalho não se extingue com a suspensão, embora deixe de produzir os seus efeitos principais; com efeito, nos termos do art. 15º, n.º 5, durante o período de suspensão mantêm-se os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho; veja-se, respectivamente, o art. 21º, alíneas *c)*, *d)* e *h)*, e o art. 20º, alíneas *b)*, *f)* e *g)*, ambos da LT⁹⁷.

Pelo contrário, cessam os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho; no entanto, este princípio sofre uma derrogação relativamente à retribuição, já que o art. 15º, n.º 7, prevê que, durante a suspensão, o trabalhador tem direito a receber metade da respectiva retribuição normal, apesar de não haver lugar à prestação de trabalho (salário de inactividade).

⁹⁷ Por uma questão de lógica jurídica, é de admitir que o decurso do prazo dos contratos de duração determinada não se suspende ou interrompe durante o decurso da suspensão do contrato; na verdade, sendo por regra contratos destinados a satisfazer necessidades temporárias da empresa durante um determinado de tempo, a sua manutenção está ligada ao decurso do período convencionado para a sua duração, de modo que, vencida esta, o contrato atinge o seu fim e, portanto, deixa de ter razão para existir.

Contudo, para efeitos do decurso do período probatório, o período de suspensão do contrato não deve contar para o decurso daquele, uma vez que está em causa permitir ao empregador avaliar as competências profissionais do trabalhador e a este tomar conhecimento das condições de trabalho.

Findo o período de suspensão definido pelo empregador (ou ultrapassada a situação que a motivou a medida adoptada, se ocorrer antes de vencido aquele período), o contrato recupera automaticamente a plenitude dos seus efeitos, o que significa que o trabalhador deverá retomar a sua actividade normal e o empregador passa a reassumir todos os seus poderes e deveres.

Admite-se no art. 15º, n.º 9, da LT que, terminado o período (ou períodos) de suspensão, as partes possam, por mútuo acordo, fazer cessar o contrato de trabalho; porém, diferentemente da situação normal (veja-se o art. 48º da LT), o trabalhador tem direito neste caso a uma indemnização, calculada nos termos do art. 55º da LT.

ii) Contagem do tempo para efeitos de antiguidade e de férias

De acordo com o art. 15º, n.º 6, o tempo da suspensão ou da redução do período de trabalho conta para efeitos de antiguidade do trabalhador e não interfere com o direito a férias, seja no que diz respeito ao seu vencimento ou duração (*infra*).

2.4. Efeitos da redução do contrato

No caso de redução do período normal de trabalho, o contrato continua a produzir os seus efeitos, embora se verifique uma maior limitação temporal do poder de direcção e do dever de prestar do trabalhador, assim como uma diminuição da retribuição proporcional à redução do tempo de trabalho (art. 15º, n.º 8), se bem que não possa ser superior a metade da retribuição normal (art. 15º, n.º 7).

Com o fim do período de redução, o contrato recupera a plenitude dos seus efeitos, ou seja, para o trabalhador o dever de retomar a sua actividade normal e para o empregador a obrigação de pagar a retribuição por inteiro.

3. Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

A LT não contempla o instituto da suspensão do contrato de trabalho relativamente aos casos em que, por factos verificados na esfera jurídica do trabalhador, este fique impedido de exercer a sua actividade laboral durante um período prolongado; para estas situações, a LT prevê apenas (pelo menos de modo expresso) o regime das faltas.

Como se viu no capítulo V, § 10, em caso de doença ou acidente do trabalhador, a LT apenas considera justificadas, com direito a retribuição, as faltas que não excedam doze dias por ano, sendo omissa relativamente à situação do trabalhador cuja ausência ultrapasse aquele período. Referiu-se então para esses casos, que essas faltas devem ser tratadas como justificadas e não como injustificadas, o que implicava que o trabalhador não poderia ficar abrangido pelas normas da cessação do contrato de trabalho por violação do dever de assiduidade. Porém, na ausência de um sistema de segurança social que garanta uma retribuição que substitua a perda do salário, aquela situação implica que, salvo convenção em contrário, o trabalhador fique sem qualquer rendimento no restante período de ausência.

Ora, não será admissível, apesar do silêncio da lei, admitir a suspensão do contrato nos casos em que, em virtude de doença ou acidente⁹⁸, o trabalhador esteja comprovadamente impedido de trabalhar por um período superior a doze dias consecutivos? Entendemos que se justifica uma resposta afirmativa, porquanto o carácter duradouro do contrato de trabalho e a necessidade de tutelar o trabalhador concorrem no sentido de admitir, em casos de impedimento prolongado involuntário, a suspensão do contrato e, por conseguinte, a sua manutenção.

4. Suspensão por mútuo acordo

Nos casos até agora analisados, a suspensão do contrato radica num facto respeitante a um dos sujeitos da relação laboral, o empregador

⁹⁸ No caso de o impedimento derivar de acidente de trabalho sempre poderia dizer-se que a aplicação do regime da suspensão se justificaria pelo facto de o empregador beneficiar do risco a que os trabalhadores estão sujeitos durante a actividade de trabalho.

dor, muito embora, como acabou de referir-se, também se julgue não ser de excluir a aplicação do mesmo regime quando o impedimento para o trabalho esteja ligado ao trabalhador.

Mas a suspensão do vínculo contratual pode também basear-se no mútuo acordo, não obstante a omissão da LT. Na verdade, não se vislumbra qualquer obstáculo quanto à possibilidade de o empregador conceder ao trabalhador, a pedido deste, uma licença sem retribuição. Trata-se de uma faculdade discricionária do empregador, que pode ser usada independentemente do motivo invocado, bastando para tal que as partes acordem nesse sentido.

Como se compreende, neste caso de suspensão cessam todos os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a prestação efectiva de trabalho.

5. Suspensão por motivo de greve

Como forma de garantir o exercício do direito de greve, prevê-se na Lei da greve (Lei n.º 5/2102, de 29-2) que, durante a paralisação do trabalho⁹⁹, suspende-se “a relação jurídico-laboral, nomeadamente no que se refere ao direito à remuneração e ao dever de obediência, mantendo-se, contudo, os deveres de lealdade e respeito mútuo” (art. 20º, n.º 1, daquela Lei). A suspensão do contrato por motivo de greve também não prejudica os direitos relativos a férias, segurança social e antiguidade (art. 20º, n.º 1, da mesma Lei).

Este efeito suspensivo não se verifica em relação aos trabalhadores dos serviços que, durante a greve, se encontram destacados para prestar os serviços mínimos indispensáveis para garantir a satisfação dessas necessidades (art. 20º, n.º 3, daquela lei), dado que não são considerados como estando em greve, mas antes a trabalhar nos termos do respectivo contrato de trabalho.

⁹⁹ De acordo com o art. 2º, n.º 1, da mesma lei, entende-se por greve “a abstenção colectiva voluntária, total ou parcial, concertada e temporária, de prestação de trabalho, contínua ou interpolada, por parte dos trabalhadores”.

CAPÍTULO IX

Cessação do Contrato de Trabalho

1. Estabilidade no emprego e extinção do contrato de trabalho

O tema da extinção do contrato de trabalho (em especial do despedimento) é de uma importância tão relevante em direito do trabalho que não carece de demonstração, em especial quando encarada na perspectiva do trabalhador, relativamente ao trabalhador, a cessação do contrato não implica apenas a perda da principal ou mesmo única fonte de rendimentos, mas tem igualmente repercussões a nível pessoal, social e familiar — consequências que se agravam quando o trabalho é um bem escasso.

Como se compreende, uma sociedade empenhada em garantir os valores da estabilidade no trabalho não pode deixar de adoptar limitações à liberdade de iniciativa do empregador no que respeita à cessação dos contratos de trabalho. Porém, como já vimos anteriormente, essa estabilidade do trabalhador entra muitas vezes em conflito com exigências decorrentes da dinâmica da actividade económica causada pelo desenvolvimento tecnológico, pelas flutuações económicas, pelas relações

entre os agentes económicos, factores estes que condicionam as necessidades de mão-de-obra e, conseqüentemente, o nível do emprego¹⁰⁰.

Do ponto de vista jurídico, o contrato de trabalho extingue-se quando o vínculo contratual firmado entre empregador e trabalhador deixa definitivamente de produzir todos os seus efeitos¹⁰¹. Isso não significa, porém, que a lei ou as partes não possam associar a esse facto determinados direitos (por exemplo, a compensação por tempo de serviço) ou que se extingam os direitos formados durante a execução do contrato e ainda não satisfeitos no momento em que este atinge o seu fim.

A cessação do contrato de trabalho é um problema de tal modo relevante para os trabalhadores e empregadores (ainda que por razões opostas) e, em geral, para o funcionamento da actividade produtiva, que o legislador fixa de forma taxativa as causas de extinção do contrato (princípio da taxatividade) e o respectivo regime. Isto significa que o art. 46º da LT é uma norma imperativa absoluta, não podendo por isso ser modificada por via convencional ou por decisão do empregador (seja através da redução ou do alargamento dos motivos previstos), nem mesmo em sentido mais favorável para o trabalhador. Por conseguinte, só a lei pode modificar o elenco das causas de extinção do contrato de trabalho actualmente previsto na LT.

Por outro lado, o regime da cessação é uniforme, abrangendo por isso todos os empregadores e trabalhadores, independentemente da respectiva categoria profissional ou da natureza do contrato. Esta universalidade não significa, porém, que a LT não tenha sido sensível à necessidade de consagrar uma tutela especial relativamente a certas categorias de trabalhadores, como é o caso dos representantes dos trabalhadores e das mulheres trabalhadoras, durante a gravidez e após o parto¹⁰².

¹⁰⁰ Argumenta-se com frequência que a estabilidade no emprego é algo que não se ajusta facilmente com os princípios da liberdade da iniciativa económica; com efeito, diz-se, se é o empregador quem suporta os riscos da actividade produtiva e quem dispõe do poder de direcção da empresa, dever-lhe-ia ser reconhecido o poder de organizar livremente a empresa, incluindo a liberdade de fazer variar o número de trabalhadores ao seu serviço.

¹⁰¹ A extinção do contrato nos moldes considerados neste capítulo supõe que o vínculo laboral seja válido e eficaz.

¹⁰² Neste sentido, a LT exclui que o exercício da actividade sindical fora do horário de trabalho (ou dentro deste, com o consentimento do empregador) e as ausências motivadas pela gravidez e maternidade possam ser qualificadas justa causa de rescisão do contrato (art. 45º, n.º 2, alíneas *a*) e *e*), respectivamente).

A tutela da estabilidade no emprego tem como uma das principais manifestações o facto de a lei fixar de modo imperativo as formas (e respectivo regime) de cessação do contrato de trabalho, como se disse. Assim, de acordo com o art. 46º da LT, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Acordo entre as partes;
- c) Rescisão por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por iniciativa do empregador com justa causa;
- e) Rescisão por iniciativa do empregador por razões de mercado, tecnológicas e estruturais.

2. Cessação do contrato de trabalho por caducidade

2.1. Casos de extinção por caducidade

De acordo com a noção geral, a caducidade consiste na cessação de uma relação jurídica por efeito da verificação de um acontecimento, previsto ou não pelas partes, ao qual a lei atribui efeitos extintivos. A cessação ocorre neste caso de forma automática e, portanto, sem necessidade de qualquer declaração de vontade dos interessados nesse sentido.

Segundo o art. 47º da LT, o contrato de trabalho caduca:

- i) Com a verificação do prazo nele estipulado;
- ii) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber; e
- iii) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2.2. Decurso do prazo estipulado

O contrato de trabalho de duração determinada pode extinguir-se por qualquer das causas previstas para a cessação do contrato de trabalho. Porque a questão da caducidade deste contrato já foi estudada no capítulo II, § 7.2., limitamo-nos agora a enunciar as linhas gerais desse regime.

De acordo com o art. 13º, n.º 2, a caducidade do contrato de trabalho de duração determinada opera automaticamente na data do vencimento do prazo estabelecido pelas partes, de forma que a sua extinção é uma simples consequência do decurso do tempo, não sendo necessária, por parte da entidade patronal ou do trabalhador, qualquer manifestação de vontade nesse sentido.

Contudo, o efeito extintivo pode ser evitado se o contrato for objecto de renovação; esta deve ser convencionada, por escrito, pelas partes. Se estas não tiverem definido o prazo da renovação, considera-se que é pelo mesmo período fixado no contrato (ou pelo mesmo prazo estabelecido na renovação anterior); contudo, a duração total do contrato, incluindo renovações não pode exceder três anos. Se essa duração for ultrapassada, o contrato transforma-se ou converte-se em contrato de duração indeterminada.

2.3. *Impossibilidade superveniente de prestar ou de receber o trabalho*

2.3.1. Caracterização

Para que a impossibilidade de o trabalhador prestar trabalho ou de o empregador o receber dê origem à caducidade do contrato de trabalho deve satisfazer cumulativamente três requisitos:

i) Ser *superveniente*, isto é, a impossibilidade deve ocorrer em data posterior à celebração do contrato; se for coincidente ou anterior à sua conclusão há lugar à nulidade do contrato por impossibilidade originária do objecto (arts. 271º e 336º, n.º 1, do Código Civil);

ii) Ser *absoluta*, isto é, a impossibilidade de o trabalhador prestar trabalho ou de o empregador o receber deve ser total. Não se verifica a extinção do contrato se estivermos apenas perante uma mera dificuldade, ainda que duradoira, de o trabalhador prestar trabalho ou perante a necessidade de a empresa suportar despesas avultadas para poder continuar a assegurar a prestação do trabalhador.

Assim, por exemplo, não se verifica a caducidade do contrato no caso de a doença do trabalhador exigir um período prolongado de tratamento ou se o incêndio ocorrido na empresa implicar para o empregador uma despesa muito elevada para que a produção possa voltar ao normal. Ou seja, as situações de dificuldade ou onerosidade económica de prestar ou de receber trabalho não são suficientes para que o contrato se extinga por caducidade, muito embora possam dar origem a outras consequências, como a suspensão do contrato ou a redução do período normal de trabalho (art. 15º) ou a rescisão do contrato por despedimento por motivos económicos (art. 52º).

Por outro lado, a impossibilidade parcial (invalidez parcial) do

trabalhador não implica a caducidade do contrato desde que conserve a capacidade que lhe permita continuar a desempenhar a função para que foi contratado.

iii) Ser definitiva, porquanto se for apenas temporária estaremos perante a suspensão do contrato e não a caducidade.

2.3.2. Verificação da impossibilidade

Exceptuando o caso da morte do trabalhador, a impossibilidade só dá origem à caducidade do contrato quando for conhecida ou cognoscível dos interessados. Esta exigência tem a ver com a determinação do momento da caducidade e com a necessidade de tornar certa a produção do efeito extintivo, tanto mais que há situações em que entre a ocorrência do facto extintivo e a verificação da caducidade do contrato pode haver um lapso de tempo mais; é o caso, como se verá em seguida, da caducidade desencadeada pela morte do empregador ou pela extinção da pessoa colectiva empregadora.

Esse conhecimento pode requerer uma declaração de uma das partes, como, p. ex., sucede com a confirmação dos herdeiros do encerramento da empresa; também na caducidade por velhice ou invalidez é indispensável a declaração da entidade competente para se determinar o momento em que aquele efeito se produz.

2.3.3. Morte de trabalhador ou do empregador e extinção da pessoa colectiva

A caducidade do contrato por impossibilidade superveniente verifica-se com a morte do trabalhador ou do empregador (art. 47º, n.º 1, alínea *b*)). Mas enquanto a morte do trabalhador determina imediatamente a caducidade do contrato de trabalho em virtude do carácter pessoal da prestação laboral, já no caso da morte do empregador ou da extinção da pessoa colectiva empregadora o regime não é idêntico, uma vez que o direito de o empregador receber a prestação do trabalho não possui o mesmo carácter pessoal da actividade de trabalho.

Nesta última situação, não é propriamente a morte do empregador ou a extinção da pessoa colectiva empregadora que dá origem à caducidade do contrato de trabalho, mas antes a circunstância de a empresa

em causa encerrar a sua actividade total e definitivamente, tal como se refere no art. 47º, n.º 1, alínea b), da LT. Ou seja, a caducidade do contrato não acontece se o estabelecimento for objecto de transmissão ou se os herdeiros continuarem a respectiva exploração; em ambas as situações, os contratos mantêm-se nas condições anteriores, excepto naturalmente no que respeita à entidade empregadora.

Outras situações poderão originar a caducidade por impossibilidade. Assim, se o trabalhador sofrer um grave acidente ou doença e ficar definitivamente incapacitado para o trabalho ou se ficar privado da sua carteira ou licença profissional por decisão judicial, o contrato de trabalho que tenha concluído e cujo objecto seja o exercício daquela actividade extingue-se por caducidade.

2.3.4. Consequências da caducidade por impossibilidade

Como estipula o art. 56º da LT, em caso de extinção por qualquer motivo do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, a título de compensação, um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho ao serviço do empregador¹⁰³.

O dever de pagar esta compensação verifica-se mesmo no caso de morte do trabalhador, na medida em que se transmite aos seus herdeiros o correspondente direito. Além disso, em caso de transmissão do estabelecimento ou da actividade, nos moldes que referimos no capítulo III, § 3, os períodos de cinco anos contam-se continuamente, isto é, a partir do início da prestação do trabalhador.

2.4. Reforma do trabalhador

O contrato de trabalho caduca igualmente «com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez» (art. 47º, n.º 1, alínea c))¹⁰⁴. A cessação do contrato não significa neste caso que o trabalhador se tenha tornado definitivamente incapaz para o trabalho (designadamente para o que vinha executando), embora não possa dizer-se o mesmo relativamente

¹⁰³ Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o valor do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

¹⁰⁴ A declaração de reforma tem de ser emitida pela entidade competente, em regra os serviços de segurança ou de previdência social.

à reforma por invalidez quando resultante de incapacidade absoluta e definitiva do trabalhador. Isto é assim, porque a lei não estabelece qualquer limite etário para deixar de trabalhar, ao contrário do que sucede para a admissão ao trabalho, como se viu.

Contudo, a fim de possibilitar que as pessoas mais novas possam ser contratadas e ingressar no mercado de trabalho, o legislador decidiu associar à reforma por velhice o efeito extintivo do contrato. Neste caso, logo que a decisão de reforma proferida pela instituição competente chegue ao conhecimento de ambas as partes, extingue-se de imediato o vínculo laboral, não sendo necessária qualquer declaração daquelas.

A caducidade do contrato de trabalho é uma consequência legal que resulta da reforma (e do seu conhecimento por ambas as partes), pelo que não pode ser afastada pelas partes. Por isso, se, após a comunicação a ambas as partes da decisão de reforma, o trabalhador continuar a desempenhar a sua actividade com o consentimento da entidade patronal verifica-se a formação (tácita) de um novo contrato de trabalho com as mesmas condições do anterior. Como, nesta situação, a vontade das partes não é manifestada por escrito, o vínculo jurídico terá de considerar-se de duração indeterminada (art. 11º, n.º 3).

3. Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

A entidade patronal e o trabalhador podem, quando assim o entenderem, chegar a acordo para pôr termo ao contrato de trabalho, quer este seja de duração determinada ou indeterminada (art. 49º da LT). A todo o momento e sem necessidade de apresentarem qualquer motivo ou justificação, as partes podem proceder à revogação bilateral do vínculo jurídico-laboral; trata-se de uma faculdade que constitui uma manifestação do princípio da autonomia e da liberdade contratual¹⁰⁵.

Sob pena de não ser válido (nulidade), o acordo extintivo do contrato deve constar de documento escrito, ser assinado por ambas as partes e ser feito em duplicado, ficando cada qual com seu exemplar. Para além de facilitar a prova da cessação, a exigência de forma escrita visa assegurar que a vontade das partes (especialmente do trabalhador) seja

¹⁰⁵ Muitas vezes a revogação do contrato por acordo constitui uma verdadeira rescisão embora negociada.

manifestada de modo esclarecido, ponderado e livre (tanto quanto possível) de pressões por parte do empregador¹⁰⁶.

O acordo deve mencionar ainda a data de celebração, o início da produção dos seus efeitos (que tanto pode ser na data da sua assinatura, como em momento posterior), bem como, no caso de ter sido estipulada, a compensação a receber pelo trabalhador como contrapartida da extinção do vínculo laboral. Contudo, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que contrariem as leis gerais do trabalho ou em que, por exemplo, se declare que o trabalhador renuncia ou não pode reclamar direitos ou créditos vencidos.

Como se prescreve no art. 56º da LT, em caso de extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo, o trabalhador tem direito a receber uma compensação pelo tempo de serviço prestado, equivalente a um mês de retribuição por cada período de cinco anos de trabalho ao serviço do empregador ou da empresa¹⁰⁷.

4. Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

4.1. O princípio da livre demissão

O reconhecimento do direito ao trabalho e à livre escolha de profissão (art. 50º, n.º 1, da Constituição) tem como principais manifestações o direito de o trabalhador não prestar trabalho contra a sua vontade e, portanto, o direito de, a todo o tempo, poder pôr fim ao contrato de trabalho. Aquele direito e a natureza pessoal da relação laboral são assim garantidos através da proibição da actividade laboral sem ou contra o seu consentimento do trabalhador (princípio da incoercibilidade da prestação de trabalho).

¹⁰⁶ Conhecida que é a superioridade económica e psicológica da entidade patronal, a exigência de forma escrita é um meio que contribui para reduzir ou limitar a possibilidade de aquela fazer-se valer da sua posição de supremacia ou de influência para condicionar ou induzir o trabalhador a revogar o contrato de trabalho por mútuo acordo. Por outro lado, no caso de ser obtido por dolo ou coacção, o acordo revogatório pode ser anulado pela parte cuja vontade se encontrava viciada no momento da respectiva celebração, nos termos gerais do Código Civil.

¹⁰⁷ Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o valor do salário, veja-se o § 2.3., do capítulo VI.

Não obstante este princípio, o regime da extinção do contrato por iniciativa do trabalhador não pode deixar de atender a outros aspectos. O primeiro é o de não criar entraves excessivos ao trabalhador relativamente ao exercício da faculdade de, por sua iniciativa, extinguir o contrato. O segundo é evitar (ou melhor, prevenir) que o trabalhador possa tomar decisões precipitadas ou imponderadas com consequências graves para a sua vida¹⁰⁸. Por fim, é ainda necessário tutelar o empregador pelos prejuízos que possa sofrer em consequência de uma ruptura imprevista do contrato por parte do trabalhador.

O regime da LT acautela estes interesses. Por um lado, reconhece ao trabalhador a faculdade de pôr termo ao contrato em qualquer circunstância; porém, deve fazê-lo por escrito e avisar o empregador com trinta dias de antecedência, podendo ficar obrigado a pagar-lhe uma indemnização se não respeitar, no todo ou em parte, aquele período, excepto se a sua decisão for com justa causa, como veremos em seguida.

A rescisão por iniciativa do trabalhador é um acto sujeito a forma escrita; esta formalidade é de natureza substantiva, na medida em que é condição de validade da extinção do contrato. O principal objectivo desta exigência de ordem formal não tem propriamente (ou principalmente) a ver com a prova da rescisão do contrato, mas, como atrás se aludiu, à necessidade de garantir que o trabalhador manifeste a sua vontade de forma ponderada e reflectida. Como facilmente se reconhece, a exigência de forma escrita permite a quem formula uma declaração de vontade uma melhor ponderação e avaliação das circunstâncias e dos interesses que estão envolvidos nessa decisão, em contraste com a ligeireza ou mesmo precipitação que pode verificar-se se a mesma declaração for meramente consensual.

Além disso, nos termos do art. 215º, nº 1, do Código Civil, a declaração do trabalhador só produz os seus efeitos a partir do momento em que chega ao poder do empregador ou dele é conhecida (declaração receptícia), se bem que, na rescisão com pré-aviso, o contrato só se extinga decorrido um determinado prazo.

Caso rescinda o contrato, estipula o art. 56º da LT, o trabalhador tem direito a receber, a título de compensação pelo tempo de serviço, um mês

¹⁰⁸ Aliás, não pode ignorar-se que as decisões de rescisão por parte do trabalhador podem muitas vezes ser desencadeadas pelo empregador.

de retribuição por cada período de cinco anos ao serviço da empresa¹⁰⁹.

4.2. Modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador

A LT prevê duas modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador: a rescisão com justa causa (art. 49º, n.ºs 1 a 7) e a rescisão com aviso prévio (art. 49º, n.ºs 8 e 9).

4.2.1. Rescisão com justa causa

Verificando-se determinados factos, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato sem ter de observar qualquer pré-aviso; como determina o art. 49º, n.º 1, da LT, «ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato». Por isso, a rescisão por justa causa também é designada por rescisão imediata.

a) *Requisitos de forma*

A declaração extintiva do trabalhador tem de ser reduzida a escrito, sob pena de nulidade. Ainda que os factos justificativos se tenham verificado, se o trabalhador se limitar a comunicar oralmente a sua vontade extintiva e, em consequência disso, deixar de comparecer ao serviço, incorre em faltas injustificadas, podendo ficar sujeito às consequências associadas à falta de assiduidade.

Além disso, a rescisão tem de ser fundamentada, pelo que o trabalhador deve indicar na declaração apresentada o motivo (ou motivos), de entre os previstos na lei, em que se baseia para pôr fim imediato ao contrato. Este dever de fundamentação explica-se não só porque a rescisão imediata afecta interesses do empregador relacionados com a organização e funcionamento da actividade produtiva, como ainda porque, em determinadas situações, a rescisão do trabalhador pode dar origem a um direito de indemnização.

Contudo, a declaração do trabalhador não tem de ser desde logo acompanhada da indicação dos factos que justificam a rescisão; a lei

¹⁰⁹ Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o valor do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

confere-lhe um prazo de quinze dias para proceder, por escrito, a essa indicação (art. 49º, n.º 2, da LT). Se, com justa causa, o trabalhador rescindir, por escrito, o seu contrato num determinado dia – cujos efeitos se produzem no dia seguinte –, dispõe de quinze dias, a partir dessa data, para indicar os factos justificativos. Com a indicação dos motivos que fundamentam a sua decisão, o trabalhador afasta o risco de poder ser obrigado a indemnizar o empregador, se este impugnar judicialmente a rescisão e a decisão lhe for favorável (art. 49º, n.º 7).

b) Condições relativas a prazos e seus efeitos

O art. 49º, n.º 2, estabelece que o prazo de quinze dias de que o trabalhador dispõe para dar a conhecer ao empregador os fundamentos da sua rescisão do contrato conta-se a partir do acontecimento dos factos, o que deixa pressupor que a declaração de rescisão deve ser apresentada logo que os motivos se verifiquem.

Porém, não tem de ser necessariamente assim: não só porque o trabalhador pode não ter conhecimento dos factos no dia em que se verificaram, como, após serem do seu conhecimento, deve ser-lhe conferido um período, ainda que reduzido, para avaliar correctamente as circunstâncias e formar a sua vontade em termos esclarecidos. De modo a poder abranger todas as situações, julga-se que o referido prazo de quinze dias deve contar-se a partir da data da entrega ao empregador ou seu representante do documento em que o trabalhador formula a rescisão, e não do dia em que os factos aconteceram.

Questão diferente é a de saber qual o prazo de que o trabalhador dispõe para declarar ou manifestar a sua vontade de rescindir, após o conhecimento dos factos justificativos. Embora a LT não fixe quanto a este aspecto específico qualquer limite temporal, julga-se, por uma questão de segurança jurídica, que não deverá dispor de um prazo indeterminado para fazer essa declaração. Por um argumento de analogia (art. 49º, n.º 2), dever-se-á reconhecer ao trabalhador o prazo de quinze dias, contados a partir do conhecimento dos factos, para comunicar ao empregador a sua vontade em fazer cessar o contrato com justa causa, podendo optar entre rescindir de forma imediata ou fixar um prazo para que a extinção se verifique.

De facto, o trabalhador não está obrigado a fazer cessar imediata-

mente o contrato; com efeito, o art. 49º, n.º 1, da LT confere-lhe essa faculdade (“pode fazer cessar”), pelo que não está impedido de fixar uma data a partir da qual a declaração de rescisão produzirá efeitos; atendendo às características da situação em causa, julga-se que esse prazo não deverá ser superior a quinze dias.

c) Falta de indicação dos motivos de rescisão

Algumas questões podem surgir no caso de o trabalhador não indicar os factos justificativos da rescisão (ou estes se revelarem não fundamentados) ou proceder à sua indicação depois do prazo de quinze dias subsequentes à data em que apresentou a rescisão.

A primeira questão é a de saber se o contrato deve ou não considerar-se extinto com justa causa pelo trabalhador. Na verdade, o facto de a lei estabelecer uma clara distinção entre a declaração extintiva do trabalhador – que, como se disse, deve mencionar o motivo justificativo da rescisão, sob pena de esta ser inválida e de não produzir as consequências pretendidas – e o momento em que deve apresentar os factos que fundamentam a sua rescisão, leva-nos a concluir que a extinção do contrato se verifica em consequência da declaração rescisória do trabalhador (e não com a indicação dos motivos justificativos)¹¹⁰.

Contudo, a norma do art. 49º, n.º 2, pode sugerir outras interpretações, designadamente a de considerar a apresentação do motivo justificativo uma condição suspensiva da própria rescisão do contrato, caso em que a declaração do trabalhador apenas produziria os seus efeitos após aquela apresentação; pelo contrário, no caso de o trabalhador nada enviar nos quinze dias, a rescisão já não poderia ser considerada com justa causa.

A segunda questão tem a ver com a posição do empregador. Com efeito, a LT prevê no art. 49º, n.º 6, que o empregador pode instaurar acção de impugnação da rescisão no prazo de sessenta dias a contar da data em que dela teve conhecimento¹¹¹; contudo, ainda que o traba-

¹¹⁰ Em rigor, nos termos dos arts. 287º e 270º, alínea *b*), do Código Civil, esses efeitos só têm início no dia seguinte àquele em que a declaração foi entregue ao empregador ou ao seu representante.

¹¹¹ De igual modo, o empregador pode recorrer no mesmo prazo aos serviços de mediação e conciliação (art. 49º, n.º 6). No entanto, aquele prazo é único, o que significa que, ainda que recorra aos serviços de mediação, o empregador deverá durante o período

lhador não comunique os factos justificativos (ou o faça fora do prazo), o empregador deve agir judicialmente no mesmo período de sessenta dias, porquanto, se o não fizer, considera-se que aceitou o fundamento invocado pelo trabalhador na declaração de rescisão. Como facilmente se percebe, no caso de o trabalhador não indicar os factos que justificaram a rescisão, haverá mais hipóteses de a impugnação da rescisão ser favorável ao empregador.

d) Requisitos substanciais: a noção de justa causa de rescisão

A justa causa de rescisão confere ao trabalhador não tanto (ou apenas) a faculdade de dissolver o contrato (o que pode fazer em qualquer circunstância e a todo o tempo, como se verá em seguida), mas principalmente a possibilidade de proceder à sua extinção de forma imediata; a ocorrência de uma justa causa liberta assim o trabalhador da obrigação de observar um período de aviso prévio entre a data da sua declaração e o momento em que a rescisão do contrato se verifica.

Ao contrário de que sucede relativamente à rescisão por iniciativa do empregador, a LT não contém qualquer noção de justa causa de rescisão pelo trabalhador, razão pela qual se torna necessário determinar o seu conteúdo.

Ressalta directamente da LT que os dois conceitos têm conteúdos diferentes: enquanto a justa causa de rescisão do empregador abrange apenas comportamentos culposos e ilícitos do trabalhador (art. 50º, n.º 1), a justa causa de rescisão pelo trabalhador (art. 49º, n.º 3) compreende comportamentos culposos do empregador (alíneas *a*) a *c*)), situações relativas ao trabalhador (alínea *d*)) e actos lícitos do empregador (alínea *e*)).

Atendendo a que a doutrina laboralista costuma dividir as causas de resolução do contrato de trabalho entre causas subjectivas e objectivas — as primeiras abrangem apenas as condutas que radicam em comportamentos do trabalhador ou do empregador, as segundas compreendem todos os motivos não subjectivos —, dir-se-á que a justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador compreende igualmente motivos subjectivos e objectivos. Esta diferenciação tem implicações a nível do

de sessenta dias apresentar a sua impugnação, a não ser que, entretanto, o conflito seja decidido. O prazo longo que lhe é conferido visa possibilitar aos serviços de mediação um tempo razoável para promover a resolução amigável do conflito (isto, claro está, se o empregador recorrer em tempo útil a esse serviço).

reconhecimento ao trabalhador do direito a uma indemnização, porquanto esta só tem lugar quando a rescisão efectuada pelo trabalhador é motivada por uma conduta culposa do empregador.

Por outro lado, a justa causa de rescisão pelo trabalhador não pode ser vista como o reverso da justa causa de despedimento, não só porque, como acabou de dizer-se, o conteúdo de ambas não é coincidente, mas ainda porque os dois conceitos dizem respeito a situações sócio-laborais substancialmente diferentes. Ainda assim, quando relacionada com a conduta da entidade empregadora, a justa causa de rescisão pelo trabalhador há-de ter como fundamento a ocorrência de um facto grave perante o qual deixe de ser exigível àquele continuar ao serviço do seu empregador. A gravidade da conduta deste deve ser apreciada segundo os padrões comuns de valoração.

Por outro lado, a exigência de que, para existir justa causa de rescisão, deve gerar-se na esfera do trabalhador uma impossibilidade prática de continuar a cumprir o vínculo laboral está implícita na própria noção de justa causa, enquanto facto que permite fazer cessar imediatamente o contrato. Na verdade, a existência de uma situação de ruptura imediata tem subjacente a ideia de que a conduta do empregador (ou qualquer outra situação equivalente tipificada pela lei) tornou impossível ou extremamente difícil para o trabalhador continuar ao seu serviço.

No art. 49.º, n.º 3, da LT estão previstas as situações — umas relativas ao trabalhador, outras ao empregador — em que o trabalhador pode rescindir, com efeitos imediatos, o contrato. São elas:

- i)* Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador (veja-se arts. 20º e 22º da LT);
- ii)* Falta de pagamento pontual da retribuição;
- iii)* Ofensas à integridade física e moral, liberdade, honra e dignidade do trabalhador;
- iv)* Necessidade de o trabalhador cumprir obrigações legais incompatíveis com a execução do contrato de trabalho;
- v)* Alteração substancial das condições de trabalho por mais de três meses pelo empregador no exercício legítimo dos seus poderes.

Relativamente à questão de saber se a justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador abrange apenas as situações indicadas no n.º 3 do art. 49º ou se o trabalhador pode invocar factos diferentes daqueles,

parece-nos, embora com dúvidas, que a resposta vai no primeiro sentido. Não obstante ser impossível ao legislador prever todas as situações que a realidade origina e de o carácter taxativo dos motivos descritos no art. 49º, n.º 3, poder privar o trabalhador da necessária tutela em determinadas situações, inclinamo-nos para considerar que, por razões de segurança jurídica, a LT limitou as causas de rescisão do contrato com justa causa.

Por outro lado, esta solução resulta da diferença de redacção entre o n.º 3 do art. 49º (“constitui justa causa de rescisão”) e o n.º 3 do art. 50º, em que o legislador recorre a uma enumeração exemplificativa dos motivos que permitem ao empregador rescindir o contrato com justa causa (“constituem justa causa para a rescisão, sem necessidade de aviso prévio, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador”). Porém, o alcance indeterminado do disposto no art. 49º, n.º 3, alínea *a*), acaba por reduzir substancialmente as diferenças originadas pela natureza daqueles dois preceitos.

e) Efeitos da rescisão com justa causa

O art. 49º, n.º 4, estabelece uma distinção entre os casos em que a rescisão do contrato com justa causa confere ao trabalhador direito a indemnização (art. 49º, n.º 3, alíneas *a*) a *c*)) daqueles em que não goza do mesmo direito (alíneas *d*) e *e*), do mesmo artigo). Na primeira situação, a justa causa radica em comportamentos ilícitos e culposos do empregador¹¹²: apesar de decidida pelo trabalhador, a ruptura do contrato tem como responsável o empregador, porquanto, ao lesar direitos e garantias do trabalhador, contribuiu de forma directa para não lhe ser exigível continuar ao seu serviço. Aliás, é a existência de uma conduta culposa do empregador que justifica a atribuição ao trabalhador de uma compensação pela perda do emprego.

Para além do dever de indemnizar o trabalhador nos termos do art. 55º da LT, o empregador ou o seu representante podem ainda ficar sujeitos a responsabilidade civil e penal (art. 49º, n.º 4, última parte).

¹¹² Relativamente à falta de pagamento pontual da retribuição é admissível estabelecer uma distinção entre as situações em que constitui um facto culposos do empregador daquelas outras em que é uma consequência de situações de força maior ou de mercado. Neste segundo caso, parece-nos que o trabalhador poderá rescindir com justa causa, embora sem direito a indemnização; no entanto, compete ao empregador provar que o não pagamento pontual da retribuição não foi devido a culpa sua (art. 733º, n.º 1, do Código Civil).

Diferentemente, não há direito a indemnização quando o trabalhador faz cessar o contrato de forma imediata, em virtude de ter de cumprir uma obrigação legal incompatível com a continuação do contrato (art. 49º, n.º 3, alínea *d*). O mesmo acontece nos casos em que o empregador, no exercício legítimo do seu poder de direcção, tenha alterado há mais de três meses, de forma substancial e duradoira, as condições trabalho (art. 49º, n.º 3, alínea *e*)¹¹³.

Não obstante nesta última situação a rescisão ter origem num acto do empregador, a circunstância de o mesmo ter sido praticado no âmbito do exercício do seu poder de direcção confere-lhe uma legitimidade que afasta o direito de o trabalhador exigir uma indemnização. Porém, devido ao facto de semelhante decisão originar uma situação laboral diversa daquela que havia sido fixada no contrato de trabalho, a lei confere ao trabalhador a faculdade de dissolver o vínculo laboral com efeitos imediatos.

Em relação à contagem destes três meses, a LT não esclarece se aquele direito do trabalhador apenas existe quando a duração da alteração das condições de trabalho é contínua ou quando ela atinge os três meses de forma descontínua, isto é, através de modificações sucessivas em que a soma das respectivas durações ultrapassa aquele limite. A expressão da lei (“alteração substancial e duradoura”) sugere a ideia de que os três meses relativos à alteração das funções ou das condições contratuais são contínuos. Porém, deve reconhecer-se que esta solução não deixa de ser favorável à prática de eventuais abusos por parte do empregador, a qual poderia ser contrariada se a lei consagrasse a exigência de um intervalo de tempo entre as sucessivas alterações substanciais do contrato, sob pena de a mudança de funções se considerar contínua.

Em face da semelhança existente entre as duas situações, julga-se poder-se recorrer-se ao disposto no art. 12º, nº 4, relativamente à sucessão dos contratos de duração determinada, e assim considerar que o empregador não pode, com base no mesmo motivo justificativo, mudar substancialmente as condições de trabalho em relação ao mesmo trabalhador “antes de decorridos 90 dias” entre o fim da última modificação e o início da nova, excepto quando ocorram situações imprevistas

¹¹³ É o caso, por exemplo, da alteração do horário de trabalho ou da mudança do local de trabalho. No entanto, se no contrato de trabalho as partes excluírem a possibilidade de alteração do local ou do horário, o trabalhador pode rescindir de imediato o vínculo laboral com fundamento no art. 49º, n.º 3, alínea *a*).

relevantes. Se não respeitar aquele prazo, a alteração das condições de trabalho dever-se-á considerar contínua para efeitos do disposto no art. 49º, n.º 3, alínea e).

f) Impugnação do empregador

O empregador dispõe de 60 dias, a contar da data da ruptura (válida plano formal) do contrato, para impugnar a rescisão do trabalhador. Se a acção de impugnação lhe for favorável fica não só exonerado da indemnização prevista no art. 49º, n.º 4, como fica isento de qualquer responsabilidade penal ou civil. Relativamente ao trabalhador, a mesma decisão judicial torna-o responsável pelos danos causados ao empregador (art. 49º, n.º 7). Em geral, os danos sofridos pelo empregador serão equivalentes à indemnização devida pelo trabalhador em caso de rescisão sem aviso prévio; porém, não é de excluir a possibilidade de serem superiores.

O facto de a decisão de impugnação ser favorável ao empregador não impede que a ruptura do contrato por iniciativa do trabalhador, desde que formalmente válida, se considere verificada no momento em que o trabalhador entrega ao empregador a declaração extintiva.

4.2.2. Rescisão com aviso prévio

O trabalhador goza do direito de, a todo o tempo, rescindir o contrato de trabalho (art. 49.º n.º 8, da LT); trata-se, aliás, de uma regra comum aos ordenamentos jurídicos que reconhecem a liberdade de trabalho ou profissão (art. 50.º, n.º 4, da Constituição).

Sendo o trabalhador um devedor que se compromete a executar uma prestação de carácter eminentemente pessoal, compreende-se que goze da faculdade de, por sua iniciativa, fazer cessar o vínculo sem necessidade de invocar, para o efeito, qualquer causa ou motivo. Este princípio da livre demissão vigora tanto para os contratos de trabalho de duração indeterminada, como para os contratos a termo. No entanto, a rescisão deve ser feita por escrito, sob pena de ser inválida (nula), nos termos do art. 49º, n.º 8.

Dado que uma ruptura imprevista de um contrato de trabalho pode lesar interesses legítimos do empregador relacionados com o funciona-

mento da actividade produtiva, a LT impõe ao trabalhador a obrigação de avisar o empregador, por escrito e com uma antecedência mínima de trinta dias, da sua decisão de rescindir o contrato (art. 49º, n.º 8). No caso de não cumprir total ou parcialmente este prazo (rescisão irregular), a entidade patronal pode exigir ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição correspondente ao período do pré-aviso em falta (art. 49º, n.º 9).

Enquanto decorre o prazo de aviso prévio, a relação laboral mantém-se em vigor, continuando o trabalhador obrigado a prestar a sua actividade e o empregador a pagar a retribuição; o vínculo laboral cessa apenas quando se vence o período do pré-aviso.

Se o trabalhador não rescindir o contrato através de forma escrita incorre no regime das faltas injustificadas, devendo nesse caso o empregador instaurar-lhe um procedimento disciplinar com vista ao seu despedimento.

5. Rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do empregador

5.1. Enquadramento

A rescisão do contrato por iniciativa do empregador é usualmente designada por despedimento. Este termo abrange as formas de cessação do contrato por decisão do empregador a que é alheia a vontade do trabalhador.

A rescisão com justa causa é certamente a forma de extinção do contrato que mais problemas teóricos e práticos suscita: seja porque é proferida contra a vontade do trabalhador — o que desde logo lhe confere um carácter conflitual —, seja porque, previamente a essa decisão, devem ser observados procedimentos e formalidades, com vista a garantir um mínimo de segurança jurídica à ruptura do contrato.

Como vimos, a estabilidade no emprego está associada à ideia de perdurabilidade da relação laboral e traduz-se essencialmente no direito de o trabalhador não ver o seu contrato ser dissolvido de forma arbitrária. Aquele direito significa assim que o empregador dispõe de uma liberdade condicionada — em maior ou menor grau, dependendo da tutela que a lei confere à estabilidade no emprego — no que respeita à dissolução do contrato de trabalho.

Neste contexto, o despedimento só poderá efectivar-se quando ocorreram determinadas condições, delimitadas pelo legislador, que tornem inviável ou impossível a subsistência da relação laboral. A LT estabelece uma distinção entre rescisão por motivos ligados ao trabalhador (rescisão individual) e rescisão por motivos ligados à empresa (rescisão colectiva); a qualificação desta modalidade de rescisão como colectiva tem a ver com o facto de, na maioria das situações, envolver vários trabalhadores.

5.2. O sistema jurídico do despedimento

Como já se referiu a propósito do contrato de duração determinada, o art. 50º, n.º 3, da Constituição (tal como a LT) proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos, políticos ou religiosos. Trata-se de uma norma de aplicação universal, pelo que vigora em relação a todos os trabalhadores com contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou modalidade deste, como também relativamente aos trabalhadores do Estado.

Uma das notas mais salientes do direito timorense reside na existência de limites à extinção unilateral do contrato pelo empregador. Com efeito, tendo em vista garantir a estabilidade no emprego, a lei (i) define os motivos ou as causas que legitimam a extinção do contrato por iniciativa do empregador, (ii) impõe a observância de um determinado procedimento para o efeito, (iii) fixa prazos dentro dos quais a rescisão pode verificar-se e (iv) confere ao trabalhador o direito à impugnação judicial do despedimento e o direito a uma compensação no caso de este ser ilícito (art. 51º, n.º 3).

A estes condicionamentos do empregador contrapõe-se, como se viu, uma ampla liberdade do trabalhador de denunciar o contrato, a qual constitui uma manifestação do direito ao trabalho e do direito à livre escolha de profissão (art. 50º, n.º 1, da Constituição). A desigualdade de posições entre empregador e trabalhador em matéria de rescisão unilateral do contrato de trabalho é explicável pelo facto de a cessação do contrato ter consequências mais graves para o segundo do que para o primeiro.

Por sua vez, o controlo da rescisão do contrato efectuada pelo empregador, seja por justa causa seja por motivos económicos, tem lugar numa fase posterior à rescisão do contrato, cabendo aos tribunais a apreciação da respectiva legalidade (arts. 51º, n.º 2, e 54º, n.º 2, da LT). No entanto, a decisão do tribunal que confirme a rescisão não modifica a natureza da modalidade de extinção do contrato, continuando por isso a ser um efeito da vontade do empregador, muito embora lhe confira eficácia definitiva.

Assim, não será adequado dizer-se que, no caso de o tribunal confirmar a rescisão do contrato de trabalho efectuada pelo empregador, a ruptura do vínculo laboral é uma consequência da sentença judicial, na medida em que aquele órgão limita-se a apreciar a legalidade da decisão do empregador. Diferentemente, se o tribunal se pronunciar pela ilegalidade da rescisão, esta considera-se nula e o trabalhador tem direito a ser reintegrado no mesmo posto de trabalho, com efeitos a partir da data da rescisão (art. 55º da LT)¹¹⁴.

Este direito à reintegração constitui uma garantia do direito à estabilidade no emprego; aliás, se o empregador pudesse impedir livremente essa reintegração, ainda que sujeito ao pagamento de uma indemnização, ficaria na prática a dispor de uma faculdade de despedir arbitrariamente ou sem motivo, o que seria contrária à proibição constitucional do despedimento sem justa causa.

Além disso, o trabalhador não pode renunciar ao direito de não ser despedido sem justa causa. Sendo as normas do art. 50º, n.º 3, da Constituição e do art. 45º, n.º 1, da LT de ordem pública (e, portanto, absolutamente imperativas), o seu conteúdo impõe-se aos trabalhadores singulares, os seus principais destinatários. O direito consagrado naquelas normas não está na esfera da disponibilidade exclusiva dos trabalhadores, pelo que lhes restringe ou limita a respectiva autonomia negocial; assim, são nulos os actos ou os acordos em que o trabalhador declare renunciar às normas relativas à rescisão do contrato.

¹¹⁴ Como se verá, este direito de regresso não é forçoso ou ilimitado, porquanto a LT permite que o empregador possa requerer ao tribunal a não reintegração do trabalhador desde que demonstre que ela é prejudicial para o funcionamento da empresa (art. 55º, n.º 3).

5.3. *Pressupostos da rescisão com justa causa*

A tutela da segurança no emprego exige a previsão de garantias que limitem a liberdade de rescisão pelo empregador. Essa protecção é assegurada por vários requisitos: fundamentação da rescisão, observância de procedimento disciplinar e controlo judicial da decisão do empregador.

5.3.1. Elementos da noção de justa causa

Para que a decisão de rescindir um contrato de trabalho seja válida deve, antes de mais, assentar num motivo enquadrável no conceito legal de justa causa. Segundo a LT, «constitui justa causa para a rescisão do contrato o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho» (art. 50º, n.º 1). Desta noção, destaca-se desde logo o princípio de que a lei restringe a noção de justa causa aos factos que constituam infracção disciplinar¹¹⁵.

A justa causa é pois o facto jurídico que legitima o empregador a rescindir de imediato o contrato de trabalho; ela traduz ou qualifica uma determinada situação em que os interesses daquele, relacionados com a organização e funcionamento da empresa, prevalecem sobre os interesses específicos do trabalhador ligados à tutela da estabilidade no emprego e à manutenção dos meios de subsistência¹¹⁶. De acordo com a noção legal, a justa causa de rescisão do contrato compreende os seguintes elementos:

¹¹⁵ Esta concepção subjectiva ou disciplinar de justa causa não permite esta noção como possa ser definida como abrangendo qualquer facto ou circunstância que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Assim, por exemplo, a incapacidade ou inaptidão do trabalhador em exercer as funções para que foi contratado ou a existência de dificuldades económicas da empresa não poderão ser qualificadas como justa causa de rescisão do contrato de trabalho, o que não significa que essas situações não possam desencadear outro tipo de consequências jurídico-laborais.

¹¹⁶ Esta prevalência dos interesses do empregador não quer dizer que não sejam tidos em atenção os interesses dos trabalhadores na conservação do seu posto de trabalho. Aliás, esses interesses são atendidos pela lei quando esta faz depender a rescisão por justa causa da verificação de um comportamento de tal modo grave que deixe de ser exigível ao empregador manter ao seu serviço o trabalhador que o praticou.

i) Comportamento culposo do trabalhador

A justa causa de rescisão consiste num comportamento voluntário do trabalhador (acção ou omissão) praticado com conhecimento do seu carácter ilícito¹¹⁷; esta noção tem pois unicamente como elemento material um comportamento culposo do trabalhador relacionado com o incumprimento dos seus deveres laborais. Por conseguinte, não constitui infracção disciplinar a conduta do trabalhador que seja alheia à relação laboral, isto é, que não tenha ligação com a actividade de trabalho nem com a disciplina que regula a sua execução.

A ligação da infracção disciplinar ao conjunto de regras e princípios que regulam a relação laboral não significa que o comportamento praticado pelo trabalhador não possa violar outro tipo de normas, designadamente de natureza penal ou civil. Com efeito, a violência física sobre outros trabalhadores pode constituir um crime; no entanto, só constitui infracção disciplinar se ocorrer no local de trabalho ou, quando praticada fora deste, se tiver uma ligação estreita com a relação laboral.

ii) Gravidade do comportamento e das suas consequências

Para além de culposo e contrário à disciplina laboral, para que o comportamento do trabalhador constitua justa causa deve ser grave em si mesmo e nas suas consequências ou efeitos (“pela sua gravidade e consequências”). Ou seja, o acto praticado pelo trabalhador deve ser apreciado não só quanto ao grau de culpa ou de censura do trabalhador (a conduta deve ser em si mesma merecedora de uma reprovação ou censura forte), mas também quanto aos seus efeitos na perspectiva da continuidade da relação laboral.

Na valoração da gravidade do acto, o empregador deve ter em atenção o grau de lesão dos interesses da empresa (art. 50.º, n.º 2); isto não significa que os danos tenham necessariamente de possuir natureza patrimonial, podendo ter apenas reflexos a nível da organização ou das relações laborais na empresa. Por exemplo, a violência entre dois tra-

¹¹⁷ Ou seja, não é necessário que o trabalhador tenha conhecimento ou percepção de que a sua conduta é efectivamente contrária aos seus deveres laborais, bastando para tal que, ao tempo em que aquela foi praticada, estivesse em condições normais que lhe permitissem perceber que o seu acto constituía ou poderia constituir uma infracção disciplinar.

ballhadores da mesma empresa pode não causar prejuízos económicos; porém, esse facto é susceptível de constituir justa causa de rescisão, se a conduta afectar gravemente as relações ou a disciplina do trabalho, seja nas relações com o empregador, seja entre os próprios trabalhadores.

Porém, como se avalia a gravidade da conduta do trabalhador? Em que se circunstâncias o acto ou a omissão do trabalhador é grave? Como é a entidade empregadora a responsável pela qualificação dos factos, será que a gravidade é definida pela sua sensibilidade individual (critério subjectivo), ou devemos recorrer a outro critério que afaste ou limite o arbítrio daquele?

Muito embora o empregador intervenha sempre nessa apreciação, a gravidade do comportamento não deve avaliada de acordo com a sensibilidade particular do empregador, mas antes à luz dos critérios de valorização prevaletentes ou dominantes na sociedade ou no sector laboral. Contudo, na aplicação deste critério, deve ainda ter-se em conta a natureza das relações de trabalho e as demais circunstâncias do caso concreto.

iii) Impossibilidade da manutenção do contrato de trabalho

Sendo a rescisão do contrato a sanção disciplinar mais grave, compreende-se que a sua aplicação só deva ter lugar quando a relação laboral é posta definitivamente em crise pela conduta do trabalhador. A gravidade da infracção deve ser tal que deixa de ser exigível ao empregador continuar a manter o trabalhador ao seu serviço.

Há justa causa de despedimento e, portanto, uma situação de imediata impossibilidade de subsistência do contrato quando a crise contratual originada pelo trabalhador não é susceptível de ser solucionada através de outra medida disciplinar, de modo que a rescisão se apresenta como a única medida possível em face da conduta daquele. Pelo contrário, se essa crise puder ser ultrapassada sem ser através da rescisão do contrato, deve então ser aplicada outra das sanções disciplinares elencadas na lei.

Para determinar se a rescisão é o único meio que permite resolver a crise aberta no contrato devemos recorrer ao critério adoptado para avaliar a gravidade da conduta, isto é, aos padrões normais ou correntes do sector social onde a actividade é prestada (critério do empregador razoável).

iv) Actualidade da infracção

Como se viu a propósito do poder disciplinar (capítulo IV), a lei impõe ao empregador determinados prazos para agir e, portanto, para apreciar a existência (ou não) de justa causa. Ou seja, a falta disciplinar apenas pode ser sancionada e eventualmente constituir justa causa de rescisão se o empregador observar os referidos prazos (arts. 23º e 24º).

5.3.2. Apreciação da justa causa

A justa causa de rescisão do trabalhador é pois um facto complexo integrado por diversos elementos. Ao definir as características essenciais da noção, a lei fixou os limites dentro dos quais o empregador pode actuar, enquanto titular do poder disciplinar; no entanto, para essa delimitação, o legislador recorreu a preceitos que têm um conteúdo relativamente indeterminado¹¹⁸, o que significa que conferiu ao empregador uma liberdade relativamente ampla para valorar as condutas dos trabalhadores, permitindo-lhe assim adaptar o quadro legal a cada situação que tenha de apreciar em termos disciplinares.

No entanto, a gravidade da sanção em causa — a perda de emprego do trabalhador e a conseqüente extinção dos meios que asseguram ao trabalhador a sua subsistência — levou ainda o legislador a fixar um conjunto de critérios que o empregador deve observar na apreciação da justa causa, condicionando por essa via a sua liberdade de apreciação e de decisão. No fundamental, esses critérios implicam que o empregador deva atender às circunstâncias que, no caso concreto, rodearam a conduta do trabalhador, e às relações entre as partes, como, por exemplo, a antiguidade do trabalhador, o tipo de comportamento que adopta normalmente no local de trabalho ou seus antecedentes disciplinares (art. 50º, n.º 2).

Por outro lado, embora a lei não lhe faça referência, julga-se que a prática disciplinar adoptada pelo empregador constitui um outro critério a ter em conta na apreciação de justa causa, na medida em que contribui para restringir a possibilidade de os trabalhadores serem tratados de forma desigual, particularmente quando está em causa um aspecto tão sensível como é a perda do emprego.

¹¹⁸ Aliás, nem poderia ser de outro modo, já que é impossível ao legislador abarcar a imensa variedade de situações que podem ocorrer na vida real.

Como se viu, a lei concebe a noção de justa causa com maleabilidade ou elasticidade suficientes para permitir a sua aplicação às múltiplas situações disciplinares que podem ocorrer. Por isso, no exercício do poder disciplinar e dentro dos limites legalmente pré-estabelecidos, o empregador fica com a tarefa de qualificar a infração em concreto e de apreciá-la tendo em conta todas as circunstâncias que envolveram a sua prática. Aliás, quando o art. 23º, n.º 5, da LT estipula que “a medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do trabalhador”, está precisamente a indicar que, no exercício do poder disciplinar, o empregador deve apreciar os factos à luz das circunstâncias concretas em que aqueles se verificaram.

5.3.3. O art. 50º, n.º 3, da LT

a) *Caracterização geral*

O art. 50º, n.º 3, da LT contém uma enumeração exemplificativa (“nomeadamente”) dos comportamentos que podem justificar a rescisão do contrato, o que significa que outros factos são susceptíveis de produzir a mesma consequência, desde que reúnam os requisitos legais da justa causa¹¹⁹. As diversas condutas descritas nas alíneas daquele preceito individualizam os comportamentos que podem constituir justa causa de rescisão; contudo, deve sublinhar-se que, considerados em si mesmos, eles não constituem razão suficiente de rescisão do contrato, visto que têm de ser avaliados à luz dos elementos do conceito legal de justa causa.

Ou seja, apesar da letra da lei (“constituem justa causa para a rescisão...”), o art. 50º, n.º 3, limita-se a descrever factos que só por si não constituem justa causa de rescisão; por isso, a aplicação de cada uma das suas alíneas pressupõe que a conduta referida deve preencher não só as características que a lei lhe atribui — p. ex., a desobediência só poderá justificar a rescisão se for repetida —, como também os elementos do conceito de justa causa, sem o que não pode ser classificada como tal. Assim, da conjugação das diferentes alíneas do n.º 3 com o n.º 1 do art. 50º decorre que, por exemplo, a desobediência ilegítima às ordens do empregador só será justa causa de rescisão do contrato se, pela sua

¹¹⁹ Por exemplo, as falsas declarações relativas à justificação das faltas parece-nos um motivo que pode constituir justa causa de rescisão do contrato.

gravidade e consequências, tornar imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho. No caso de a conduta do trabalhador não reunir o conjunto desses requisitos só poderá ser sancionada com uma das restantes medidas previstas no art. 23º, n.º 4.

Por sua vez, o art. 45º, n.º 2, enumera uma série de factos imputáveis ao trabalhador que não podem, em qualquer situação, ser considerados motivo de rescisão do contrato de trabalho, o que constitui uma garantia do exercício dos direitos dos trabalhadores relacionados com o seu estatuto profissional; a rescisão fundada nos factos referidos no art. 45º, n.º 2, é nula, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado (art. 55º, n.º 1). Aliás, a proibição dos despedimentos sem justa causa constitui a medida que melhor garante ao trabalhador o exercício dos seus direitos (individuais ou colectivos), ficando assim salvaguardado perante as eventuais represálias que o empregador possa exercer em virtude desse exercício.

b) As condutas indicadas no art. 50º, n.º 3, da LT

i) Desobediência ilegítima e repetida

O primeiro comportamento susceptível de constituir justa causa de rescisão do contrato é a “desobediência ilegítima e repetida às ordens dadas pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos” (art. 50º, n.º 3, alínea a)).

Há desobediência ilegítima quando o trabalhador tinha o dever de cumprir a ordem do empregador; essa obrigação apenas existe relativamente às ordens que sejam legítimas e desde que se enquadrem no âmbito das competências da pessoa que as dá (o empregador ou o superior hierárquico). Por este motivo, não é ilegítima a desobediência quando o acto que o trabalhador deveria praticar era ilícito.

ii) Faltas injustificadas

Pode constituir justa causa de rescisão a ausência injustificada ao trabalho por mais de três dias seguidos ou de cinco dias intercalados em cada mês (art. 50º, n.º 3, alínea b)).

Tal como este preceito está redigido, poder-se-ia concluir que a sua aplicação é independente do disposto no n.º 1 do mesmo artigo, ou seja,

que o comportamento que enuncia não carece de ser apreciado à luz dos elementos que integram a noção de justa causa. Por outro lado, dir-se-ia que a rescisão com justa causa só seria possível se, em cada mês, o trabalhador faltasse mais de três dias seguidos ou cinco dias intercaladas.

Ora, ambas as afirmações não podem ser interpretadas de forma literal. Relativamente à primeira questão — isto é, a de saber se três faltas seguidas ou cinco interpoladas podem constituir sem mais justa causa de rescisão —, a resposta é negativa, uma vez que a LT submete ao mesmo regime (art. 50º, n.ºs 1 e 2) todos os comportamentos enumerados no n.º 3 do art. 50º. Por outro lado, essa exclusão significaria a não aplicação do disposto no n.º 2 daquele artigo, o que conferiria neste caso particular ao empregador uma liberdade de decisão susceptível de originar diferenças de tratamento entre os trabalhadores.

Por conseguinte, na apreciação da justa causa por motivo de faltas injustificadas é indispensável avaliar a culpa do trabalhador, a gravidade do comportamento e as consequências que as mesmas causaram¹²⁰.

Por outro lado, pode haver lugar à rescisão com justa causa por faltas injustificadas ainda que o trabalhador falte menos dias do que os estabelecidos no art. 50º, n.º 3, alínea *b*). Do mesmo modo que a ausência, em cada mês, de três dias seguidos ou de cinco interpoladas pode não ser considerada justa causa sem que se atenda a outros elementos de qualificação, também é possível que a ausência injustificada de um ou dois dias consecutivos, por exemplo, possa constituir justa causa de rescisão, se for especialmente censurável e causar prejuízos sérios ao empregador, a avaliar de acordo com as circunstâncias do caso.

¹²⁰ Embora sejam injustificadas, devem ser apreciadas de forma diferente as faltas por motivo de doença em que o trabalhador não apresentou atestado médico, daquelas outras que foram causadas por um motivo não sério. No primeiro caso, o comportamento do trabalhador não tem a mesma gravidade, nem merece o mesmo grau de censura da segunda situação.

De igual modo, a falta injustificada dada para ir a um funeral de uma pessoa amiga também não pode ser censurada do mesmo modo que uma falta dada por um motivo irrelevante.

iii) Incumprimento das obrigações contratuais

Constitui justa causa de rescisão o “desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao respetivo cargo ou função” (art. 50º, n.º 3, alínea e)). Determinar se o trabalhador cumpre a sua actividade com o zelo e a diligência devida é algo que depende da situação concreta em que o trabalho é realizado, muito embora deva ter-se como padrão de referência nessa avaliação o critério da actuação laboral que é normal ou corrente no sector ou ramo de actividade.

No entanto, para poder afirmar-se que o trabalhador não cumpre as suas obrigações de forma diligente é preciso atender não só às condições em que o trabalho é prestado (condições técnicas, ambientais, etc.), mas também à pessoa do trabalhador, ou seja, à sua idade, experiência, saúde, formação profissional, etc. Além disso, para que o desinteresse repetido possa constituir justa causa de rescisão é necessário que preencha todos os elementos desta noção.

iv) Incumprimento das normas de segurança e higiene, e lesão de interesses dos trabalhadores

Constitui justa causa de rescisão o “comportamento intencional ou negligente que coloque em perigo a segurança ou as condições de saúde no local de trabalho ou de que resulte danos a outro trabalhador” (art. 50º, n.º 3, alínea d)).

No capítulo IV, a propósito dos deveres e direitos das partes, referiu-se que o legislador teve um especial cuidado no que respeita à segurança e saúde no trabalho; nesse sentido, responsabiliza o empregador (art. 20º, alínea a)) e o trabalhador (art. 21º, alínea g)) pela observância das normas estabelecidas, embora, como se compreende, seja aquele o responsável principal pela respectiva garantia ou cumprimento.

Não admira, por isso, que a lei sancione o trabalhador sempre que, com o seu comportamento negligente ou intencional (acção ou omissão), coloca em perigo a segurança e as condições de saúde no local trabalho. Não basta, contudo, que o trabalhador actue com mera culpa; para que se possa falar em justa causa de rescisão é necessário que a conduta daquele seja especialmente censurável, o que se verifica se o trabalhador sabia (ou devia saber) que com o seu acto (ou omissão) poderia pôr em

perigo não só os restantes trabalhadores como a si próprio. Por outro lado, na avaliação do grau de culpa do trabalhador deve ter-se em conta o nível de saúde e segurança existente na empresa ou no local de trabalho.

Contudo, neste caso específico, a justa causa de rescisão não depende da verificação de danos em concreto; a simples ocorrência de uma situação de perigo no local de trabalho, causada por dolo ou negligência grave do trabalhador, pode em si mesma ser suficiente para justificar a rescisão. Ainda assim, não basta a verificação de um qualquer perigo, sendo necessário que tenha sido criada uma situação em que o risco de lesão foi grande ou eminente.

Na parte final da alínea *d)* do art. 50º, n.º 3, estipula-se ainda que pode haver justa causa de rescisão se o trabalhador, intencional ou negligentemente, causar danos a outro trabalhador. Diferentemente da situação anterior, a justa causa de rescisão requer neste caso a ocorrência de prejuízos, os quais devem ainda ser graves.

v) Lesão de interesses patrimoniais do empregador

Prescreve-se no art. 50º, n.º 3, alínea *e)*, que constitui justa causa de rescisão o “comportamento intencional ou negligente do qual resultem danos materiais em bens, ferramentas ou equipamentos do empregador”. Como expressamente a lei refere, a lesão deve ser praticada de modo intencional (dolo) ou com culpa grave, não sendo, por isso, relevantes os danos provocados por falta de perícia do trabalhador ou motivados pelas deficientes condições de trabalho, saúde, cansaço, etc.

Tal como o exige a noção de justa causa, os danos ou os prejuízos causados devem ser graves em si e nas suas consequências.

vi) Prática de violência no local de trabalho

A prática de “violência física sobre outras pessoas no local de trabalho, salvo se exercida em legítima defesa” (art. 50º, n.º 3, alínea *f)*) é outro dos comportamentos que pode constituir justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do empregador.

Independentemente de a violência física sobre as pessoas constituir um crime, as ofensas corporais constituem um ilícito disciplinar ainda que não causem ferimentos no lesado. Para além disso, nos casos

em que a conduta seja punida a nível penal, a instauração do processo-crime não constitui um pressuposto ou uma condição para a eventual qualificação das ofensas como justa causa de rescisão¹²¹. Como a lei não estabelece qualquer distinção, a violência tanto pode ser praticada sobre pessoas ligadas à empresa, como sobre pessoas estranhas a esta; o que releva é o facto de a conduta do trabalhador ocorrer no local de trabalho.

Porém, o acto violento do trabalhador não é relevante disciplinarmente se foi praticado em legítima defesa.

vii) Comportamento moral ofensivo

Constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho o “comportamento desonesto ou imoral que ofenda os outros trabalhadores e/ou o empregador” (art. 50º, n.º 3, alínea g))¹²². Por apresentar um âmbito demasiadamente amplo ou genérico (a começar, desde logo, pela subjectividade da definição de comportamento desonesto ou imoral) e por ser passível de leituras muito diferenciadas, esta cláusula deve ser interpretada de forma restritiva, sob pena de se admitir que toda a vida privada do trabalhador fique sob a alçada do direito disciplinar.

Ora, o reconhecimento a nível constitucional de um conjunto de direitos de liberdade a todas as pessoas, em especial o direito à reserva da vida privada (art. 36º da Constituição), é incompatível com a sujeição da vida extra-laboral do trabalhador ao poder disciplinar do empregador¹²³. Daí nos parecer que aquela cláusula deve ser interpretada de modo a abranger apenas as condutas e os interesses relacionados com a vida profissional dos intervenientes.

Como se disse na alínea anterior, também não é necessário, caso a ofensa praticada seja tipificada pela lei penal como um crime, que tenha sido previamente instaurado o correspondente processo para que a mesma conduta possa ser objecto de acção disciplinar e sancionada com a rescisão com justa causa. Já difere da situação anterior, o facto de as ofensas morais só revelarem disciplinarmente quando praticadas sobre

¹²¹ Com efeito, apesar dos elementos comuns existentes entre ambos (cf. o capítulo IV, § 5.3.1.), o ilícito penal e o ilícito disciplinar constituem campos autónomos, com regras, meios de prova e prazos de realização diferentes.

¹²² Poder-se-á dizer que, ao referir as condutas morais ou éticas, esta alínea g) completa a alínea f) que abrange a violência física cometida pelo trabalhador.

¹²³ Veja-se, contudo, o que ficou dito no § 2.2. do capítulo IV.

pessoas ligadas à empresa (trabalhadores e empregador), apesar de poderem ocorrer fora do local de trabalho.

Por fim, parece-nos que apenas as condutas relacionadas, ainda que de forma indirecta, com a actividade laboral e com as relações pessoais que estas envolvem podem ser abrangidas pelo art. 50º, n.º 3, alínea g).

viii) **Violação do sigilo profissional**

“A quebra do sigilo profissional e a revelação de informações ou segredos relativos à atividade prestada pelo empregador” (art. 50º, n.º 3, alínea h)) pode constituir um comportamento susceptível de originar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Como se viu, um dos deveres do trabalhador (art. 21º, alínea g)) é “guardar lealdade ao empregador...[não] divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios”. Compreende-se, por isso, que a violação do dever de sigilo ou de segredo possa motivar o despedimento; no entanto, para que tal possa acontecer é necessário que a conduta do trabalhador preencha todos os elementos que integram a noção de justa causa.

ix) **Condenação criminal do trabalhador**

O último comportamento do elenco legal do art. 50º, n.º 3, da LT consiste na “condenação criminal do trabalhador, com sentença transitada em julgado, desde que a pena a cumprir torne impossível a prestação do trabalho” (art. 50º, n.º 3, alínea i)). A amplitude deste preceito permitirá pensar que o trabalhador pode perder o seu emprego por comportamentos de todo alheios à sua vida laboral, como também que a condenação em processo penal constitui em si mesmo um facto susceptível de procedimento disciplinar com vista à rescisão do contrato de trabalho.

No entanto, só em parte estas ideias são certas. Como se refere naquele preceito, o que verdadeiramente permite ao empregador rescindir o contrato de trabalho não é a condenação em si, mas o facto de o cumprimento da pena impedir o trabalhador de comparecer no local de trabalho; é a ausência ao trabalho e não propriamente a condenação penal ou a duração da pena (ainda que aquela seja um efeito desta) que

releva no plano disciplinar¹²⁴.

Por outro lado, a condenação do trabalhador com pena suspensa escapa à aplicação do art. 50º, n.º 3, alínea i).

5.4. Pressupostos processuais

Como se viu no capítulo IV a propósito do poder disciplinar, a LT prevê um conjunto de regras processuais que o empregador deve observar para aplicar qualquer sanção disciplinar; essas normas têm por finalidade essencial dar a conhecer ao trabalhador os factos que poderão motivar o seu despedimento e permitir a sua defesa. Como nos referimos então ao processo disciplinar e às suas várias fases, iremos agora recapitular sumariamente o tema, uma vez que são aplicáveis à rescisão do contrato por justa causa as regras contidas nos arts. 23º e 24º.

Assim, a estrutura do processo disciplinar integra necessariamente as seguintes fases:

- i) Comunicação da nota de culpa, devendo esta conter a “descrição detalhada dos factos”;
- ii) Defesa, por escrito, do trabalhador no prazo de dez dias, contados a partir da recepção da nota de culpa (cf. art. 50º, n.º 4);
- iii) Instrução do processo, no caso de o trabalhador indicar factos em sua defesa, cuja prova seja necessário fazer;
- iv) Decisão fundamentada da entidade patronal, decretando ou não o despedimento;
- v) Aplicação da sanção.

Recorde-se ainda que o processo disciplinar tem de ser iniciado no prazo máximo de vinte dias a contar da data do conhecimento da infracção pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador (art. 24º, n.º 1).

¹²⁴ Em face desta alínea i), deixa de ser relevante determinar se as faltas do trabalhador por motivo de prisão são justificadas ou injustificadas; contudo, de acordo com o art. 33º da LT, as faltas por motivo de prisão deverão ser qualificadas como injustificadas. Embora o legislador não distinga para este efeito as faltas por condenação definitiva ou por prisão preventiva do trabalhador, julga-se que o princípio da presunção da inocência, consagrado no art. 34º, n.º 1, da Constituição, devia conduzir a outra solução, designadamente à suspensão do contrato durante aquele período, por motivo imputável ao trabalhador (capítulo VIII, § 3).

5.5. Meios de oposição do trabalhador

Se o trabalhador se não conformar com a rescisão do seu contrato, a LT confere-lhe duas vias de oposição: o recurso gracioso ou hierárquico, e o recurso judicial. Como esta questão foi analisada no capítulo IV, para lá se remete.

O trabalhador pode ainda recorrer para o Conselho de Arbitragem do Trabalho (art. 101º, n.º 4, alínea *a*)), se bem que as decisões desta entidade estejam sujeitas ao controlo da legalidade e homologação pelo tribunal judicial distrital.

5.6. Nulidade da rescisão

A rescisão do contrato de trabalho proferida pelo empregador será nula quando (art. 51º da LT):

- i*) For devida a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos (art. 50º, n.º 3, da Constituição), ou relacionados com a nacionalidade, estado civil, sexo ou orientação sexual, idade, ascendência ou origem étnica, religião, estado de saúde (art. 6º, n.º 3, da Constituição);
- ii*) O fundamento invocado seja considerado improcedente;
- iii*) Não tenha sido instaurado processo disciplinar;
- iv*) O processo disciplinar:
 - Não tenha sido reduzido a escrito;
 - Não tenha sido enviada ao trabalhador a nota de culpa ou esta seja deficiente por não descrever circunstanciadamente os factos imputados;
 - Não tenha sido concedida ao trabalhador a possibilidade de defender-se ou não tenham sido atendidos os meios de defesa requeridos (por exemplo, a audição das testemunhas);
 - A decisão aplicada não tenha sido fundamentada ou tenha sido baseada em factos não constantes da nota de culpa;
- v*) Não tenham sido respeitados os prazos para o exercício da acção disciplinar, designadamente para a instauração do respectivo processo ou para executar a sanção disciplinar, bem como os prazos de prescrição da infracção e do processo disciplinar (arts. 23º e 24º).

A ilicitude da rescisão com justa causa é declarada pelos tribunais, devendo o trabalhador interpor a correspondente acção judicial de impugnação no prazo de sessenta dias a contar da notificação da rescisão do seu contrato (art. 54º, n.º 2, da LT).

5.7. Efeitos da declaração de nulidade

Se a rescisão for declarada nula por qualquer das razões referidas anteriormente, o trabalhador tem direito (art. 55º):

i) A ser reintegrado no posto de trabalho que ocupava à data da rescisão e a receber as remunerações a que teria direito se estivesse ao serviço entre a data da rescisão e a da reintegração (art. 55º, n.º 1).

ii) Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma compensação pecuniária, determinada nos termos do n.º 3, do art. 55º.

Se optar por não ser reintegrado, tem ainda direito a uma compensação por tempo de serviço, correspondente a um mês de salário por cada cinco anos de antiguidade na empresa (art. 56º)¹²⁵, a qual acresce à auferida em caso de substituição da reintegração.

Contudo, o empregador tem a faculdade de requerer judicialmente a não reintegração do trabalhador na empresa, desde que alegue e prove que o regresso daquele é prejudicial para a empresa (art. 55º, n.º 3, segunda parte). Neste caso, o trabalhador mantém o direito a ser indemnizado nos termos referidos na alínea anterior;

iii) À contagem para efeitos de antiguidade do tempo decorrido, conforme as situações, entre a rescisão do contrato e a reintegração do trabalhador, ou entre o momento da rescisão e a data em que o trabalhador declara não pretender ser reintegrado, ou entre a rescisão e a data em que o tribunal determina a não reintegração do trabalhador a pedido do empregador (art. 55º, n.º 2).

¹²⁵ Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o montante do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

6. Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

6.1. Caracterização

A par da rescisão com justa causa desencadeada por factos imputáveis ao trabalhador (causas subjectivas), a lei admite igualmente a rescisão pelo empregador do contrato de trabalho por causas ligadas ou com origem na empresa (causas objectivas). Para além da diferença de motivações, enquanto a rescisão com justa causa é individual, a rescisão por motivos de mercado pode abranger um ou vários trabalhadores (art. 52º, n.º 3).

O empregador pode rescindir os contratos de trabalho com fundamento em dificuldades económicas da empresa resultantes de motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais; no entanto, de acordo com o art. 52º, n.º 2, aquela medida só poderá ser adoptada após o empregador ter recorrido à suspensão do contrato ou à redução do período normal de trabalho, como se prevê no art. 15º da LT. Por conseguinte, em caso de dificuldades económicas, a lei obriga a que, primeiramente, o empregador suspenda os contratos ou reduza o tempo de trabalho e só depois, se estas medidas não se revelarem suficientes, pode recorrer à rescisão dos contratos de trabalho com base nos mesmos fundamentos.

A rescisão por motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais compreende diferentes situações e causas, embora todas tenham em comum a mesma consequência, a necessidade de o empregador reduzir o número de trabalhadores. De acordo com a LT, este tipo de rescisão pode ter por fundamento:

- (i) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa decorrente da diminuição das suas vendas ou do encerramento definitivo da empresa;
- (ii) Motivos estruturais – encerramento ou reestruturação de uma ou várias secções da empresa (fusão ou extinção de serviços), mudança de actividade ou de produtos, dificuldades financeiras;
- (iii) Motivos tecnológicos – alterações das condições técnicas de actividade (compra de novas máquinas, informatização), automatização dos serviços.

Em todo o caso, esta modalidade de rescisão do contrato de trabalho só é permitida se se revelar indispensável para assegurar a viabilidade da empresa. O objectivo que a lei pretende alcançar é permitir que, através da rescisão de alguns contratos de trabalho, se consigam manter os restantes postos de trabalho e, portanto, evitar o encerramento total da empresa.

O recurso à suspensão dos contratos ou à redução do período de trabalho apenas se justifica como pressuposto da rescisão por motivos económicos se a situação da empresa o permitir, porquanto pode acontecer que o empregador já não tenha condições económicas ou financeiras para continuar a sua actividade e, portanto, não haja justificação ou oportunidade para recorrer às medidas previstas no art. 15º da LT. Nessas situações, se as dificuldades da empresa já não forem ultrapassáveis ou resolúveis com aquelas medidas, compreende-se que o único procedimento a adoptar pelo empregador seja desde logo a rescisão dos contratos da totalidade dos trabalhadores.

6.2. Extinção sucessiva dos contratos

Muito embora a LT não o preveja de forma expressa, a rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais é compatível com a extinção sucessiva dos contratos, se esta tiver lugar dentro de um determinado período de tempo e com fundamento em motivos idênticos. Por um lado, a existência de várias rescisões ocorridas dentro de um prazo relativamente reduzido pode ser entendida como sendo causada pelo mesmo motivo ou conjunto de motivos objectivos; por outro lado, permite-se que, no âmbito do mesmo processo de negociação (*infra*), a entidade patronal possa proceder aos ajustamentos sucessivos que lhe são ditados pelas dificuldades da empresa, evitando assim que tenha de abrir vários procedimentos de negociação num curto espaço de tempo.

Aliás, a possibilidade de extinção sucessiva dos contratos ao abrigo do mesmo procedimento está implicitamente admitida no art. 52º, n.º 5, alínea *d*), ao prever que, na comunicação que envia aos trabalhadores, o empregador deve definir o período de tempo durante o qual vão ser efectuadas as rescisões. Este não poderá ser excessivo, devendo por isso, ser ajustado à dimensão e à complexidade da situação em concreto, sob pena de se criar um clima de insegurança generalizada nos trabalhadores.

6.3. Procedimento de rescisão

6.3.1. O processo negocial

A cessação dos contratos por rescisão só se torna eficaz depois de cumprido um processo de consulta e de negociação entre os trabalhadores e a entidade patronal, o qual tem em vista possibilitar um acordo quanto ao número (e respectivas condições) de trabalhadores a despedir. Assim, quando pretenda rescindir os contratos por um daqueles motivos, o empregador deve:

i) Informar, por escrito, da intenção de despedir os trabalhadores visados e os seus representantes, caso estes existam, assim como enviar uma cópia dessa comunicação ao Serviço da Mediação e Conciliação (art. 52º, n.º 4). Nesse documento, o empregador deve indicar os motivos que justificam a medida (razões de mercado, estruturais ou tecnológicas), o número e a categoria dos trabalhadores abrangidos, os critérios adoptados para seleccionar os trabalhadores cujos contratos terminam, assim como o período durante o qual as rescisões vão ser efectuadas (art. 52º, n.º 5).

ii) Nos cinco dias subsequentes ao envio desta comunicação, inicia-se um processo de negociação ente a entidade patronal e os trabalhadores notificados ou os seus representantes, com vista à obtenção de um acordo sobre os despedimentos a efectuar. Nessa negociação participa o Serviço de Mediação e Conciliação (art. 52º, n.º 7).

Na falta de representantes dos trabalhadores à data da comunicação do empregador, os trabalhadores abrangidos podem designar uma comissão representativa, no prazo máximo de três dias a contar daquela comunicação (art. 52º, n.º 8).

Durante esta fase de negociação, os trabalhadores interessados podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo (art. 53º, n.º 1), nos termos atrás referidos.

6.3.2. Rescisão dos contratos

Terminada a fase de mediação, e caso a intenção de despedir se mantenha, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abran-

gido a rescisão, indicando a data em que esta produz efeitos, os motivos que a justificam e o montante da indemnização a receber (art. 53º, n.º 1).

Aquela comunicação deve ser enviada com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias da data prevista para a extinção do contrato, conforme a antiguidade do trabalhador seja igual ou inferior a dois anos, ou superior a dois anos, respectivamente (art. 53º, n.º 2). O não cumprimento, total ou parcial, do pré-aviso implica para o empregador o pagamento a cada trabalhador da remuneração correspondente aos dias de pré-aviso em falta (art. 53º, n.º 3).

6.4. Direitos dos trabalhadores

i) Durante o período de aviso prévio

O trabalhador abrangido pelo despedimento tem direito, durante o período do aviso prévio, a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana para procurar outro emprego, não podendo a entidade descontar esse período na retribuição (art. 53º, n.º 4). O trabalhador deve comunicar, com a antecedência mínima de um dia, o modo como pretende utilizar esse crédito de horas (art. 53º, n.º 5).

ii) Compensação por tempo de serviço

O trabalhador despedido por motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais goza do direito a uma compensação em função da sua antiguidade na empresa, correspondente a um salário por cada período de cinco anos (art. 56º da LT)¹²⁶.

6.5. Impugnação da rescisão e suas consequências

A não verificação dos motivos invocados ou o incumprimento do procedimento ou dos respectivos prazos tornam a rescisão ilícita (nula). A ilicitude é declarada pelo tribunal, devendo para tal o trabalhador interessado interpor a correspondente acção judicial de impugnação no

¹²⁶ Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o montante do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

prazo de sessenta dias contados a partir da notificação da rescisão (art. 54º, n.º 2, da LT).

Se a rescisão for ilícita, o trabalhador tem direito a:

- i) Ser reintegrado no lugar que ocupava à data da rescisão;
- ii) Receber as remunerações a que teria direito se estivesse ao serviço, vencidas entre a data da rescisão e a da reintegração;
- iii) Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma compensação pecuniária, determinada nos termos do n.º 3, do art. 55º. Caso não opte pela reintegração, tem ainda direito a uma compensação por tempo de serviço, correspondente a um mês por cada cinco anos de antiguidade (art. 56º). Esta compensação acresce à atribuída em substituição da reintegração;
- iv) O tempo decorrido entre a rescisão do contrato e a data da reintegração do trabalhador (ou a data em que o trabalhador declara que não pretende ser reintegrado, ou a data em que o tribunal declara, a pedido do empregador, a não reintegração do trabalhador) conta para a antiguidade (art. 55º, n.º 2).

6.6. A oposição à reintegração dos trabalhadores

Faculta-se ao empregador a possibilidade de requerer ao tribunal que os trabalhadores despedidos não sejam reintegrados na empresa, devendo para tal alegar e provar que o seu regresso é prejudicial para a empresa (art. 55º, n.º 3, segunda parte).

Não obstante a letra deste n.º 3 (“sem prejuízo do disposto no número 1”), temos dúvidas quanto à razoabilidade do reconhecimento ao empregador desta faculdade de oposição em caso de rescisão do contrato por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Com efeito, quando a lei se refere ao prejuízo que o regresso do trabalho pode causar no funcionamento da empresa está a pressupor que os fundamentos invocáveis pelo empregador não são de ordem económica decorrentes dos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, mas apenas os relacionados com as relações de trabalho no interior da empresa, isto é, com a respectiva disciplina ou o funcionamento interno.

Ora, o reconhecimento ao empregador da faculdade de oposição ao regresso dos trabalhadores com fundamento em prejuízos de natureza económica significaria permitir-lhe alcançar os mesmos efeitos que

não conseguiu com o procedimento que visava o seu despedimento¹²⁷, retirando assim efeitos práticos à impugnação da rescisão do contrato proposta pelos trabalhadores e, com isso, ao direito à segurança no emprego.

Por isso, entendemos que, apesar da letra da lei, esta faculdade excepcional de oposição deve considerar-se limitada à rescisão dos contratos de trabalho com justa causa.

7. Efeitos comuns às modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além das consequências sobre o vínculo laboral, a cessação do contrato de trabalho produz outros efeitos qualquer que seja a sua natureza e a causa que originou a ruptura do contrato.

7.1. Carta de referência e certificado de trabalho

Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador:

- i) Uma carta de referência na qual conste, nomeadamente, o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou (art. 55º, n.º 1). Esse documento pode conter outras informações, desde que solicitadas pelo trabalhador, não podendo, contudo, o empregador incluir nele referências difamatórias ou que atentem contra a dignidade daquele (art. 55º, n.º 2).
- ii) Um certificado de trabalho onde conste a identificação do trabalhador, a data de início e do termo do contrato, as funções desempenhadas, o salário auferido (o último se, entretanto, houve aumento salarial), bem como dados relativos à segurança social (art. 55º, n.º 3).

¹²⁷ Sempre poderia dizer-se que este direito de oposição seria um expediente que a lei quis conferir ao empregador para os casos em que a rescisão é declarada nula por motivos processuais e, portanto, em que as dificuldades económicas da empresa se mantêm. Muito embora a lei não estabeleça qualquer tipo de diferenciação quanto aos motivos da nulidade, importa reconhecer que, na situação actual das relações laborais no país, o legislador poderia ser mais condescendente relativamente aos vícios de processo relacionados com a rescisão por motivos económicos, desde que consagrasse medidas especiais de compensação para os trabalhadores.

7.2. Devolução dos instrumentos de trabalho

Terminado o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os meios de trabalho que pertençam a este, podendo incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados pelo atraso ou pelo incumprimento da obrigação.

7.3. Compensação por tempo de serviço

Como já foi referido por diversas vezes, o art. 56º da LT consagra, independentemente da causa de extinção do contrato, o direito de o trabalhador receber uma compensação da entidade patronal pelo tempo de serviço prestado (antiguidade), independentemente da modalidade de extinção do contrato. Essa compensação corresponde a um mês de salário por cada cinco anos de antiguidade.

Os períodos de cinco anos não têm de ser contínuos, devendo, por isso, ser contabilizados todos os períodos de laboração prestados na empresa; por outro lado, a antiguidade não é prejudicada ou interrompida em caso de transmissão da empresa, como decorre do art. 18º, n.º 1, da LT.

Quanto ao valor do salário que serve de base de cálculo à compensação, julga-se que abrange apenas as prestações regulares e periódicas, as quais, na maioria das situações, correspondem ao salário de base ou de categoria¹²⁸.

¹²⁸ Cf. o que ficou dito a este propósito no § 2.3. do capítulo VI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS*

ABRANTES, José João, *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005.

AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1991.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*. Coimbra, Almedina, 2015

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho I – Relações individuais do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014

RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho II - Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina, 2014.

XAVIER, Bernardo, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2011.

ANEXO
LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Constituição da República

Artigo 9.º

Recepção do direito internacional

1. A ordem jurídica timorense adopta os princípios de direito internacional geral ou comum.
2. As normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais vigoram na ordem jurídica interna mediante aprovação, ratificação ou adesão pelos respectivos órgãos competentes e depois de publicadas no jornal oficial.
3. São inválidas todas as normas das leis contrárias às disposições das convenções, tratados e acordos internacionais recebidos na ordem jurídica interna timorense.

Artigo 16.º

Universalidade e igualdade

Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres.

Ninguém pode ser discriminado com base na cor, raça, estado civil, sexo, origem étnica, língua, posição social ou situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução ou condição física ou mental.

Artigo 17.º

Igualdade entre mulheres e homens

A mulher e o homem têm os mesmos direitos e obrigações em todos os domínios da vida familiar, cultural, social, económica e política.

Artigo 21.º

Cidadão portador de deficiência

1. O cidadão portador de deficiência goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres dos demais cidadãos, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontre impossibilitado em razão da deficiência.
2. O Estado, dentro das suas possibilidades, promove a protecção aos cidadãos portadores de deficiência, nos termos da lei.

Artigo 23.º

Interpretação dos direitos fundamentais

Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes da lei e devem ser interpretados em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Artigo 24.º

Leis restritivas

1. A restrição dos direitos, liberdades e garantias só pode fazer-se por lei, para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e nos casos expressamente previstos na Constituição.
2. As leis restritivas dos direitos, liberdades e garantias têm, necessariamente, carácter geral e abstracto, não podem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos dispositivos constitucionais e não podem ter efeito retroactivo.

Artigo 26.º

Acesso aos tribunais

1. A todos é assegurado o acesso aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.
2. A justiça não pode ser denegada por insuficiência de meios económicos.

Artigo 39.º

Família, casamento e maternidade

1. O Estado protege a família como célula base da sociedade e condição para o harmonioso desenvolvimento da pessoa.
4. A maternidade é dignificada e protegida, assegurando-se a todas as mulheres protecção especial durante a gravidez e após o parto e às mulheres trabalhadoras direito a dispensa de trabalho por período adequado, antes e depois do parto, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias, nos termos da lei.

Artigo 50.º

Direito ao trabalho

1. Todo o cidadão, independentemente do sexo, tem o direito e o dever de trabalhar e de escolher livremente a profissão.
2. O trabalhador tem direito à segurança e higiene no trabalho, à remuneração, ao descanso e às férias.
3. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos.
4. É proibido o trabalho compulsivo, sem prejuízo do disposto na legislação sobre a execução de penas.
5. O Estado promove a criação de cooperativas de produção e apoia as empresas familiares como fontes de emprego.

Artigo 51.º

Direito à greve e proibição do lock-out

1. Os trabalhadores têm direito a recorrer à greve, sendo o seu exercício regulado por lei.
2. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.
3. É proibido o *lock-out*.

Artigo 52.º

Liberdade sindical

1. O trabalhador tem direito a organizar-se em sindicatos e associações profissionais para defesa dos seus direitos e interesses.
2. A liberdade sindical desdobra-se, nomeadamente, na liberdade de constituição, liberdade de inscrição e liberdade de organização e regulamentação interna.
3. Os sindicatos e as associações sindicais são independentes do Estado e do patronato.

Artigo 56.º

Segurança e assistência social

1. Todos os cidadãos têm direito à segurança e à assistência social, nos termos da lei.
2. O Estado promove, na medida das disponibilidades nacionais, a organização de um sistema de segurança social.
3. O Estado apoia e fiscaliza, nos termos da lei, a actividade e o funcionamento das instituições de solidariedade social e de outras de reconhecido interesse público sem carácter lucrativo.

Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas por Timor-Leste

- Convenção nº 29 (1930), sobre o trabalho forçado
- Convenção nº 87 (1948), sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical
- Convenção nº 98 (1949), relativa ao direito de organização e de negociação colectiva
- Convenção nº 182 (1999), relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças
- Todas estas Convenções foram ratificadas em 16-6-2009.

LEI DO TRABALHO

Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro

Através do Regulamento UNTAET n.º 2002/05, de 1 de Maio, foi aprovado o Código Laboral para Timor-Leste, sendo este o diploma que desde essa data disciplina as relações de trabalho no nosso país.

A evolução económica e social do país na última década exige a aprovação de um instrumento legislativo que responda às necessidades atuais do mercado laboral e empresarial em Timor-Leste, permitindo, de forma harmoniosa, o investimento e desenvolvimento das atividades empresariais e a proteção e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

A conformação de um novo quadro jurídico regulador das relações de trabalho, através da presente lei, representa, assim, um contributo crucial para o processo de desenvolvimento da sociedade e economia timorenses.

Foram ouvidas as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

O Parlamento Nacional decreta, nos termos do n.º 1 do artigo 95.º da Constituição da República, para valer com lei, o seguinte:

PARTE I
DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I
OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º

Objeto

1. A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e às relações coletivas de trabalho.
2. As disposições desta lei não podem ser afastadas por contrato individual ou acordo coletivo de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador.
3. Excecionam-se do disposto no número anterior as normas imperativas previstas na lei.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. A presente lei é aplicável no território nacional, aos trabalhadores e empregadores e respetivas organizações de todos os setores de atividade.
2. A presente lei não se aplica aos funcionários públicos, aos membros das Forças Armadas e da Polícia.
3. O trabalho doméstico é regulado em legislação especial.
4. Excetua-se ainda da aplicação desta lei as relações de trabalho desenvolvidas pelos membros da família, no âmbito da exploração de pequenas propriedades familiares, agrícolas ou industriais, e cujo resultado se destine à subsistência familiar.

Artigo 3.º

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido na presente lei os contratos individuais de trabalho e os acordos coletivos celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações já constituídas antes da sua entrada em vigor.

Artigo 4.º

Contagem de prazos

Salvo disposição expressa em contrário, os prazos determinados na presente lei contam-se em dias seguidos.

Artigo 5.º

Definições

Para os efeitos previstos nesta lei, entende-se por:

- a) Acidente de trabalho, aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, ou no percurso do trabalhador entre a sua casa e o local de trabalho e vice-versa, a serviço do empregador, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença da qual resulte a morte ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- b) Acordo coletivo, o acordo celebrado entre um sindicato e um empregador ou organização de empregadores, com o objetivo principal de fixar as condições de trabalho para um grupo de trabalhadores ou categoria profissional;
- c) Antiguidade, o tempo de trabalho contado desde a data do início da execução do contrato de trabalho até à sua cessação;
- d) Categoria profissional, definição da posição do trabalhador pela descrição das funções a serem desempenhadas pelo trabalhador;
- e) Cessação do contrato, a extinção da relação de trabalho entre o trabalhador e empregador;
- f) Contrato de aprendizagem, contrato de trabalho celebrado com participantes de programas de formação ou de qualificação profissional ou com pessoas à procura do primeiro emprego;

- g) Contrato de trabalho, o acordo através do qual o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade ao empregador, sob a autoridade e direção deste, mediante o pagamento de remuneração;
- h) Menor, a pessoa com idade inferior a 17 anos, nos termos previstos no Código Civil;
- i) Empregador, a pessoa, individual ou coletiva, incluindo, entre outros, o profissional liberal e a instituição sem fins lucrativos, à qual outra pessoa, o trabalhador, presta uma determinada atividade sob sua autoridade e direção, mediante o pagamento de uma remuneração;
- j) Falta, a ausência do trabalhador do local de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado a prestar a sua atividade;
- k) Horário de trabalho, a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, incluindo os intervalos para descanso;
- l) Local de trabalho, o local onde o trabalhador deve prestar a sua atividade ao empregador, conforme previsto no contrato de trabalho ou outro local que resulte do acordo das partes;
- m) Negociação coletiva, o processo pelo qual um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores discutem a celebração de um Acordo Coletivo;
- n) Organização de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço;
- o) Período de funcionamento, o período de tempo que decorre entre o início e o fim da atividade diária do empregador;
- p) Período normal de trabalho, o período de tempo diário durante o qual o trabalhador está obrigado a prestar a sua atividade, conforme previsto no contrato de trabalho ou determinado pelo empregador;
- q) Período probatório, o período inicial do contrato de trabalho, remunerado, durante o qual as partes avaliam o interesse na manutenção do contrato de trabalho, designadamente o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho oferecidas pelo empregador, podendo qualquer uma das partes cessar o contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa e sem direito a indemnização;

- r) Remuneração, a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do contrato de trabalho, do acordo coletivo ou dos usos, pela prestação do trabalho, incluindo o salário base e outras prestações de caráter regular e periódico feitas em dinheiro ou espécie;
- s) Salário base, montante mínimo definido no contrato de trabalho, recebido pelo trabalhador como contrapartida direta da prestação de trabalho;
- t) Setor de atividade, a área na qual um indivíduo ou pessoa coletiva desenvolve uma atividade com ou sem fins lucrativos;
- u) Sindicato, uma organização de trabalhadores, permanente e voluntária, com vista a promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores;
- v) Trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte;
- w) Trabalho por turnos, o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, em períodos de trabalho diferentes;
- x) Trabalho sazonal, o trabalho cujo ciclo de produção se efetua numa determinada época do ano;
- y) Trabalho extraordinário, o trabalho prestado para além do período normal de trabalho;
- z) Trabalhador, a pessoa física que realiza uma atividade sob autoridade e direção do empregador, mediante remuneração;
- aa) Trabalhador estrangeiro, o cidadão de nacionalidade não timorense que reside e presta trabalho em Timor-Leste.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 6.º

Princípio da igualdade

1. Todos os trabalhadores, homens e mulheres, têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e capacitação profissionais, às condições de trabalho e à remuneração.
2. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser, direta ou indiretamente, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de cor, raça, estado civil, sexo, nacionalidade, ascendência ou origem étnica, posição social ou situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução ou condição física ou mental, idade e estado de saúde.
3. Qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para o acesso ou a execução de um determinado trabalho não constitui discriminação.
4. Não são consideradas discriminatórias as medidas de caráter temporário, concretamente definido, de natureza legislativa, que beneficiem certos grupos desfavorecidos, designadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida ou deficiência, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos nesta lei.
5. As diferenças retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.
6. Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando em relação a qual candidato ou trabalhador se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a preferência no acesso ao emprego ou as diferenças nas condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no n.º 2.

Artigo 7.º

Assédio

1. É proibido o assédio ao candidato a emprego e ao trabalhador.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.
3. Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, como o contacto ou insinuações, comentários de índole sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.
4. O empregador deve tomar todas as medidas necessárias para prevenir casos de assédio, designadamente assédio sexual, no local de trabalho.

Artigo 8.º

Proibição do trabalho forçado

1. É proibido o trabalho forçado ou compulsivo.
2. Entende-se por trabalho forçado ou compulsivo todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça ou coerção e que não seja oferecido voluntariamente, nomeadamente:
 - a) O trabalho desempenhado para pagamento de uma dívida pessoal ou alheia;
 - b) O trabalho desempenhado como meio de coerção ou educação política, ou punição por exprimir determinadas opiniões políticas ou ideológicas;
 - c) O trabalho desempenhado como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico;
 - d) O trabalho desempenhado como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

3. Não constitui trabalho forçado ou compulsivo:
- a) O trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;
 - b) O trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns dos cidadãos;
 - c) O trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judicial, desde que o trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição;
 - d) O trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, tais como, em caso de guerra ou calamidade, incêndio, inundação, epidemias, ou em qualquer outra circunstância que ponha em risco a vida ou a segurança de toda ou parte da população;
 - e) Pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns dos seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

PARTE II
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

CAPÍTULO I
CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I
REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 9.º

Contrato de Trabalho

1. O contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa singular, o trabalhador, se obriga a prestar a sua atividade a outra pessoa, o empregador, sob a autoridade e direção deste, mediante o pagamento de remuneração.
2. As cláusulas constantes do contrato de trabalho que contrariem disposições imperativas desta lei ou demais legislação aplicável são nulas.
3. A invalidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostre que o contrato não teria sido celebrado sem a parte afetada pela invalidade.
4. As cláusulas nulas consideram-se substituídas pelas disposições correspondentes previstas na legislação aplicável.

Artigo 10.º

Forma e requisitos

1. O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito, numa das línguas oficiais, e assinado por ambas as partes, devendo conter, no mínimo, as seguintes cláusulas:
 - a) A identificação do empregador e do trabalhador;
 - b) O cargo e a atividade a serem desempenhados pelo trabalhador;

- c) O local de trabalho;
 - d) O horário normal de trabalho e os períodos de descanso;
 - e) O valor, forma e a periodicidade da remuneração;
 - f) A categoria profissional do trabalhador;
 - g) A data da celebração do contrato e a data de início de execução, caso esta seja diferente;
 - h) A duração do período probatório;
 - i) A duração do contrato e respetiva justificação, caso se trate de contrato de trabalho por tempo determinado;
 - j) O acordo coletivo de trabalho aplicável, caso exista.
2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a falta de forma escrita não afeta a validade do contrato de trabalho nem os direitos e deveres do trabalhador e do empregador, designadamente os previstos nos artigos 20.º e 21.º, presumindo-se que a sua falta é imputável ao empregador o qual fica automaticamente sujeito a todas as suas consequências legais.
 3. Nada sendo dito quanto à data de início da execução do contrato, presume-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

Artigo 11º

Duração do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho pode ser celebrado:
 - a) Por tempo indeterminado, ou
 - b) Por tempo determinado.
2. O contrato de trabalho que não adote a forma escrita é sempre considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado.
3. Presume-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho que não estabeleça o respetivo prazo de duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a prova da temporalidade ou transitoriedade das atividades que constituem o objeto do contrato de trabalho.
4. O contrato de trabalho por tempo determinado não pode, incluindo renovações, exceder o período de três anos.

Artigo 12.º

Contrato de trabalho por tempo determinado

1. O contrato de trabalho por tempo determinado só pode ser celebrado para atender a necessidades temporárias do empregador, nomeadamente:
 - a) Substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar trabalho;
 - b) Atividades sazonais;
 - c) Trabalho em obra, projeto ou outra atividade determinada e temporária.
2. O contrato por tempo determinado deve estabelecer de forma clara o motivo justificativo para a sua celebração, bem como a relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado, sob pena de a justificação ser considerada nula e o contrato de trabalho considerado como contrato de trabalho por tempo indeterminado.
3. Sem prejuízo do disposto no número 1, podem ainda ser celebrados, por tempo determinado, contratos de aprendizagem.
4. Considera-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho por tempo determinado celebrado com base no mesmo motivo justificativo e com o mesmo trabalhador com o qual haja sido celebrado anteriormente contrato de trabalho por tempo determinado, antes de decorridos 90 dias entre o fim do primeiro contrato e o início do segundo contrato.
5. Considera-se igualmente por tempo indeterminado o contrato de trabalho celebrado inicialmente por tempo determinado que ultrapasse o período máximo de duração.
6. O contrato de aprendizagem celebrado com participantes dos programas de formação ou qualificação profissionais não pode exceder seis meses.
7. Caso um contrato por tempo determinado seja declarado como por tempo indeterminado, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 13.º

Renovação do contrato

1. O contrato de trabalho por tempo determinado, nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, pode ser renovado, por acordo escrito entre as partes, desde que se mantenham os factos que justificaram a sua celebração inicial, não podendo exceder o período máximo estabelecido no número 4 do artigo 11.º.
2. O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.
3. Considera-se como um único contrato de trabalho o contrato de trabalho determinado e a respetiva renovação.

Artigo 14º

Período probatório

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos a um período probatório, durante o qual qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo por escrito em contrário.
2. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado a duração do período probatório pode ser de até 1 mês, salvo em relação a trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica ou responsabilidade, ou que desempenhem funções de confiança, em que o período probatório pode ser fixado até 3 meses.
3. Nos contratos de trabalho por tempo determinado cuja duração seja:
 - a) Igual ou inferior a 6 meses, o período probatório não pode exceder 8 dias;
 - b) Superior a 6 meses o período probatório não pode exceder 15 dias.
4. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período probatório.

Artigo 15º

Suspensão do contrato ou redução do período normal de trabalho

1. O empregador pode suspender, temporariamente, os contratos de trabalho ou reduzir o período normal de trabalho, por motivos de mercado, tecnológicos, estruturais, desastres ou outras ocorrências alheias à sua vontade, que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, sempre que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos contratos de trabalho.
2. A suspensão dos contratos de trabalho não pode ser superior a 2 meses.
3. A redução temporária do período de trabalho não pode ser superior a 40 por cento do período normal de trabalho, nem ser superior a 3 meses de duração.
4. O empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela suspensão ou pela redução dos períodos normais de trabalho, ao sindicato que os represente e ao Serviço de Mediação e Conciliação, a sua intenção de adotar alguma das medidas referidas nos números anteriores e as razões justificativas da sua adoção, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data prevista para o início da suspensão ou redução temporária.
5. Durante os períodos de suspensão ou redução do período normal de trabalho, mantém-se em vigor os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
6. O período de suspensão ou redução conta para efeitos de antiguidade e não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
7. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber metade da respectiva remuneração.
8. Durante o período de redução do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um valor proporcional ao número de horas prestadas.

9. Findo o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador e o trabalhador podem acordar a cessação do contrato de trabalho, tendo o trabalhador direito ao pagamento da indemnização prevista no artigo 55º.

SECÇÃO II

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 16.º

Alteração do objeto do contrato de trabalho

1. O trabalhador deve exercer as atividades concernentes ao cargo para o qual foi contratado ou promovido, não podendo ser colocado em categoria inferior ou despromovido, exceto se tal mudança for imposta por necessidades imperativas da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador e por este aceite.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador pode, em caso de força maior ou de necessidades imprevisíveis e prementes da empresa, atribuir ao trabalhador, pelo tempo necessário, atividades não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal não acarrete diminuição da remuneração ou de quaisquer outros direitos e garantias do trabalhador.
3. O trabalhador pode, por tempo determinado, exercer atividades concernentes a cargo superior àquele para o qual foi contratado devendo, por esse facto, ser remunerado de acordo com o valor e as regalias atribuídos a esse cargo.

Artigo 17.º

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1. O trabalhador exerce as suas funções no local de trabalho estabelecido no contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.
2. Salvo disposição em contrário prevista no contrato de trabalho, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que haja necessidade comprovada da empresa,

- que o trabalho não possa ser desempenhado por outro trabalhador e que a transferência não cause prejuízo ao trabalhador.
3. Caso se verifique prejuízo, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito a indenização, nos termos previstos no artigo 55º.
 4. Os custos com a transferência do trabalhador, definitiva ou temporária, são da exclusiva responsabilidade do empregador, não podendo, de forma alguma, ser suportados pelo trabalhador.
 5. O empregador deve observar o disposto no artigo anterior sempre que a transferência do trabalhador para outro local de trabalho implique a alteração do objeto do contrato.

Artigo 18.º

Transmissão da Empresa ou Estabelecimento

1. A mudança de titularidade da empresa ou estabelecimento não implica a rescisão dos contratos de trabalho, transferindo-se para o novo titular os direitos e deveres do anterior empregador estabelecidos nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.
2. O novo titular é solidariamente responsável pelas obrigações do trabalho vencidas até os dois meses anteriores à transmissão, ainda que sejam obrigações respeitantes a trabalhadores cujo contrato de trabalho já tenha cessado.

CAPÍTULO II

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Artigo 19.º

Deveres mútuos

1. Os empregadores e os trabalhadores devem respeitar e fazer respeitar as leis e os acordos coletivos que lhes sejam aplicáveis e colaborar para a obtenção de níveis elevados de produtividade da empresa e na promoção humana e social do trabalhador.
2. A parte que, culposamente, desrespeitar os seus deveres é responsável pelo prejuízo que causar à outra parte.

Artigo 20.º

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho, o empregador deve:

- a) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, em particular, no que respeita à saúde, higiene e segurança no trabalho;
- b) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, proporcionando-lhe, na empresa ou fora dela, oportunidade de formação profissional adequada ao posto de trabalho;
- c) Pagar pontualmente uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;
- d) Permitir ao trabalhador o exercício de cargos de representação em organizações de trabalhadores e da atividade sindical, não o prejudicando por esse exercício;
- e) Prevenir riscos de doenças e acidentes profissionais, fornecendo ao trabalhador a informação e os equipamentos necessários à prevenção;

- f) Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal ao serviço da empresa com indicação dos nomes, data de admissão, tipo do contrato de trabalho, cargo, remuneração, férias e faltas justificadas e não justificadas;
- g) Tratar o trabalhador com respeito e justiça, não atentando contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade.

Artigo 21.º

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho, o trabalhador deve:

- a) Comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade e prestar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou de seu representante, em tudo o que diz respeito à execução e disciplina no trabalho, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, salvo se existir motivo relevante impeditivo;
- d) Guardar lealdade ao empregador não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- f) Promover e executar todos os atos tendentes a melhorar a produtividade da empresa;
- g) Cooperar com a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho implementado pela empresa e respeitar as prescrições estabelecidas, na lei ou no acordo coletivo, e as ordens do empregador nesta matéria;
- h) Tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho com respeito, não atentando contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade.

Artigo 22.º

Garantias do trabalhador

Sem prejuízo de outras garantias previstas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho, é proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, rescindindo o seu contrato, aplicando outras sanções, ou tratando-o desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Impedir, injustificadamente, a prestação efetiva do trabalho;
- c) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo coletivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo coletivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoas por ele indicadas.

Artigo 23.º

Poderes do empregador e poder disciplinar

1. Dentro dos limites decorrentes da lei, do acordo coletivo ou do contrato de trabalho, o empregador, ou o seu representante, tem o direito de fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
2. O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador enquanto vigorar o contrato de trabalho.
3. O poder disciplinar pode ser exercido pelo empregador ou pelo seu representante nos termos estabelecidos pelo empregador.
4. Em caso de violação pelo trabalhador dos deveres previstos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo coletivo, o empregador pode aplicar as seguintes medidas disciplinares:
 - a) Advertência verbal numa língua acessível ao trabalhador;
 - b) Advertência escrita, com a indicação dos motivos que a fundamentam, numa língua acessível ao trabalhador;
 - c) Suspensão do trabalhador, por um período máximo de três dias, com perda da remuneração, após 3 advertências escritas;
 - d) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem qual-

quer indemnização ou compensação, nos termos previstos no artigo 50.º.

5. A medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do trabalhador.
6. As medidas disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas após instauração e conclusão de processo disciplinar.
7. Pela mesma infração não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.
8. A infração disciplinar prescreve no prazo de seis meses a contar da data da sua ocorrência.
9. O empregador deve promover a execução da sanção disciplinar no prazo de trinta dias a contar da data da decisão proferida no âmbito do processo disciplinar.

Artigo 24.º

Processo disciplinar

1. O processo disciplinar deve ser elaborado por escrito, devendo iniciar-se no prazo máximo de 20 dias subsequentes à data em que o empregador, ou o seu representante com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
2. O processo disciplinar prescreve se, após decorrido o período de seis meses desde a data da sua instauração, o trabalhador não tiver sido notificado da decisão final.
3. O empregador deve notificar o trabalhador, por escrito, dos factos pelos quais é acusado, devendo a notificação conter a descrição detalhada dos factos imputados.
4. Ao trabalhador é assegurado o direito de defesa, o qual deve ser exercido no prazo de 10 dias a contar da notificação dos factos que lhe são imputados.
5. O trabalhador deve apresentar a sua defesa por escrito, podendo apresentar documentos, requerer a sua audição e outras diligências de prova.
6. Se o trabalhador se recusar a receber a notificação dos factos pelos quais está acusado, tal recusa deve ser registada na própria notificação e confirmada por duas testemunhas, as quais devem ser trabalhadores.

7. Na situação prevista no número anterior, bem como no caso de o trabalhador sujeito ao processo disciplinar se encontrar ausente e em lugar desconhecido, deve ser lavrado um edital pelo qual o trabalhador é convocado para receber a acusação com especial advertência de que o prazo para apresentação de defesa conta a partir da data de publicação do edital.
8. É proibida a convocação dos trabalhadores, para receber a acusação e apresentar defesa, através de qualquer meio de comunicação social.
9. O empregador toma a decisão final no âmbito do processo disciplinar, por escrito e obrigatoriamente fundamentada, com indicação expressa da sanção aplicada, no prazo de 10 dias a contar:
 - a) Da apresentação da defesa pelo trabalhador, ou decorrido este prazo sem que a defesa tenha sido apresentada; ou
 - b) Da conclusão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador.
10. O trabalhador pode recorrer da decisão que aplica uma medida disciplinar para o empregador ou para o superior hierárquico imediato àquele que aplicou a medida disciplinar, conforme o caso, sem prejuízo do direito a solicitar a intervenção dos organismos de mediação e conciliação com vista à resolução do conflito.

Secção II

Duração do tempo de trabalho

Artigo 25.º

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho não pode ultrapassar 8 horas por dia, nem 44 horas por semana.
2. Após um período de 5 horas de trabalho ininterrupto, o trabalhador tem direito a um intervalo, para descanso, de, pelo menos, 1 hora.

Artigo 26.º

Horário de trabalho

Compete ao empregador definir o horário de trabalho do trabalhador dentro das regras fixadas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho.

Artigo 27.º

Horas extraordinárias

1. O trabalho prestado em horas extraordinárias é remunerado com a remuneração horária normal, acrescida de 50 por cento.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório é remunerado com a remuneração horária normal acrescida de 100 por cento.
3. A duração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório não pode ultrapassar 8 horas por dia.
4. Cada trabalhador não pode prestar mais do que 4 horas de trabalho extraordinário por dia ou 16 horas por semana.
5. Excecionam-se dos limites previstos nos n.ºs 3 e 4, os trabalhos prestados em casos de força maior ou que sejam indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
6. O empregador deve possuir um registo em relação a cada trabalhador, do qual consta o início e o termo das horas extraordinárias de trabalho.

Artigo 28.º

Trabalho noturno

A prestação de trabalho noturno, entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, é remunerada com a remuneração horária normal acrescida de 25 por cento.

Artigo 29.º

Trabalho por turnos

1. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse o período normal de trabalho, nos termos previstos no artigo 25.º.
2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

Secção III

Suspensão da prestação do trabalho

Artigo 30.º

Descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a um período de descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas.
2. O dia de descanso semanal só pode deixar de ser ao domingo quando o trabalhador preste trabalhos indispensáveis à continuidade de serviços que não podem ser interrompidos ou que tenham, necessariamente, de ser prestados ao domingo.

Artigo 31.º

Feriados obrigatórios

1. São considerados feriados obrigatórios os estabelecidos na lei.
2. A não prestação de trabalho nos dias de feriado obrigatório não determina a perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos do trabalhador.

Artigo 32.º

Férias

1. O trabalhador tem direito a férias remuneradas por cada ano de trabalho prestado.
2. O período de férias não pode ser inferior a 12 dias úteis.

3. Nos casos de cessação do contrato de trabalho antes de completado o ciclo de 1 ano de trabalho, o trabalhador tem direito a férias proporcionais à razão de 1 dia por cada mês trabalhado.
4. O período de gozo de férias deve ser marcado por acordo entre o trabalhador e empregador, cabendo ao empregador, na falta de acordo, defini-lo.
5. Se o empregador, culposamente, impedir o gozo das férias, dentro dos 12 meses subsequentes à data em que o trabalhador tenha adquirido o direito, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente ao dobro da remuneração dos dias de férias não gozados.

Artigo 33.º

Faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. As faltas justificadas devem ser comunicadas antecipadamente ou logo que possível ao empregador, não implicando a perda da remuneração ou de quaisquer outros direitos.
3. O trabalhador pode faltar justificadamente 3 dias por ano em caso de casamento, morte de membros da família e eventos comunitários e religiosos.
4. O trabalhador pode igualmente faltar justificadamente ao trabalho por motivo de doença ou acidente, mediante a apresentação de atestado médico, até 12 dias por ano, dos quais 6 são remunerados por inteiro e os 6 dias restantes remunerados a 50 por cento do valor da remuneração diária.
5. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade determinando a perda da remuneração correspondente ao período em falta, sendo descontado na antiguidade do trabalhador, assim como podem ser fundamento para rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 50.º.
6. As faltas justificadas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador.
7. O empregador pode exigir que o trabalhador faça prova dos factos alegados para a justificação da falta.

SECÇÃO IV

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 34.º

Princípios gerais

1. O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições dignas de segurança, higiene e saúde as quais devem ser asseguradas pelo empregador.
2. O trabalhador tem direito a indemnização para reparação dos danos decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorridos durante o exercício normal de suas funções, e que sejam causados pela omissão de informação ou pelo não fornecimento de equipamento adequado ao trabalhador.
3. Se do acidente de trabalho ou da doença profissional referidos no número anterior resultar a morte do trabalhador, a indemnização é atribuída ao cônjuge do trabalhador, na falta deste aos filhos do trabalhador, na falta deste aos pais do trabalhador e, na falta deste, aos irmãos do trabalhador.

Artigo 35.º

Obrigações gerais do empregador

1. O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições dignas de segurança, higiene e saúde no trabalho, prevenindo os acidentes e os perigos resultantes do trabalho, quer estejam relacionados com o trabalho, quer ocorram durante o trabalho, e reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.
2. Para o efeito do estabelecido no número anterior, o empregador deve adotar as seguintes medidas:
 - a) Identificação e avaliação dos riscos profissionais;
 - b) Eliminação ou, quando não for possível, redução dos fatores de risco ou de acidentes;
 - c) Planeamento e organização na empresa ou estabelecimento de um sistema de prevenção de riscos profissionais, de

- primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes sobre os riscos para a saúde e segurança, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativas tanto ao posto de trabalho ou função, como à empresa em geral;
 - e) Promoção e vigilância da segurança e saúde dos trabalhadores, bem como de terceiros que possam ser afetados no interior ou no exterior do local de trabalho.
3. Na aplicação das medidas adotadas, o empregador deve utilizar os meios necessários e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, bem como os equipamentos de proteção necessários, e dar instruções, verbalmente ou por escrito, em língua acessível ao trabalhador, quanto à forma correta de uso dos mesmos.

Artigo 36.º

Obrigações gerais do trabalhador

1. Para o efeito do estabelecido nesta secção, é dever do trabalhador:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nos acordos coletivos, bem como as instruções do empregador, ou dos seus representantes, adotadas com o mesmo objetivo;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador ou por quem o represente, as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros meios, em especial, os equipamentos de proteção individual e coletiva postos à sua disposição;
 - d) Cooperar no estabelecimento e melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa.
2. As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam quaisquer encargos financeiros para o trabalhador, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

Artigo 37.º

Comissão paritária

1. É obrigatória a constituição de uma comissão paritária nas empresas com mais de 20 trabalhadores ou nas empresas, independente do número de trabalhadores, cuja atividade represente riscos especiais para a saúde, segurança e higiene dos trabalhadores.
2. A comissão paritária deve ser composta por:
 - a) 2 membros, sendo 1 representante dos trabalhadores e 1 representante do empregador, nas empresas com número igual ou inferior a 20 trabalhadores;
 - b) 4 membros, sendo 2 representantes dos trabalhadores e 2 representantes do empregador, nas empresas com mais de 20 trabalhadores.
3. Os membros da comissão paritária são responsáveis por promover, periodicamente, a consciencialização dos trabalhadores sobre os riscos inerentes ao trabalho, bem como sobre as medidas para sua eliminação ou diminuição.
4. Os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos em assembleia de trabalhadores expressamente convocada para o efeito.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 38.º

Princípios gerais

1. Todo o trabalhador, sem qualquer distinção, tem direito a receber uma remuneração justa, que tenha em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, observando-se o princípio de que para trabalho igual ou de mesmo valor é devido um salário igual.
2. A remuneração do trabalhador não pode ser inferior ao valor mínimo definido por lei ou acordo coletivo da categoria.

3. É nula de pleno direito qualquer cláusula do contrato de trabalho pela qual o trabalhador renuncie ao direito à remuneração ou que condicione o seu pagamento a acontecimento ou realização de um facto incerto.

Artigo 39.º

Modalidades da remuneração

1. A remuneração pode ser fixa ou variável.
2. Entende-se por remuneração fixa o valor certo e definido no contrato de trabalho a ser pago periodicamente ao trabalhador pela prestação de trabalho.
3. Entende-se por remuneração variável aquela que, além da remuneração fixa, é paga ao trabalhador com base no seu desempenho ou produtividade.
4. Não são consideradas parte da remuneração:
 - a) Os valores pagos a título de ajuda de custo, incluindo transporte, alimentação, alojamento ou os valores pagos em razão de transferência do trabalhador para outro local de trabalho;
 - b) As gratificações ou participação em lucros concedidas em razão do desempenho económico da empresa ou estabelecimento;
 - c) Os valores pagos pela prestação de trabalho extraordinário;
 - d) Outros benefícios extraordinários concedidos pelo empregador.

Artigo 40.º

Forma, lugar e tempo do pagamento da remuneração

1. A remuneração é paga em dinheiro, devendo o pagamento ser feito em moeda com curso legal no país, através de cheque ou mediante transferência bancária.
2. O pagamento da remuneração deve ser feito em dia de trabalho e no local onde o trabalhador exerça as suas atividades, podendo, excecionalmente, ser acordado outro local se for mais favorável ao trabalhador.
3. A remuneração deve ser paga diretamente ao trabalhador e em

períodos certos, não podendo exceder um mês o intervalo entre cada pagamento.

4. No ato de pagamento da remuneração, o empregador entrega ao trabalhador um documento-recibo do qual consta o período a que respeita a remuneração, o montante bruto e o montante líquido recebido, os descontos e retenções efetuados e todas as prestações adicionais.
5. A remuneração deve ser paga ao trabalhador na data do vencimento ou, caso este seja sábado, domingo ou feriado, no dia útil imediatamente anterior.

Artigo 41.º

Remuneração do trabalho a tempo parcial

1. O trabalhador que preste trabalho a tempo parcial é remunerado, proporcionalmente, pelas horas de trabalho prestadas.
2. O valor da remuneração do trabalhador a tempo parcial é calculado com base no valor da remuneração horária de um trabalhador a tempo inteiro, ocupando o mesmo cargo ou posto de trabalho.

Artigo 42.º

Descontos na remuneração

1. O trabalhador deve autorizar por escrito quaisquer descontos ou retenções que incidam sobre a remuneração.
2. Sem prejuízo do previsto no número anterior, o empregador está autorizado a efetuar descontos ou retenções para o Sistema de Segurança Social, bem como noutros casos determinados por lei ou por decisão judicial.
3. Os descontos efetuados não podem exceder, por mês, 30 por cento do valor total da remuneração recebida pelo trabalhador.
4. O empregador deve indicar no recibo da remuneração todos os descontos e retenções efetuados.

Artigo 43.º

Proteção da remuneração

1. Salvo nos casos expressamente previstos na lei, o empregador não pode, através da remuneração, compensar créditos que tenha sobre o trabalhador.
2. O pagamento dos créditos emergentes da remuneração do trabalhador já vencida e respetivos juros de mora ou de indemnizações decorrentes da cessação do contrato de trabalho gozam de preferência, mesmo em relação aos créditos do Estado, em caso de declaração de falência ou de liquidação da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 44.º

Subsídio Anual

1. O trabalhador tem direito a um subsídio anual de valor não inferior a 1 salário mensal, que deve ser pago pelo empregador até ao dia 20 de Dezembro de cada ano civil.
2. O cálculo do subsídio anual é proporcional aos meses de trabalho prestado em cada ano civil.

CAPÍTULO IV

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 45.º

Proibição do despedimento sem justa causa

1. 1. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos, bem como com base nos motivos elencados no n.º 2 do artigo 6º.
2. 2. Não é, também, considerada como justa causa para o despedimento:
 - a) Ser membro de um sindicato ou participar em atividades sindicais fora do horário normal de trabalho, ou, com o consentimento do empregador, dentro do horário de trabalho;

- b) Participar na eleição ou por exercer, ou ter exercido, cargo em sindicatos;
 - c) Ter assinado reclamação ou ter participado em processo contra o empregador em que envolva violação da lei ou regulamentos ou por recorrer às autoridades competentes;
 - d) Idade, salvo nos termos da lei e das regras da Segurança Social sobre a reforma;
 - e) Gravidez ou ausência durante a licença de maternidade, nos termos do artigo 59º;
 - f) Ausência temporária por motivo de doença ou acidente, nos termos do n.º 4 do artigo 33º;
 - g) Ausência por motivo de cumprimento do serviço militar ou outra obrigação civil.
3. O despedimento nos termos do presente artigo é nulo, conferindo ao trabalhador o direito a ser indemnizado nos termos do disposto no artigo 55º.

Artigo 46.º

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Acordo entre as partes;
- c) Rescisão por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa;
- e) Rescisão por razões de mercado, tecnológicas ou estruturais relativas à empresa ou estabelecimento.

Artigo 47.º

Cessação por caducidade

1. 1. O contrato de trabalho caduca:
- a) Com a verificação do prazo do contrato de trabalho por tempo determinado;
 - b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o trabalho ou do empregador de o receber, tais como, morte do trabalhador ou

morte do empregador que acarrete o encerramento das atividades da empresa ou encerramento total e definitivo da empresa por outros motivos, neste caso, sem prejuízo do estabelecido nos artigos 18.º e 52.º;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.
2. O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.

Artigo 48.º

CessaçãO do contrato de trabalho por acordo das partes

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, o qual deve ser celebrado por escrito e assinado por ambos, mencionando os termos em que se dá a cessação, a data da celebração do acordo, o início da produção dos efeitos, bem como, se couber, a compensação a receber pelo trabalhador.

Artigo 49.º

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.
2. A comunicação de rescisão deve ser feita por escrito e apresentar os factos que a justificam, dentro dos quinze dias seguintes ao acontecimento desses factos.
3. Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
 - a) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador estabelecidos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo coletivo;
 - b) Falta de pagamento pontual da remuneração;
 - c) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, praticadas pelo empregador ou por seu representante;
 - d) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a execução do contrato de trabalho;
 - e) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador, quando ultrapassado um período de 3 meses.

4. A rescisão com base nos fundamentos previstos nas alíneas a) a c) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização sem prejuízo da instauração do devido processo legal para apurar as responsabilidades civil e criminal do empregador ou seu representante.
5. A indemnização referida no número anterior é calculada nos termos do disposto no artigo 55º, tendo o trabalhador direito ao dobro dos valores indicados naquele artigo.
6. O empregador pode impugnar em tribunal a rescisão por iniciativa do trabalhador, no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º.
7. Se o tribunal declarar improcedente a justa causa invocada pelo trabalhador, o empregador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos causados.
8. O trabalhador pode, ainda, cessar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.
9. A falta de cumprimento total ou parcial do aviso prévio estabelecido no número anterior determina o pagamento de uma indemnização pelo trabalhador ao empregador de cumpridos.

Artigo 50.º

Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa

1. Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.
2. Na apreciação da justa causa deve ser tido em conta o grau de lesão dos interesses do empregador, o carácter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e colegas de trabalho e demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
3. Constituem justa causa para a rescisão, sem necessidade de aviso prévio, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima e repetida às ordens dadas pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos;

- b) Faltas injustificadas ao trabalho por mais de 3 dias seguidos ou por mais de 5 dias intercalados num mês;
 - c) Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao respetivo cargo ou função;
 - d) Comportamento intencional ou negligente que coloque em perigo a segurança ou as condições de saúde no local de trabalho ou de que resulte danos a outro trabalhador;
 - e) Comportamento intencional ou negligente do qual resultem danos materiais em bens, ferramentas ou equipamentos do empregador;
 - f) Violência física sobre outras pessoas no local de trabalho, salvo se exercida em legítima defesa;
 - g) Comportamento desonesto ou imoral que ofenda os outros trabalhadores e/ou o empregador;
 - h) A quebra do sigilo profissional e a revelação de informações ou de segredos relativos à atividade prestada pelo empregador.
 - i) Condenação criminal do trabalhador, com sentença transitada em julgado, desde que a pena a cumprir torne impossível a prestação do trabalho.
4. O contrato de trabalho não pode ser rescindido sem que o trabalhador apresente a sua defesa, aplicando-se as regras previstas nos artigos 23.º e 24.º.

Artigo 51.º

Ilicitude da rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa

1. A rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa é ilícita quando:
- a) O motivo justificativo para a rescisão for considerado improcedente;
 - b) Não tenha sido precedida do processo disciplinar;
 - c) No decurso do processo disciplinar não tenha sido respeitada alguma das formalidades previstas na lei, nomeadamente a falta de audição do trabalhador e a falta de fundamentação da decisão;

- d) Se tiverem decorridos os prazos para instauração do processo disciplinar, de prescrição da infração e do processo disciplinar, e para execução da sanção disciplinar.
2. A ilicitude da rescisão é declarada pelos tribunais, devendo a competente ação judicial ser interposta no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação ao trabalhador, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97º.
3. A declaração de ilicitude pelo tribunal confere ao trabalhador os direitos previstos no artigo 55º.

Artigo 52.º

Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

1. O empregador pode rescindir contratos de trabalho com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais desde que a rescisão seja indispensável para a viabilidade económica ou reorganização da empresa.
2. A rescisão do contrato de trabalho nos termos do número anterior só pode ter lugar após recurso às medidas previstas no artigo 15.º.
3. O empregador pode, com os fundamentos referidos no número 1, rescindir um ou mais contratos de trabalho.
4. Sempre que o empregador pretenda proceder à rescisão de contratos de trabalho nos termos deste artigo, deve comunicar essa intenção, por escrito, aos trabalhadores afetados e aos seus representantes, caso existam, remetendo ainda uma cópia ao Serviço de Mediação e Conciliação.
5. Da comunicação referida no número anterior devem constar os seguintes dados:
 - a) Os fundamentos para a rescisão;
 - b) O número, identificação e as categorias dos trabalhadores abrangidos;
 - c) Os critérios com base nos quais foram selecionados os trabalhadores cujos contratos devem ser rescindidos;
 - d) O período de tempo durante o qual vão ser efetuadas as rescisões.
6. No prazo de cinco dias após o envio da comunicação indicada

no número 2, o empregador deve dar início a negociações com os trabalhadores ou seus representantes com vista à obtenção de um acordo sobre o processo de rescisão dos contratos de trabalho.

7. O Serviço de Mediação e Conciliação participa nas reuniões realizadas entre o empregador e os trabalhadores ou seus representantes, nos termos do número anterior, com o objetivo de conciliar os interesses das partes.
8. Na falta de representantes dos trabalhadores à data da comunicação referida no número 2, podem estes designar, no prazo máximo de três dias, uma comissão representativa.

Artigo 53.º

Comunicação da rescisão

1. Concluído o processo de negociação entre as partes, sem que tenha sido possível evitar rescisões contratuais, o empregador comunica a cada trabalhador afetado, por escrito, com cópia para a comissão representativa, caso exista, e para o Serviço de Mediação e Conciliação, a decisão de rescisão com indicação expressa do motivo que a fundamenta, da data de cessação do contrato e do montante da indemnização a receber.
2. A comunicação referida no número anterior deve ser comunicada com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data de cessação do contrato caso o trabalhador tenha uma antiguidade inferior ou igual a 2 anos, e com a antecedência mínima de 30 dias caso o trabalhador tenha uma antiguidade superior a 2 anos.
3. O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior implica o pagamento da remuneração correspondente aos dias em falta.
4. Durante o período de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana sem prejuízo do direito à correspondente remuneração.
5. O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas, com antecedência mínima de 1 dia.

Artigo 54.º

Ilicitude da rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

1. A rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais é ilícita quando:
 - a) As razões invocadas para a rescisão forem manifestamente inexistentes;
 - b) Não forem observados os procedimentos ou os prazos previstos nos artigos 52.º e 53.º.
2. A ilicitude da rescisão é declarada pelos tribunais, devendo a competente ação judicial ser interposta no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação ao trabalhador, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º.
3. A declaração de ilicitude pelo tribunal confere ao trabalhador os direitos previstos no artigo 55.º.

Artigo 55.º

Reintegração e Indemnização

1. Caso a decisão de rescisão do contrato de trabalho com fundamento em justa causa ou com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais, seja declarada ilícita, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho e a receber as remunerações devidas desde a data da rescisão do contrato até à data da reintegração.
2. O período que decorrer entre a data da rescisão do contrato e a reintegração do trabalhador conta para efeitos da antiguidade deste.
3. Sem prejuízo do disposto no número 1, se o trabalhador declarar expressamente que não pretende a reintegração, ou se o tribunal considerar, a requerimento fundamentado do empregador, que a reintegração é prejudicial para o funcionamento da empresa, o trabalhador tem direito ao pagamento da seguinte indemnização:
 - a) Metade de 1 mês de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 1 mês mas inferior a 6 meses;

- b) 1 mês de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 6 meses mas inferior a 1 ano;
- c) 2 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 1 ano mas inferior a 2 anos;
- d) 3 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 2 anos mas inferior a 3 anos;
- e) 4 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 3 anos mas inferior a 4 anos;
- f) 5 meses de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 4 anos mas inferior a 5 anos;
- g) 6 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 5 anos.

Artigo 56.º

Compensação por tempo de serviço

Independentemente do motivo, em caso de cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a uma compensação por tempo de serviço no valor correspondente a 1 mês de salário por cada período de 5 anos de trabalho ao serviço do empregador.

Artigo 57.º

Certificado de trabalho

1. Em caso de cessação do contrato de trabalho, independentemente da causa que a motivou, o empregador deve emitir um certificado de trabalho do qual deve constar o nome do trabalhador, o início e fim do contrato de trabalho e as funções desempenhadas pelo trabalhador.
2. O empregador deve ainda entregar ao trabalhador documento que contenha os dados dos descontos e retenções efetuados no âmbito do sistema de Segurança Social e outros determinados por lei ou por decisão judicial.

CAPÍTULO V
REGIMES ESPECIAIS DE PROTEÇÃO NO TRABALHO

SECÇÃO I
PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Artigo 58.º

Princípios gerais

A maternidade e a paternidade constituem um valor social eminente, sendo garantidos à mãe trabalhadora e ao pai trabalhador todos os direitos relacionados com a maternidade e paternidade.

Artigo 59.º

Licença por maternidade

1. A trabalhadora tem direito a uma licença remunerada por maternidade pelo período mínimo de 12 semanas, sendo que 10 semanas devem, necessariamente, ser gozadas após o parto, sem perda da remuneração e direitos de antiguidade.
2. O período de licença de maternidade não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
3. Sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou nascituro, impeditivo do exercício de funções, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica.
4. Em caso de interrupção da gravidez a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração de 4 semanas.

Artigo 60.º

Licença por paternidade

1. O trabalhador tem direito a uma licença remunerada de 5 dias úteis por paternidade, a seguir ao nascimento do seu filho, sem perda do direito de antiguidade.

2. O período de licença de paternidade não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
3. Em caso de nascimento do filho seguido da morte do cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, no momento ou até duas semanas após o parto, o trabalhador tem direito à licença prevista no número 1 do artigo anterior, sem perda da remuneração e direito de antiguidade.

Artigo 61.º

Responsabilidade

É da responsabilidade do empregador o pagamento da remuneração aos trabalhadores durante o período das licenças de maternidade e de paternidade, até ao estabelecimento do sistema de segurança social.

Artigo 62.º

Dispensas para consulta médica e amamentação

1. A trabalhadora grávida tem direito a ausentar-se do trabalho, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos, para efectuar exames médicos, pelo tempo e número de vezes necessários, mediante apresentação ao empregador da correspondente justificação.
2. A trabalhadora tem direito a dispensa de trabalho para amamentar ou aleitar o filho até este perfazer seis meses de idade, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos.
3. Para o efeito do disposto no número anterior, a trabalhadora tem direito a dois períodos diários, com a duração de uma hora cada.

Artigo 63.º

Proteção da saúde e segurança

1. A trabalhadora grávida ou a amamentar tem direito, sem diminuição da remuneração, a não desempenhar trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado, designadamente que impliquem esforço físico ou exposição a substâncias perigosas para si ou para o filho.
2. A trabalhadora grávida ou a amamentar tem direito a não pres-

tar trabalho noturno ou extraordinário.

Artigo 64.º

Falta para assistência a filhos

1. Os trabalhadores com filhos menores de 10 anos têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite máximo de 5 dias por ano, para prestar assistência, inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente daquele, devendo apresentar justificação.
2. O direito a faltar atribuído no número anterior determina apenas a perda de remuneração relativa aos dias em causa.

Artigo 65.º

Proteção contra o despedimento

1. A trabalhadora, finda a licença por maternidade, tem o direito a ser readmitida no seu posto de trabalho ou num posto de trabalho equivalente, com a mesma remuneração.
2. É proibido o despedimento da trabalhadora por motivo de gravidez, amamentação ou aleitação.
3. Cabe ao empregador que despedir a trabalhadora grávida, a amamentar ou a aleitar, provar que o despedimento não teve como fundamento estes factos.

SECÇÃO II

TRABALHO DE MENORES

Artigo 66.º

Princípios gerais

1. O empregador deve proporcionar aos menores que, nos termos da lei, podem trabalhar, condições de trabalho adequadas à respetiva idade e que acautelem a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, especialmente, qualquer risco resultante da falta

de experiência e da inconsciência dos riscos potenciais ou existentes.

2. O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho.

Artigo 67.º

Proteção especial

1. É proibida a contratação de menor para a realização de trabalho perigoso ou capaz de comprometer a sua educação, prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico, mental, moral ou social.
2. São também proibidas:
 - a) Todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou compulsório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
 - b) A utilização, demanda e oferta de crianças para fins de prostituição, produção de material pornográfico ou espetáculos pornográficos;
 - c) A utilização, demanda e oferta de crianças para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
 - d) Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

Artigo 68.º

Idade mínima de admissão ao trabalho

1. A idade mínima de admissão ao trabalho é de 15 anos.
2. Não pode ser admitido a prestar trabalho o menor que não tenha completado a idade mínima de admissão ao trabalho, com exceção da prestação de trabalho leve, bem como a participa-

ção em programas de formação profissional, técnica, ou artística reconhecidos legalmente.

3. O menor entre 13 e 15 anos pode prestar trabalho leve, nos termos do artigo seguinte.
4. O menor não pode desempenhar tarefas insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico, conforme definidas pela autoridade competente.
5. O empregador que contratar menor deve permitir e incentivar que este frequente as aulas do ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente, aplicando-se as regras previstas no artigo 76º.

Artigo 69.º

Trabalho leve

1. Entende-se por trabalho leve a atividade constituída por tarefas simples e definidas, que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos e mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento do menor e que não prejudiquem os estudos ou a participação em programas de formação profissional aprovados pelo Governo.
2. Não se considera trabalho leve, nomeadamente:
 - a) O trabalho que exceda 5 horas por dia e 25 horas semanais;
 - b) O trabalho noturno;
 - c) O trabalho que implique um descanso semanal inferior a dois dias;
 - d) O trabalho que implique um período de mais de 3 horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora.
3. É proibido exigir ou permitir trabalho extraordinário executado por menor contratado para prestar trabalho leve.

Artigo 70.º

Exame médico

1. O menor só pode ser admitido a prestar trabalho após ter sido submetido a exame médico que certifique a sua capacidade física e psíquica para o exercício das funções, a ser obrigatória-

- mente realizado antes do início da prestação do trabalho.
2. O exame médico referido no número anterior deve ser repetido anualmente, para evitar que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e desenvolvimento físico e mental do menor.

SECÇÃO III

TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

Artigo 71.º

Princípios gerais

O trabalhador, ou candidato a emprego, com deficiência ou doença crónica, goza dos direitos previstos nesta lei, não podendo ser discriminado no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, não podendo o seu contrato de trabalho cessar com fundamento nesse motivo.

Artigo 72.º

Exames médicos

1. O empregador não pode exigir do candidato a emprego ou do trabalhador a realização de testes médicos, incluindo testes de deteção do VIH, salvo se os exames forem indispensáveis para proteção e segurança do trabalhador e mediante consentimento escrito deste.
2. Para os efeitos do número anterior, o empregador não deve pressionar, direta ou indiretamente, o candidato a emprego ou o trabalhador a consentir por escrito na realização de testes médicos.
3. É nulo e sem qualquer efeito, todo e qualquer ato do empregador pelo qual o candidato a emprego ou o trabalhador sejam pressionados, direta ou indiretamente, a consentir na realização de testes médicos.
4. O médico responsável pela realização dos exames médicos apenas deve comunicar ao empregador se o trabalhador está

ou não apto a exercer a atividade.

5. O empregador deve velar pela preservação do caráter confidencial do resultado de quaisquer exames.

Artigo 73.º

Confidencialidade

Ao trabalhador ou ao candidato a emprego é garantido o direito à confidencialidade das informações relacionadas com as suas condições de saúde.

Artigo 74.º

Precauções no local de trabalho

O empregador deve garantir que os trabalhadores não são expostos a riscos prejudiciais à sua saúde, nomeadamente riscos de contaminação no local de trabalho, devendo promover programas de consciencialização e, se necessário, fornecer equipamentos para salvaguardar a segurança dos trabalhadores.

Artigo 75.º

Adequação do tipo de trabalho e horário

O posto de trabalho e o horário de trabalho devem ser adequados e adaptados ao estado de saúde do trabalhador com deficiência ou doença crónica.

SECÇÃO IV

TRABALHADOR-ESTUDANTE

Artigo 76.º

Proteção do trabalhador-estudante

1. Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente.
2. Na organização dos horários de trabalho o empregador deve facilitar ao trabalhador-estudante a frequência nas aulas ou em

- cursos escolares ou de formação profissional, nos termos do número anterior.
3. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda da remuneração ou de quaisquer direitos, para realização de provas de avaliação.
 4. O trabalhador-estudante menor de idade tem direito a fazer coincidir o período de férias do trabalho com o período de férias escolares.
 5. Para efeitos do disposto no presente artigo, o trabalhador deve fazer prova da sua condição de estudante, apresentando documento comprovativo da matrícula, o respetivo horário escolar e a certificação do aproveitamento escolar deve ser apresentada periodicamente de acordo com o calendário da instituição de ensino.
 6. Para a contratação de trabalhador-estudante menor de idade, o empregador deve observar as regras previstas no artigo 68º.

SECÇÃO V TRABALHADOR ESTRANGEIRO

Artigo 77.º

Trabalhador estrangeiro

1. O trabalhador estrangeiro a exercer atividade profissional goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres aplicáveis aos trabalhadores nacionais, nos termos do presente Lei e das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas por Timor-Leste.
2. O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro deve ser escrito e ser autorizado pela autoridade competente, observando-se as regras previstas em legislação especial.

PARTE III
RELAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CAPÍTULO I
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E LIBERDADE
SINDICAL

Artigo 78.º

Princípios gerais

Todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer discriminação e sem necessidade de autorização prévia, podem constituir e filiar-se em organizações com a finalidade de promover e defender os seus direitos e interesses.

Artigo 79.º

Objetivos

As organizações sindicais e as organizações de empregadores, no desempenho das suas atividades, têm como objetivo:

- a) Promover e defender os direitos e interesses dos seus membros;
- b) Colaborar com o Governo no desenvolvimento e realização dos objetivos previstos na política do trabalho;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva;
- d) Colaborar com a Inspeção do Trabalho, no respeitante à aplicação das regras previstas na lei e no acordo coletivo;
- e) Participar, nos termos legalmente estabelecidos, no processo de elaboração da legislação laboral.

Artigo 80.º

Direitos

As organizações sindicais e as organizações de empregadores, devidamente registradas, têm direito a:

- a) Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho, nos termos estabelecidos na lei;
- b) Prestar serviços aos seus filiados;
- c) Iniciar e intervir em processos administrativos para defender os direitos e interesses de seus filiados, nos termos da lei;
- d) Filiar-se em organizações de nível internacional.

Artigo 81.º

Liberdade e proteção sindical

1. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a filiar-se, a não se filiar ou a deixar de estar filiado numa organização sindical.
2. O trabalhador não pode filiar-se em mais do que um sindicato do mesmo nível e mesmo ramo de atividade, simultaneamente, a título da mesma profissão ou atividade.
3. São nulos todos e quaisquer atos que tenham como objetivo:
 - a) Condicionar o acesso ao emprego à filiação ou não a uma determinada organização sindical;
 - b) Despedir, transferir ou prejudicar o trabalhador por estar filiado ou não numa organização sindical, ou por exercer atividades relativas à sua liberdade sindical.

Artigo 82.º

Direito de reunião e afixação

1. O sindicato pode realizar reuniões na empresa ou estabelecimento com a finalidade de informar e discutir assuntos sindicais de interesse para os trabalhadores.
2. As reuniões devem ser realizadas fora do horário normal de trabalho, salvo por autorização expressa do empregador.
3. A convocação para as reuniões deve ser feita, no mínimo, com 48 horas de antecedência

4. O sindicato tem o direito de afixar convocatórias, textos, ou informações sobre a atividade sindical em local de fácil visualização e acesso a todos os trabalhadores nos locais de trabalho.

Artigo 83.º

Independência e autonomia

1. As organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores são independentes e autónomos, entre si, do Estado, de partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer interferência destes na sua organização, bem como o seu financiamento.
2. Os empregadores não podem, individualmente ou através de outra pessoa, promover a constituição, manutenção ou financiamento do funcionamento, por quaisquer meios, das organizações de trabalhadores ou, porque qualquer meio, intervir na sua organização ou direção, ou impedir e dificultar o exercício dos seus direitos.
3. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa limitar o exercício dos direitos sindicais previstos na lei ou de impedir o seu exercício legal.
4. As organizações de trabalhadores podem constituir-se em:
 - a) Sindicato;
 - b) Federação – associação de três ou mais sindicatos de uma mesma profissão ou mesmo ramo de atividade; ou
 - c) Confederação – associação nacional de sindicatos.
5. As organizações de empregadores podem constituir-se em:
 - a) Organização de empregadores;
 - b) Federação, composta pela associação de três ou mais organizações de empregadores de um mesmo ramo de atividade;
 - c) Confederação, composta pela associação nacional das organizações de empregadores.
6. Os sindicatos e as organizações de empregadores podem constituir organizações de nível regional e nacional.

Artigo 84.º

Direito à autorregulamentação

As organizações sindicais e as organizações de empregadores têm o direito de elaborar os seus estatutos e eleger os seus membros, regendo-se pelos princípios democráticos e de direito vigentes nos termos da lei.

Artigo 85.º

Registo, personalidade jurídica e responsabilidade

1. O requerimento de registo de um sindicato ou organização de empregadores deve ser instruído com os seguintes documentos:
 - a) Requerimento de registo assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, dirigido ao órgão governamental competente;
 - b) Ata da assembleia constituinte;
 - c) Estatutos aprovados;
 - d) Lista nominativa dos membros fundadores.
2. Constatados os requisitos necessários para o registo, o membro competente do Governo deve transcrever o registo em livro próprio e fazer publicar os estatutos, no prazo máximo de 30 dias, no Jornal da República e um aviso em dois jornais de grande circulação no país, informando o público da emissão do certificado em nome da organização.
3. Os sindicatos e as organizações de empregadores adquirem personalidade jurídica com o registo dos seus estatutos junto ao órgão do governo responsável pela área do trabalho.
4. Com a aquisição da personalidade jurídica, os sindicatos e as organizações de empregadores têm capacidade para contratar, adquirir e dispor de bens imóveis e móveis e ser parte em processo judicial.
5. Os sindicatos e as organizações de empregadores só podem iniciar o exercício da sua atividade depois da publicação dos seus estatutos ou, na falta destas, depois de decorridos 30 dias após o registo.
6. Nenhum membro ou dirigente de sindicato ou organização

empresarial deve responder pelas obrigações e responsabilidades contraídas em nome da instituição, salvo em caso comprovado de fraude.

Artigo 86.º

Conteúdo dos estatutos

1. Os estatutos das organizações sindicais e das organizações de empregadores devem conter e regular expressamente:
 - a) A denominação, a sede e o ramo de atividade que representa;
 - b) Os objetivos da organização e o seu nível geográfico de atuação;
 - c) Os requisitos para a aquisição e perda da qualidade de filiado;
 - d) Os direitos e deveres dos filiados;
 - e) A forma de cobrança de quotas;
 - f) O regime disciplinar;
 - g) Os órgãos que compõem a instituição, suas competências, as regras para sua eleição e o período do mandato;
 - h) As reuniões da assembleia e a forma de votação;
 - i) O regime de administração financeira;
 - j) O processo de alteração dos estatutos;
 - k) O regime aplicável à fusão, dissolução e extinção da organização, bem como a liquidação do património.
2. As alterações dos estatutos, aprovadas pela assembleia da organização, devem ser registadas no órgão competente no prazo de 30 dias.
3. O registo e as alterações dos estatutos das organizações ficam sujeitas ao disposto no n.º 2 e no n.º 3 do artigo anterior, apenas produzindo efeitos em relação a terceiros após a sua devida publicação.

Artigo 87.º

Cancelamento do registo

1. O registo de um sindicato ou organização de empregadores só pode ser cancelado por decisão da assembleia nos termos de seus estatutos internos ou por decisão judicial.
2. A extinção voluntária ou judicial do sindicato ou organização de empregadores deve ser notificada ao órgão governamental competente para que proceda ao cancelamento do registo e publicação, nos termos do n.º 3 do artigo 86.º.

Artigo 88.º

Legislação subsidiária

O regime jurídico das associações é aplicável, com as devidas adaptações, às organizações sindicais e às organizações de empregadores.

Artigo 89.º

Sistema de cobrança de quotas

1. O trabalhador não é obrigado a pagar quotas ao sindicato em que não esteja inscrito.
2. O trabalhador deve autorizar por escrito a cobrança de quotas a serem deduzidas diretamente do seu salário, mencionando o nome do sindicato, o valor a ser descontado e a periodicidade do desconto.
3. Caso o trabalhador não saiba ler e escrever ou seja portador de deficiência visual, a autorização deve conter a sua impressão digital, bem como a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.
4. O valor das quotas cobradas pelo sindicato não deve ultrapassar 2 por cento do salário do trabalhador.
5. O empregador deve proceder às deduções autorizadas e remeter imediatamente os valores cobrados ao sindicato, informando a lista com os nomes dos empregados, o valor das quotas pagas individualmente e o valor total descontado.

Artigo 90.º

Relatório Anual

1. As organizações de trabalhadores e organizações de empregadores devem apresentar ao órgão governamental competente, no prazo de dois meses após o fim de cada ano fiscal, um relatório contendo:
 - a) Os balanços financeiros;
 - b) A identificação dos seus representantes eleitos; e
 - c) O número de membros registados.
2. As organizações de trabalhadores e organizações de empregadores devem colocar os relatórios financeiros à disposição de todos os seus membros.

CAPÍTULO II

DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 91.º

Princípios Gerais

1. A negociação coletiva tem como finalidade o estabelecimento e a estabilização das relações coletivas de trabalho, regulando designadamente:
 - a) Direitos e deveres mútuos dos trabalhadores e empregadores vinculados por um contrato individual de trabalho;
 - b) Revisão ou extensão de acordo coletivo previamente celebrado.
2. O direito de negociação coletiva é garantido a todos os trabalhadores e empregadores, nos termos do disposto no artigo seguinte.
3. As partes envolvidas no processo de negociação coletiva devem respeitar durante o processo o princípio da boa fé.
4. As partes devem responder o mais brevemente possível às propostas e contrapropostas apresentadas durante a negociação coletiva, bem como comparecer às reuniões marcadas para essa finalidade.

5. As partes estão sujeitas ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob reserva de confidencialidade.
6. As partes devem consultar os seus representados sobre as etapas da negociação, não podendo usar esse direito para suspender ou interromper o processo negocial.

Artigo 92.º

Partes na negociação coletiva

1. São partes na negociação coletiva:
 - a) As organizações sindicais, nos termos da alínea a) do artigo 80º, e as que estejam devidamente autorizadas a negociar em nome dos trabalhadores;
 - b) Empregador ou a organização de empregadores, nos termos da alínea a) do artigo 80º, e que esteja devidamente autorizada a negociar em nome do empregador ou dos empregadores;
2. Os empregadores devem permitir aos representantes dos trabalhadores que se ausentem do local de trabalho durante as horas normais de funcionamento da empresa, sem perda da remuneração, de forma a poderem participar em negociações coletivas.

Artigo 93.º

Processo negocial

1. O processo de negociação coletiva inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou revisão de acordo coletivo.
2. A proposta negocial deve revestir a forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter, no mínimo:
 - a) A designação da entidade proponente que a subscreve;
 - b) A matéria sobre a qual incidirá a negociação.
3. A parte que receber a proposta de negociação coletiva deve marcar a primeira reunião dentro dos quinze dias seguintes à receção da mesma.
4. No dia da reunião, deve ser entregue a resposta exprimindo uma posição relativa a cada cláusula da proposta, aceitando,

recusando ou contra-propondo.

5. Nos casos em que a parte não marque a reunião dentro do prazo determinado no número 3, seja pela falta de vontade de uma das partes ou pelo não reconhecimento de um sindicato pelo empregador, ou quando não haja sido alcançado um acordo, qualquer das partes pode recorrer ao Serviço de Mediação e Conciliação requerendo a instauração do processo de mediação das negociações.
6. O Serviço de Mediação e Conciliação deve iniciar o processo de mediação e convocar uma reunião dentro de 48 horas, devendo concluir o processo dentro de no máximo 10 dias.

Artigo 94.º

Acordo coletivo de trabalho

1. O acordo coletivo deve revestir a forma escrita, não podendo contrariar a legislação vigente, salvo para estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores.
2. O acordo coletivo deve conter, no mínimo:
 - a) O nome das partes que o celebram;
 - b) A categoria profissional e setor de atividade a que se aplica;
 - c) As matérias reguladas;
 - d) As relações entre as organizações sindicais e os empregadores que participaram no processo de negociação coletiva;
 - e) A forma de resolução de conflitos que surjam da interpretação do acordo;
 - f) A data da celebração e o prazo de vigência do acordo.
3. O acordo coletivo deve ser registado no órgão governamental competente.
4. O registo do acordo coletivo pode ser recusado se não obedecer ao disposto nos n.º 1 e 2 e se violar o regime legal imperativo de tutela dos direitos dos trabalhadores.
5. Expirado o prazo do acordo coletivo sem que sejam requeridas novas negociações, o mesmo renova-se automaticamente pelo mesmo período.
6. O acordo coletivo obriga apenas as partes celebrantes.

CAPÍTULO III DIREITO DE GREVE E LOCKOUT

Artigo 95.º

Direito à greve e lockout

1. O direito à greve goza de proteção do Estado, nos termos previstos na Constituição.
2. É proibido o lockout.
3. O exercício do direito à greve e o lockout são objeto de legislação específica.

PARTE IV CONFLITOS DE TRABALHO

Artigo 96.º

Princípios

1. Nos processos de resolução dos conflitos de trabalho as partes devem agir em conformidade com o princípio da boa fé.
2. Os órgãos responsáveis pela resolução de conflitos de trabalho devem obedecer aos princípios da imparcialidade, independência, celeridade processual e justiça.

Artigo 97.º

Resolução de conflitos

1. Os conflitos que surjam das relações individuais e coletivas previstas na presente lei podem ser resolvidos pelas partes, por via de conciliação, mediação ou arbitragem, através do Serviço de Mediação e Conciliação e do Conselho de Arbitragem do Trabalho, sem prejuízo da intervenção dos tribunais.
2. Os conflitos individuais de trabalho devem ser obrigatoriamente submetidos a conciliação e mediação antes do recurso aos tribunais.

3. Excecionam-se do disposto no número anterior os conflitos relativos à ilegalidade da rescisão do contrato pelo empregador ou pelo trabalhador com fundamento em justa causa e da rescisão do contrato com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos e estruturais.
4. No âmbito dos conflitos individuais de trabalho, o recurso à arbitragem é voluntário, podendo resultar de um requerimento das partes envolvidas, ou por solicitação de uma delas, caso em que a outra parte é notificada para declarar se aceita ou não o recurso à arbitragem.
5. Os conflitos coletivos de trabalho são, mediante requerimento das partes envolvidas, submetidos a arbitragem pelo Conselho de Arbitragem do Trabalho.

PARTE V

FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 98.º

Controlo da legalidade

A fiscalização e o controlo da legalidade do trabalho são realizados pela Inspeção do Trabalho, cuja natureza e estatuto são determinados em diploma próprio.

Artigo 99.º

Sanções

1. A violação das normas constantes da presente lei é punível com coimas e outras sanções acessórias, tendo em conta a relevância dos interesses violados, nos termos a determinar em legislação específica.
2. A violação dos direitos das crianças e a exigência de trabalho forçado, conforme previstos nesta lei e nas convenções internacionais ratificadas por Timor-Leste, devem ser comunicadas ao Ministério Público com vista à instauração de processo judicial para apuramento das responsabilidades civil e criminal dos envolvidos.

PARTE VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 100.º

Conselho Nacional do Trabalho

O Governo promove a criação do Conselho Nacional do Trabalho, composto por três representantes do Governo, dois representantes das organizações de empregadores e dois representantes dos sindicatos, com competência para:

- a) Promover o diálogo social e concertação entre os parceiros sociais;
- b) Emitir parecer sobre a elaboração das políticas e legislação concernentes às relações de trabalho;
- c) Propor o salário mínimo nacional;
- d) Quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas por lei.

Artigo 101.º

Resolução de Conflitos e Conselho de Arbitragem do Trabalho

1. O procedimento aplicável à resolução de conflitos do trabalho e a criação dos organismos por esta responsáveis são definidos em diploma próprio aprovado pelo Governo.
2. Os Serviços de Mediação e Conciliação e o Conselho de Arbitragem do Trabalho devem ter representações em todos os distritos.
3. O Conselho de Arbitragem do Trabalho é composto por, no mínimo, um representante do Governo, um representante das organizações de empregadores e um representante dos sindicatos.
4. O Conselho de Arbitragem do Trabalho tem competência, nomeadamente, para:
 - a) Apreciar e decidir os conflitos de trabalho que lhe sejam submetidos;

- b) Quaisquer outras competências que lhe sejam atribuídas por lei.
5. As decisões referidas na alínea *a)* do número anterior são submetidas aos tribunais distritais para verificação da legalidade e homologação da sentença, produzindo os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos tribunais e constituem título executivo contra a parte vencida.
 6. Até à criação dos organismos referidos no n.º 2 deste artigo, compete aos tribunais julgar os conflitos de trabalho.
 7. Nos processos judiciais relativos aos conflitos de trabalho são aplicáveis as normas estabelecidas na lei processual civil.

Artigo 102.º

Regulamentação

Os direitos, deveres, limites, e os procedimentos a serem aplicados pela Inspeção do Trabalho, bem como o regime de aplicação de sanções são regulados por instrumento legislativo próprio

Artigo 103.º

Norma revogatória

É revogado o Regulamento da UNTAET n.º 2002/5, de 1 de Maio, e demais legislação que contrarie as normas da Lei do Trabalho.

Artigo 104.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 120 dias após a sua publicação no Jornal da República.

LEI DA GREVE

Lei n.º 5/2012, de 29 de Fevereiro

A recente aprovação da Lei do Trabalho marcou o início do processo de conformação do novo quadro jurídico regulador das relações de trabalho em Timor-Leste. Dando continuidade a este processo, e em cumprimento do disposto no artigo 51.º da Constituição, a presente lei aprova o regime legal do exercício do direito à greve. De acordo com o estabelecido no texto constitucional, a lei define, proíbe e prevê as sanções aplicáveis ao *lock-out*, estabelecendo ainda outras garantias com vista a proteger os trabalhadores de condutas limitadoras do exercício do seu direito.

O quadro legal que agora se define considera os diferentes interesses em jogo e procura encontrar uma solução equilibrada e proporcional, estabelecendo regras moderadoras vitais para o crescimento da economia e dinamização laboral do nosso país.

O Parlamento Nacional decreta, nos termos do artigo 51.º e do n.º 1 do artigo 95.º da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece o regime jurídico da greve.

Artigo 2.º

Noção

1. Para efeitos da presente lei, greve é a abstenção coletiva voluntária, total ou parcial, concertada e temporária, da prestação de trabalho, contínua ou interpolada, por parte dos trabalhadores.
2. Não é considerada greve qualquer forma de redução ou alteração, coletiva, concertada e temporária, dos ritmos e métodos de trabalho, que não impliquem abstenção de trabalho, as quais são passíveis de responsabilidade disciplinar nos termos da legislação laboral.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

A presente lei é aplicável a todos os trabalhadores, incluindo os funcionários e agentes da administração pública, salvo o disposto no artigo 6.º.

Artigo 4.º

Direito à greve

1. A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.
2. O direito à greve é exercido pelos trabalhadores para defesa e promoção de interesses sócio-profissionais.
3. Compete aos trabalhadores definir o âmbito e a natureza dos interesses a defender através da greve.

Artigo 5.º

Liberdade de adesão à greve

1. Os trabalhadores são livres de individualmente aderir ou não à greve.
2. Os trabalhadores não podem sofrer discriminação nem, por qualquer forma, ser prejudicados, nomeadamente nas suas relações com a entidade empregadora ou nos seus direitos sindicais, por motivo de adesão ou não adesão a uma greve.
3. São nulos os atos, de qualquer natureza, que contrariem o disposto no número anterior.

Artigo 6.º

Proibição do exercício do direito à greve

Não é permitido o exercício do direito à greve nas seguintes áreas e aos seguintes trabalhadores:

- a) Forças Militares;
- b) Forças Policiais;
- c) Serviço Nacional de Inteligência;
- d) Agentes e trabalhadores da administração prisional.

Artigo 7.º

Limitações ao exercício do direito à greve

1. O direito à greve por parte dos trabalhadores dos portos, aeroportos, transportes aéreos e marítimos, bem como de outros serviços que produzam bens ou prestem serviços indispensáveis às Forças Armadas e às Forças Policiais, deve ser exercido de modo a não pôr em causa a defesa e o interesse nacional.
2. Com vista à preservação desses objetivos, o exercício do direito à greve por parte dos trabalhadores referidos no número anterior, obedece ao seguinte regime:
 - a) O prazo de negociações a que se refere o n.º 4 do artigo 8.º é dilatado para 30 dias;
 - b) A intervenção da Comissão da Função Pública, adiante designada de CFP, e da Inspeção Geral do Trabalho, adiante

designada de IGT, prevista no artigo 13.º, com vista a uma solução por acordo, é obrigatória.

3. Em caso de greve dos trabalhadores a que se refere o presente artigo, estes ficam obrigados a tomar todas as providências para assegurar, durante a greve, a realização das atividades necessárias à satisfação das necessidades essenciais da população e da defesa nacional, nos termos do artigo 18.º.
4. O exercício do direito à greve pode ser suspenso mediante resolução do Conselho de Ministros, desde que se verifiquem alterações da ordem pública e a medida se mostre necessária e adequada ao restabelecimento da normalidade.
5. A resolução referida no número anterior especificará os estabelecimentos, serviços e categorias profissionais abrangidos, bem como a duração da suspensão por período não superior a 60 dias, sem prejuízo de prorrogação por iguais períodos mediante prévia autorização do Parlamento Nacional.

CAPÍTULO II

Declaração e proteção da greve

Artigo 8.º

Negociações para tentativa de acordo

1. Os trabalhadores não devem recorrer à greve sem previamente tentarem resolver o conflito por via de acordo.
2. A declaração de greve deve ser obrigatoriamente precedida da apresentação à entidade empregadora respetiva, por escrito, das reivindicações dos trabalhadores.
3. A entidade empregadora deve apresentar aos representantes dos trabalhadores, por escrito, a sua resposta às reivindicações, no prazo de cinco dias, salvo se prazo superior for concedido pelos trabalhadores.
4. Se o não fizer durante esse prazo, ou, caso o faça, se após um período de negociações de vinte dias não se chegar a acordo, os trabalhadores são livres de declarar a greve nos termos do artigo seguinte.

Artigo 9.º

Competência para declarar a greve

1. O recurso à greve é decidido pelos trabalhadores e respectivas organizações sindicais.
2. Sem prejuízo do direito reconhecido às organizações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, por voto secreto, desde que na respetiva empresa, órgão ou serviço, a maioria dos trabalhadores não esteja representada por organizações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20% dos trabalhadores.
3. As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente desde que participe na votação a maioria dos trabalhadores da empresa e que a declaração de greve seja aprovada pela maioria absoluta dos votantes.

Artigo 10.º

Representação dos trabalhadores

1. Os trabalhadores em greve são representados pela organização ou organizações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o nº 2 do artigo 9.º.
2. Cabe à organização, ou organizações sindicais, ou à comissão eleita representar os trabalhadores grevistas junto da entidade empregadora e da CFP e da IGT.

Artigo 11.º

Pré-aviso de greve

1. Decidida a greve, nos termos do artigo 9º, a organização sindical ou a assembleia de trabalhadores, consoante os casos, devem dirigir à entidade empregadora e às estruturas competentes da CFP e da IGT, por meios idóneos, nomeadamente por escrito, um pré-aviso de greve, com um prazo mínimo de cinco dias.
2. O pré-aviso deve conter, no mínimo, os seguintes elementos:

- a) Os fundamentos e objetivos da greve;
 - b) A indicação dos estabelecimentos, serviços e categorias profissionais abrangidos pela greve;
 - c) A indicação das organizações sindicais ou comissão eleita;
 - d) A data, hora do início e o período de duração da greve;
 - e) Proposta de definição de serviços necessários à segurança, proteção e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa, estabelecimento, órgão ou serviço.
3. Nas situações a que se refere o artigo 18.º, o prazo de pré-aviso é de 10 dias e deve conter uma proposta de prestação de serviços mínimos.

Artigo 12.º

Formalidade dos atos

A apresentação dos documentos referidos na presente lei, nomeadamente as reivindicações e a respetiva resposta, a comunicação da convocação da assembleia de trabalhadores, e a comunicação da declaração de greve, deve ser certificada pela entidade a que se destina, com a passagem de documento comprovativo, mencionando a data da prática do ato.

Artigo 13.º

Conciliação e mediação

1. Os serviços competentes da CFP e da IGT ou do organismo administrativo de coordenação do setor em que se enquadra a atividade da empresa, órgão ou serviço podem proceder, por sua iniciativa ou a pedido de qualquer das partes, a diligências com vista à solução do conflito, bem como à garantia de funcionamento dos serviços essenciais referidos no artigo 18.º.
2. Nas reuniões de conciliação é obrigatória a presença de todas as partes envolvidas no conflito.

Artigo 14.º

Proibição de mudança de equipamentos

Durante o período de pré-aviso e enquanto durar a greve, não é permitido às entidades empregadoras retirar do local de trabalho quais-

quer máquinas ou instrumentos de trabalho podendo, contudo, tomar as medidas necessárias para a conservação e manutenção desses equipamentos e instrumentos.

Artigo 15.º

Piquetes de greve

1. A organização sindical ou a comissão de greve podem organizar piquetes, devidamente identificados, que funcionarão nos limites exteriores dos locais de trabalho, para desenvolver atividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.
2. Os grevistas que impedirem a prestação de trabalho pelos trabalhadores que não tenham aderido à greve, ou que contra estes exerçam intimidações ou violência, estão sujeitos a responsabilidade penal nos termos da lei.

Artigo 16º

Proibição de substituição dos grevistas

A entidade empregadora não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data da apresentação das reivindicações, nos termos do artigo 8º, não trabalhassem no respetivo estabelecimento ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores para esse fim, sem prejuízo do disposto no nº 8 do artigo 18.º.

CAPÍTULO III

Obrigações dos trabalhadores durante a greve

Artigo 17º

Proteção e acesso às instalações

1. Durante a greve, as organizações sindicais e os trabalhadores são obrigados a garantir os serviços necessários à segurança, proteção e manutenção dos equipamentos e instalações da em-

presa, órgão ou serviço.

2. Durante a greve, são vedados o acesso e a permanência dos trabalhadores grevistas no interior dos locais de trabalho abrangidos com exceção dos trabalhadores que não tenham aderido à greve, dos representantes das organizações sindicais ou da comissão de greve e daqueles que estejam empenhados nas operações de conservação e manutenção desses equipamentos e instalações.

Artigo 18.º

Obrigações durante a greve

1. Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como em todos os setores, órgãos ou serviços da Administração Pública, ficam as organizações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para garantir a satisfação daquelas necessidades.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se, nomeadamente, empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades impreteríveis, os relativos a:
 - a) Telecomunicações;
 - b) Farmácias e transporte de medicamentos;
 - c) Serviços de abastecimento e distribuição de combustíveis;
 - d) Transportes coletivos de passageiros, cargas e descargas de animais, géneros alimentares deterioráveis e de bens essenciais;
 - e) Meios de comunicação social;
 - f) Serviços médicos e hospitalares;
 - g) Bombeiros;
 - h) Segurança civil;
 - i) Serviços bancários;
 - j) Serviços funerários;
 - k) Recolha de lixo;
 - l) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades cuja prestação incumba ao Estado.
3. Os serviços mínimos previstos no nº 1 podem ser definidos por convenção coletiva ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.

4. Não havendo acordo anterior ao pré-aviso quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n° 1, a CFP e a IGT convocam os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 10.º e os representantes dos empregadores, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.
5. Na falta de acordo até ao termo do quinto dia posterior ao pré-aviso de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior é estabelecida por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do Presidente da Comissão da Função Pública, membro do Governo responsável pela área do Trabalho e do ministro responsável pelo setor de atividade, com observância dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.
6. O despacho previsto no número anterior produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n° 4 e deve ser afixado nas instalações da empresa, estabelecimentos, órgãos ou serviços, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.
7. Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 10.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no n° 1 e no n° 1 do artigo 17.º, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora proceder a essa designação.
8. No caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 7 bem como em casos de justificado interesse nacional e a título excepcional, o Conselho de Ministros pode, mediante resolução do Governo, determinar a requisição civil com vista a garantir o funcionamento das empresas ou estabelecimentos, órgãos e serviços referidos nos números anteriores, pelo período de duração da greve.
9. A decisão de requisição torna-se eficaz com a sua difusão pelos meios de comunicação social.

Artigo 19.º

Termo da greve

A greve termina por deliberação das entidades que a tiverem declarado, por acordo entre as partes ou automaticamente pelo final do prazo para que foi declarada, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 20.º.

CAPÍTULO IV

Efeitos da greve

Artigo 20.º

Suspensão da relação jurídico-laboral

1. A greve suspende, durante o tempo em que se mantiver, a relação jurídico-laboral, nomeadamente no que se refere ao direito à remuneração e ao dever de obediência, mantendo-se, contudo, os deveres de lealdade e respeito mútuos.
2. A suspensão da relação jurídico-laboral, por motivo de greve, não prejudica os direitos dos trabalhadores relativamente a:
 - a) Férias;
 - b) Segurança social;
 - c) Antiguidade e efeitos dela decorrentes.
3. Os efeitos suspensivos da greve não se verificam em relação aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviços mínimos.

Artigo 21.º

Proibição de transferência e despedimento

Durante o período de pré-aviso, enquanto durar a greve e até 90 dias após o seu termo, a entidade empregadora não pode transferir nem despedir os trabalhadores grevistas, excetuando por razões disciplinares nos termos da legislação laboral.

Artigo 22.º

Suspensão de prazos

Durante a greve, suspendem-se os prazos relativos a:

- a) Prescrição das sanções disciplinares;
- b) Instauração e prática de atos de processo disciplinar;
- c) Estágio de trabalhadores.

CAPÍTULO V

Lock-out

Artigo 23º

Proibição do “lock-out”

1. É proibido o lock-out.
2. Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral da entidade empregadora, que se traduz na paralisação total ou parcial da empresa, do órgão ou serviço, ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer-lhes trabalho, condições e instrumentos de trabalho, que determine ou possa determinar a paralisação de todos, ou alguns setores da empresa, do órgão ou serviço ou que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa, do órgão ou serviço.

CAPÍTULO VI

Infrações e sanções

Artigo 24.º

Inobservância da lei

1. A greve declarada ou executada com inobservância do disposto na presente lei faz incorrer os trabalhadores grevistas no re-

gime de faltas injustificadas, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal que ao caso couber.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outras penas mais graves previstas na lei, os organizadores de uma greve declarada ou executada com inobservância do disposto no presente diploma, proibida ou cujo exercício tenha sido suspenso, são punidos com pena de prisão até 6 meses ou multa.

Artigo 25.º

Ameaças ou coação à greve

Aquele que declarar, exercer ou impedir a efetivação de uma greve por meios violentos, ameaças, coação ou qualquer meio fraudulento, é punido com pena de multa de USD 1,000.00 (mil dólares americanos) a USD 5,000.00 (cinco mil dólares americanos), se pena mais grave não couber nos termos da lei.

Artigo 26.º

“Lock-out” e violação dos direitos dos trabalhadores

1. A violação do disposto no n.º 2 do artigo 5.º, nos artigos 14.º, 16.º, e 21.º da presente lei é punida com pena de multa de USD 5,000.00 (cinco mil dólares americanos) a USD 50,000.00 (cinquenta mil dólares americanos), sem prejuízo da aplicação de sanção mais grave se por lei a ela houver lugar.
2. A violação do disposto no artigo 23.º é punida com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa de USD 5,000.00 (cinco mil dólares americanos) a USD 50,000.00 (cinquenta mil dólares americanos), sem prejuízo da aplicação de sanção mais grave se por lei a ela houver lugar.

Artigo 27.º

Tribunais competentes

Compete aos tribunais judiciais competentes, nos termos gerais do direito, julgar todos as questões decorrentes da aplicação desta lei.

CAPÍTULO VII
Disposições finais

Artigo 28.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

