Francisco Liberal Fernandes
Maria Regina Redinha

REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TIMOR-LESTE

(Employment Contract in East-Timor)

2.ª EDIÇÃO · REVISTA E AUMENTADA

U.PORTO
FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DO PORTO

CIJE CENTRO DE INVESTIGAÇÃO JURÍDICO ECONÓMICA

2017

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

2.ª Edição, Dezembro 2017

Autores
Francisco Liberal Fernandes · Maria Regina Redinha

Editor:
Universidade do Porto. Reitoria

Execução gráfica
Ana Paula Silva

ISBN
978-989-746-155-2

© Francisco Liberal Fernandes · Maria Regina Redinha
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
MARIA REGINA REDINHA
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)

2.ª EDIÇÃO · REVISTA E AUMENTADA

ANEXO
LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E DA FUNÇÃO PÚBLICA

2017

ÍNDICE

Prefácio à 2ª edição 11
Prefácio da 1ª edição 13
Abreviaturas 15

CAPÍTULO I
O DIREITO DO TRABALHO 17

1. O trabalho dependente. 17
2. A formação do Direito do Trabalho 18
    2.1. O direito comum dos contratos e as particularidades da relação laboral 18
    2.2. A questão social e a intervenção do estado 21
3. Noção e âmbito do Direito do Trabalho 24
4. A relação laboral. 27
5. Os actores do direito do trabalho 30
6. Fontes do Direito do Trabalho 32
    6.1. Fontes internacionais 33
    6.1.1. Fontes internacionais de carácter geral ou comum 33
    6.1.2. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) 34
    6.2. Fontes Internas 38
        6.2.1. Constituição 38
        6.2.2. Lei e Decreto-Lei 39
        6.2.3. Acordo colectivo de trabalho. 40
        6.2.4. O regulamento interno 41

6.2.5. Os usos 42
6.2.6. O contrato de tabalho 43
6.3. Hierarquia das fontes de direito do trabalho 44
6.4. O princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador 46
7. Aplicação da lei laboral no tempo 48
8. Aplicação da lei laboral no espaço 49
9. Âmbito de aplicação da lei do trabalho 49
10. Tutela da personalidade do trabalhador 50
11. Linhas gerais da evolução do direito do trabalho 54

CAPÍTULO II
O CONTRATO DE TRABALHO 65
1. Noção e elementos essenciais do contrato de trabalho 65
2. Características do contrato de trabalho 69
3. Formação do contrato de trabalho 72
3.1. Condições relativas às partes 72
3.1.1. Pressupostos gerais 72
3.1.2. Idade mínima de admissão ao trabalho 73
3.1.3. Capacidade para celebrar contratos de trabalho 75
3.1.4. Outras condições 75
3.2. Requisitos relativos ao objecto 76
3.3. Forma do contrato de trabalho 77
3.4. Início da execução do contrato 78
4. Invalidade do contrato de trabalho 78
4.1. Conservação dos efeitos do contrato declarado inválido 78
4.2. Regime da invalidade 79
5. Trabalho subordinado e trabalho autónomo 82
5.1. Caracterização geral 82
5.2. Problemas de qualificação 84
5.3. O critério indiciário 86
5.4. A dependência económica 89
6. Contrato de trabalho e figuras afins 92
6.1. Contrato de empreitada 92
6.2. Contrato de mandato 92
6.3. Contrato de depósito 93
6.4. Contrato de sociedade 93
6.5. Contrato de agência 94

CAPÍTULO III
O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES 95
1. Considerações gerais 95
2. O contrato de trabalho comum ou de duração indeterminada 98
2.1. Características 98
2.2. O período probatório 99
3. O contrato de trabalho de duração determinada 100
3.1. O termo resolutivo 100
3.2. Condições de validade 101
3.2.1. Requisitos de ordem formal 102
3.2.2. Condições de natureza material ou substantiva 102
3.3. Duração do contrato 103
3.4. Renovação do contrato 103
3.5. Conversão do contrato 104
3.6. Caducidade do contrato 105
3.7. O período probatório 105
4. O contrato de aprendizagem 106

CAPÍTULO IV
DIREITOS, GARANTIA E DEVERES DAS PARTES 107
1. Introdução 107
2. Deveres da entidade patronal 108
2.1. Perante os trabalhadores 108
2.1.1. Igualdade de tratamento 108
2.1.2. Dever de ocupação efectiva 109
2.1.3. Deveres gerais 110
2.2. Perante a administração do trabalho 110
2.3. Deveres relacionados com a saúde e segurança
dos trabalhadores 111
3. Deveres do trabalhador. 112
4. Direitos e garantias do trabalhador 116
4. A antiguidade do trabalhador 118
4.1. Contagem da antiguidade. 119
4.2. Efeitos da antiguidade. 119

5. Poderes da entidade patronal 120
5.1. Poder de direcção 121
5.2. Poder regulamentar 122
5.3. Poder disciplinar 123
6. O direito disciplinar 124
6.1. A vida privada do trabalhador 125
6.2. A infracção disciplinar 126
6.3. Princípios relativos à aplicação das sanções disciplinares 126
6.4. As sanções disciplinares 127
6.5. O processo disciplinar 129
6.5.1. Caracterização 129
6.5.2. Prescrição da infracção ecaducidade do processo disciplinar . . 130
6.5.3. Tramitação processual 131
6.6. Recurso da sanção aplicada 133
6.7. Impugnação judicial da decisão 134
6.8. Exercício abusivo do poder disciplinar 134
6.9. Nulidade ou ilicitude do processo disciplinar 135
6.10. Registo das sanções disciplinares 136
7. Limitação da liberdade de trabalho 137
7.1. Pacto de permanência 137
7.2. Pacto de exclusividade 138
7.3. Pacto de não concorrência 138

CAPÍTULO V
TEMPO DE TRABALHO, TEMPO DE DESCANSO E FALTAS 141
1. Introdução 141
2. Tempo de trabalho e tempo de descanso 143
3. Período de trabalho e período de funcionamento 146
4. O período normal de trabalho 147
4.1. Caracterização 147
4.2. Período normal de trabalho e distribuição do tempo de trabalho . 148
4.3. Limites legais da duração do trabalho 149
5. Horário de trabalho 150
5.1. Noção 150
5.2. Fixação e alteração do horário de trabalho 151
5.3. Modalidades de horário de trabalho 152
5.4. Isenção de horário de trabalho 153

6. Trabalho extraordinário 154
6.1. Noção. 154
6.2. Obrigatoriedade 154
6.3. Regime 155
6.4. Registo do trabalho suplementar. 156
6.5. Casos especiais 156
7. Trabalho nocturno 156
8. Trabalho por turnos 157
8.1. Noção. 157
8.2. Modalidades 158
9. Tempo de descanso. 159
9.1. Descanso diário 160
9.2. Descanso semanal obrigatório. 160
9.3. Descanso anual 162
10. A flexibilização do tempo de trabalho. 162
11. Feriados obrigatórios 165
12. O direito a férias. 166
12.1. Constituição do direito a férias 167
12.2. Duração das férias. 169
12.3. Efeitos das faltas sobre as férias 169
12.4. Marcação das férias. 170
12.5. Alteração do período de férias. 170
12.6. Gozo das férias 171
12.7. Retribuição das férias 171
12.8. Violação do direito a férias 172
12.9. Efeitos da extinção do contrato sobre as férias. 172
13. As faltas ao trabalho 172
13.1. Noção de falta 173
13.2. Natureza do regime legal 173
13.3. Tipos de faltas. 174
13.4. Efeitos das faltas justificadas 175
13.5. Efeitos das faltas injustificadas 176

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO 179
1. Caracterização da retribuição 179
1.1. Perspectiva económica 179
1.2. Perspectiva social 180
1.3. Perspectiva jurídica 181
2. Características da retribuição 181
3. Conteúdo da retribuição. 182
4. Critérios de classificação das prestações retributivas 183
4.1. Remuneração em sentido amplo 184
4.2. Remuneração em sentido estrito 185
5. O art. 39º, n.º 4, da LT 185
6. Princípios relativos à retribuição 187
6.1. Princípio da retribuição justa e suficiente 187
6.2. Princípio da não discriminação 187
6.3. Princípio da certeza ou da regularidade da retribuição 188
6.4. Princípio da irredutibilidade da retribuição. 188
6.5. Princípio da garantia de um rendimento mínimo 189
7. Modalidades de retribuição 189
7.1. Retribuição fixa 189
7.2. Retribuição variável 190
7.3. Retribuição mista 191
8. Forma, lugar e tempo do pagamento da retribuição 191
8.1. Forma de pagamento 191
8.2. Local do pagamento 192
8.3. Documento de pagamento do salário 192
8.4. Periodicidade do pagamento 192
9. Determinação da retribuição horária 194
10. Tutela da retribuição. 194
10.1. Compensações 194
10.2. Falência ou liquidação da empresa 195
10.3. Retribuição mínima 195
10.4. Descontos na retribuição 195
10.5. Renúncia e cessão da retribuição 195
11. Prescrição dos créditos laborais 196
12. O salário mínimo nacional 196

CAPÍTULO VII
MODIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 199
1. A actividade do trabalhador 200
1.1. Determinação da actividade do trabalhador 200
1.2. Tutela da qualificação profissional 200
1.3. Alteração das funções pactuadas 201
1.3.1. O jus variandi 201
1.3.2. Mudança definitiva para categoria inferior 202
1.3.3. Promoção do trabalhador 203
2. O local de trabalho 204
2.1. Relevo social e jurídico do local de trabalho 204
2.2. Noção de local de trabalho 204
2.3. Alteração do local de trabalho 205
2.3.1. Modalidades de transferência do local de trabalho 205
2.3.2. Regime aplicável 206
2.3.3. Transferência do local de trabalho e direito de rescindir o contrato 208
2.4. Proibição de transferência do local de trabalho 209
3. Transmissão da empresa ou do estabelecimento 209
3.1. Manutenção das relações laborais 209
3.2. Créditos salariais 210
3.3. Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador 211

CAPÍTULO VIII
REGIMES ESPECIAIS DE PROTECÇÃO NO TRABALHO 213
1. Protecção da maternidade e da paternidade 213
1.1. Licença de maternidade 214
1.2. Licença de paternidade 215
1.3. Protecção na gravidez e após o parto 216
1.3.1. Dispensas para consulta médica e amamentação 216
1.3.2. Protecção da saúde e segurança 217
1.4. Assistência aos filhos 217
1.5. Proteção contra o despedimento 217
2. O trabalho de menores 218
2.1. Condições de trabalho 218
2.2. Incumprimento das normas sobre o trabalho de menores 220

3. Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida 220
3.1. Princípios gerais 220
3.2. Tutela da saúde e condições de trabalho 221
4. Trabalhador-estudante 221
5. Trabalhador estrangeiro 222

CAPÍTULO IX
SUSPENSÃO E REDUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 223
1. Enquadramento 223
2. Suspensão do contrato e redução do tempo de trabalho por motivos ligados ao empregador. 225
2.1. Fundamentos. 225
2.2. Procedimento. 226
2.3. Efeitos da suspensão do contrato 227
2.4. Efeitos da redução do contrato. 228
3. Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador 229
4. Suspensão por mútuo acordo 229
5. Suspensão por motivo de greve. 230

CAPÍTULO X
EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 231
1. Estabilidade no emprego e cessação do contrato de trabalho. 231
2. Cessação por caducidade 233
2.1. Casos de extinção por caducidade. 233
2.2. Decurso do prazo estipulado. 233
2.3. Impossibilidade superveniente de prestar ou de receber trabalho. . 234
2.3.1. Caracterização. 234
2.3.2. Verificação da impossibilidade 234
2.4. Morte de trabalhador ou do empregador e extinção da pessoa colectiva 235
2.5. Reforma do trabalhador 235
2.6. Consequências da caducidade 236
3. Cessação por mútuo acordo 236
4. Rescisão por iniciativa do trabalhador 238
4.1. O princípio da livre demissão 238
4.2. Modalidades de rescisão por iniciativa do trabalhador. 239
4.2.1. Rescisão com aviso prévio 239
4.2.2. Rescisão com justa causa 240

5. Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador 246
5.1. Enquadramento 246
5.2. O sistema jurídico do despedimento 247
5.3. Pressupostos da rescisão com justa causa 249
5.4. Apreciação do conceito de justa causa 251
5.5. Fundamentos de justa causa de rescisão 252
5.6. Pressupostos procedimentais 258
5.7. Meios de oposiçãodo trabalhador 259
5.8. Nulidade da rescisão 259
5.9. Efeitos da declaração de nulidade da rescisão 260
6. Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais. 261
6.1. Fundamentos 261
6.2. Extinção sucessiva dos contratos 262
6.3. Procedimento de rescisão 262
6.3.1. O processo negocial 262
6.3.2. Rescisão dos contratos. 263
6.4. Direitos dos trabalhadores 264
6.5. Impugnação da rescisão e suas consequências 264
6.6. Oposição à reintegração dos trabalhadores 265
7. Efeitos comuns às modalidades de cessação do contrato de trabalho 265
7.1. Carta de referência e certificado de trabalho 266
7.2. Devolução dos instrumentos de trabalho 266
7.3. Compensação pelo tempo de serviço 266

Referências bibliográficas. 267

ANEXO

LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E DA FUNÇÃO PÚBLICA 269

Prefácio à 2ª edição

Os textos são realidades dinâmicas que se enriquecem com o uso que deles se faz. Assim, a experiência colhida da orientação de teses de mestrado na UNTL, ao longo dos anos de 2016 e 2017, permitiu observar algumas carências documentais que não encontravam réplica no manual publicado em 2015. Surgiu, então, a ideia de, a partir desta versão, construir uma segunda edição mais desenvolvida e ajustada às solicitações bibliográficas dos estudos graduados e pós-graduados de direito do trabalho em Timor-Leste.

De modo a tornar mais cómoda a consulta da legislação relacionada com o trabalho dependente, optou-se por reunir em anexo os diplomas sobre o direito do trabalho, a função pública e a segurança social dos trabalhadores do Estado. A inclusão destes textos legais não dispensa, contudo, a consulta do *Jornal da República*.

Tal como a anterior, esta 2ª edição enquadra-se no âmbito da participação da Faculdade de Direito da Universidade do Porto e do Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE), da mesma Faculdade, no protocolo de colaboração celebrado entre as Universidades Portuguesas e a Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor-Leste.

Dado que a matéria deste livro versa essencialmente sobre o contrato individual de trabalho, todos os artigos nele referidos sem indicação do diploma a que pertencem são relativos à Lei do Trabalho (Lei nº 4/2012, de 21 de Fevereiro).

Porto, Dezembro de 2017

Liberal Fernandes
Maria Regina Redinha

Prefácio da 1ª edição

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 à comemoração do décimo aniversário da Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e.

Liberal Fernandes

ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
CRDTL	Constituição da República Democrática de Timor-Leste
DL	Decreto-Lei
L.	Lei
LT	Lei do trabalho (Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro)
OIT	Organização Internacional do Trabalho

CAPÍTULO I

O Direito do Trabalho

1. O trabalho dependente

Como facilmente se reconhece, 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, ele é a base da vida social e o instrumento de criação da riqueza de uma comunidade.

O trabalho constitui igualmente um factor determinante da vida das pessoas, não só porque a condiciona em termos substanciais (grande parte da nossa existência é consumida durante o trabalho), porque é determinante das relações sociais de cada um, como 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[1]; inversamente, a falta de trabalho é uma situação cujas

[1] Na Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho (1944) proclama-se que "todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de alcançar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança económica e de igualdade de oportunidades".

consequências negativas se revelam a diferentes níveis: económico, social, pessoal ou familiar.

Ora, a produção dos bens necessários à vida humana pode ser realizada segundo formas diversas, as quais variam basicamente entre o trabalho comunitário, o trabalho familiar, o trabalho realizado de forma autónoma (ou por conta própria) e o realizado por conta de outrem (trabalho dependente ou assalariado).

É precisamente esta última modalidade de trabalho que constitui o objecto do direito do trabalho. Trata-se, como veremos, de uma actividade económica: é remunerada, como tem por finalidade a obtenção de bens (produtos ou serviços) destinados em regra ao mercado e é realizada sob a direcção da pessoa responsável juridicamente pelo respectivo pagamento (o empregador).

Para além disso, o trabalho assalariado é, por definição, uma actividade que se desenvolve entre pessoas livres, pelo que a sua origem assenta nos princípios da autonomia negocial e da liberdade contratual[2]. Porém, como nos tem revelado a história das relações laborais, a aplicação daqueles princípios, tal como são entendidos pelo direito comum dos contratos, não se revela ajustada ou adequada para regular os principais (ou mesmo a maioria dos) aspectos envolvidos naquela actividade, não podendo, por isso, ser aplicados ou transpostos sem mais para o trabalho assalariado.

2. A formação do Direito do Trabalho

2.1. O direito comum dos contratos e as particularidades da relação laboral

No período da formação em larga escala das relações de trabalho assalariado, em resultado do desenvolvimento da actividade industrial, coube (naturalmente) ao direito comum dos contratos — e aos seus quadros

Na Carta Encíclica *Laborem Exercens* (Sobre o Trabalho Humano), de 1981, afirma-se que «o trabalho é um bem do homem — é um bem da sua humanidade — porque, mediante o trabalho, o homem *não somente transforma a natureza,* adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também *se realiza a si mesmo* como homem e até, num certo sentido, "se torna mais homem"». «Cada um torna-se um ser humano através, entre outras coisas, do trabalho».

[2] Historicamente, o regime do trabalho livre foi antecedido por outros sistemas de relações laborais, designadamente o trabalho esclavagista — em que, privado de quaisquer direitos (laborais ou outros), o escravo estava reduzido à condição de coisa e de mero instrumento de produção, e sobre o qual o seu dono tinha um direito de propriedade — e o trabalho servil — em que os servos, embora pessoas livres, estavam ligados aos proprietárias das terras por um vínculo de natureza pública que lhes limitava a respectiva liberdade individual e que os impedia de abandonar a terra a que estavam adstritos (o trabalho servil era essencialmente prestado na actividade agrícola).

jurídicos estruturantes, a igualdade, a liberdade contratual e o direito de propriedade privada — a regulação da actividade de trabalho dependente. Contudo, a sua aplicação deu origem à formação de situações laborais em que era manifesta a excessiva dependência contratual dos trabalhadores, a qual permitia aos empregadores fixar condições laborais acentuadamente desequilibradas e injustas[3].

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 desiguais, porquanto não levava em linha de conta a manifesta inferioridade negocial dos trabalhadores perante a superioridade económico-social dos empregadores[4].

Na verdade, subjacente à igualdade formal em que se funda a formação das relações de trabalho dependente existe uma acentuada desigualdade entre quem tem de trabalhar para sobreviver (o trabalhador) e quem recebe esse trabalho e paga o correspondente salário (o empregador). Por um lado, ela manifesta-se a nível sócio-económico, mais concretamente no facto de ser o segundo quem dispõe dos meios de produção indispensáveis ao exercício da actividade de trabalho do primeiro; por outro lado, a mesma desigualdade revela-se no interior da relação laboral através do reconhecimento ao empregador, enquanto proprietário dos meios de trabalho, de uma posição de supremacia e da correspondente posição de dependência do trabalhador (*infra*). Por conseguinte, a ideia de subordinação em que assenta o direito do trabalho manifesta-se através de uma dimensão colectiva — a dependência dos trabalhadores perante os titulares do capital — e de uma dimensão individual — relacionada com a natureza da concreta relação de trabalho.

Além disso, o referido desequilíbrio contratual era igualmente agravado pela concorrência existente entre os próprios trabalhadores, na medida em que, perante a falta de trabalho relativamente ao número de pessoas que dele careciam para sobreviver (situação que era comum nos primórdios da industrialização, mas que não deixa de manifestar-se nos períodos de

[3] 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.

[4] 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).

recessão económica), havia sempre quem estivesse disposto a trabalhar por salários inferiores aos estabelecidos num determinado momento[5].

Ora, o direito comum ignorava esta posição de desigualdade, porquanto, aplicado à relação de trabalho dependente, continuava a entender o contrato de trabalho (seja na sua formação, seja no seu desenvolvimento) como um acto jurídico celebrado entre homens livres e iguais, sujeito aos princípios da liberdade individual e da autonomia da vontade (a liberdade de concorrência e a liberdade de trabalho) e ao princípio da igualdade das partes perante a lei[6].

Por sua vez, o Estado limitava-se a garantir o exercício daquelas liberdades e a adoptar uma posição de neutralidade (de mero árbitro) relativamente às condições definidas pelos contraentes (*laissez faire, laissez passer*)[7].

Este quadro normativo, em que o contrato (regulado pelo direito civil) era a única fonte ("a lei") que definia os direitos e as obrigações das partes do contrato de trabalho e em que o Estado se abstinha de interferir nas questões sócio-económicas, tornou possível a fixação das condições de

[5] A concorrência entre trabalhadores está muito longe de ser algo do passado; trata-se antes uma realidade que adquire particular actualidade sempre que há um desequilíbrio acentuado entre a oferta e a procura de trabalho. É que um homem "quando precisa de trabalhar e não acha onde, automaticamente trabalha por um salário menor, e então todos têm de trabalhar por salários menores" (John Steinbeck, *As Vinhas da Ira*, 1939).

[6] Aliás, durante o período em que as relações laborais eram reguladas exclusivamente pelo direito civil, o domínio dos princípios da liberdade e da igualdade das partes do contrato de trabalho era igualmente reforçado pela proibição de qualquer forma de representação colectiva dos interesses dos trabalhadores.

[7] A ilustrar o que acabou de ser dito, transcrevem- se as disposições gerais do Código Civil Português de 1867 sobre o trabalho:

«Art. 567° - E lícito a todos aplicar o seu trabalho e indústria á produção, transformação, e ao commercio de quaisquer objectos. § único - Este direito só pode ser limitado por lei expressa, ou pelos regulamentos administrativos auctorisados por lei.

Art. 568° - Mas se qualquer, no exercício do seu direito de trabalho e industria, lesar os direitos de outrem, será responsável, na conformidade das leis, pelos dannos que causar.

Art. 569° - O produto ou o valor do trabalho e industria lícitos de qualquer pessoa é propriedade sua, e rege-se pelas leis relativas á propriedade em geral, não havendo excepção expressa em contrario››.

Estes preceitos não só colocavam no mesmo plano normativo o direito de trabalhar e o direito de indústria (ou seja, o direito de exercer uma actividade laboral por conta de outrem e o direito de exercer autonomamente uma actividade económica), como consagravam ainda a liberdade universal de trabalhar (isto é, de todos e de cada um), a aplicação do regime geral da propriedade ao produto do trabalho (isto é, ao salário e aos bens produzidos), o princípio da autonomia da vontade e da liberdade contratual na disciplina do trabalho (cujo o regime estava sujeito apenas aos limites fixados por lei expressa ou pelos regulamentos autorizados por lei), e a aplicação dos princípios da responsabilidade civil e criminal pelos danos causados no exercício daqueles direitos.

trabalho assentes na força económica e contratual do empregador, perante as quais o trabalhador — para quem a necessidade permanente de trabalhar é uma questão de subsistência que o coloca numa situação de vulnerabilidade ou de dependência estrutural perante quem paga o salário[8] [9] — permanecia colocado numa posição passiva, ou seja, tinha de aceitar o que lhe era proposto. Sob a capa jurídica de uma estrita igualdade das partes, o princípio da liberdade individual legalizava uma verdadeira "ditadura contratual" do empregador.

2.2. A questão social e a intervenção do estado

Foi a realidade social que se encarregou de demonstrar os efeitos socialmente negativos ("a grande miséria das classes operárias") provocados pela ordem laboral vigente. Ou seja, os problemas sociais e políticos decorrentes da revolução industrial obrigaram os poderes públicos a admitir que, no âmbito das relações laborais, trabalhador e empregador não podiam ser considerados sujeitos iguais e com vontades dotadas do mesmo grau de autonomia contratual e, complementarmente, a reconhecer a necessidade de adoptarem uma política social interventiva em substituição da anterior posição de neutralidade ou de indiferença social. Reconheceu-se desse modo que o direito aplicável às relações de trabalho assalariado não permitia alcançar uma troca justa ou equitativa entre os interesses de quem oferece trabalho e de quem o procura, nem principalmente garantir condições de vida mínimas para a população trabalhadora.

O intervencionismo das entidades estaduais materializou-se na adopção de uma legislação caracterizada pela fixação de condições mínimas de trabalho, ou seja, pela criação de normas que, pelo seu carácter imperativo, se sobrepunham à vontade das partes manifestada no contrato de trabalho. Foi essa nova legislação, constituída contra o contratualismo então dominante (e em oposição ao amplo poder de domínio do empregador, que lhe estava subjacente), que deu corpo ao direito do trabalho[10]; este surge como

[8] Do ponto de vista das relações de mercado, essa dependência económica também acontece noutros sectores, como, por exemplo, nas relações credor/devedor, proprietário/arrendatário, vendedor/consumidor. Contudo, a relação de trabalho possui características únicas, decorrentes no essencial da posição de controlo ou de comando do empregador sobre o trabalhador durante toda a sua execução ou existência.

[9] Refira-se que esta dependência estrutural é no plano jurídico uma situação externa à subordinação que tipifica a relação individual de trabalho, muito embora constitua um pressuposto sócio-económico da mesma.

[10] São as seguintes as razões que, nos primeiros países europeus industrializados, estiveram na origem da mudança de atitude do Estado liberal perante o trabalho assalariado e que concorreram para a formação do direito do trabalho: *(i)* desenvolvimento do movimento operário: concentração dos trabalhadores nos locais de trabalho, da proletarização crescente das sociedades, aquisição progressiva de uma

produto da intervenção directa da lei e o seu objectivo era (e continua a ser) assegurar um determinado nível de condições de trabalho a quem trabalhava por conta de outrem, incluindo a nível da própria liberdade pessoal[11], introduzindo assim uma limitação ao princípio da liberdade contratual — muito embora tenha igualmente como função garantir a posição do empregador no seio da mesma relação.

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. Paralelamente, a instituição de semelhante regime foi acompanhada da criação de organismos com funções específicas de controlo da aplicação das leis laborais e das condições de trabalho fixadas por via contratual.

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 face ao direito civil concretizou-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 acção dos parceiros sociais[12]). Esta evolução da lei do contrato

consciência de classe ou de solidariedade de interesses, desenvolvimento das lutas laborais, incremento a nível nacional e internacional do associativismo sindical, da institucionalização de formas de concertação ou de negociação colectiva; *(ii)* factores de natureza política: a conflitualidade laboral e o consequente intervencionismo estadual dirigido a mitigar as consequências sociais decorrentes do regime económico liberal, a instituição do sufrágio universal, o surgimento de partidos políticos de cariz socialista, a revolução francesa de 1848 e a Comuna de Paris de 1871 (pelas repercussões que tiveram no movimento social europeu); *(iii)* factores de ordem ideológica: a afirmação e difusão das doutrinas socialistas, do pensamento social da Igreja Católica e do corporativismo; *(iv)* factores de carácter jurídico: a crítica aos princípios da autonomia privada e do individualismo que presidiam à regulação das condições de trabalho e o reconhecimento da autonomia colectiva dos trabalhadores.

[11] Por exemplo, quando a lei limita a liberdade de despedir ou o âmbito do dever de obediência do trabalhador não deixa de garantir a esfera de liberdade do trabalhador contra o poder de comando ou de direcção do empregador.

[12] Com efeito, o reconhecimento pela ordem jurídica do associativismo sindical, da greve e da negociação colectiva possibilitou o desenvolvimento de outros meios que permitiam limitar o poder negocial dos empregadores e, com isso, reduzir a relação de desigualdade subjacente ao contrato de trabalho. Aliás, a acção colectiva passou igualmente a desempenhar um papel fundamental no progresso do direito do trabalho, de tal modo que a disciplina que regula hoje o trabalho assalariado é, numa escala variável (condicionada pelo desenvolvimento a nível nacional das relações laborais), objecto da acção do Estado e dos parceiros sociais e, a um nível

para o direito do trabalho significou que o trabalhador deixava de ser tratado como uma pessoa formalmente igual ao empregador para ser encarado como um ser humano cuja existência dependia em concreto de outrem.

É certo que liberdade contratual continua a ser um princípio central do direito do trabalho, na medida em que enquadra juridicamente o objecto deste ramo do direito (o trabalho livre prestado por conta de outrem); contudo, não é a autonomia das partes a principal fonte reguladora das condições de trabalho, como poderia indicar a sua natureza jurídico-privada, porquanto os mais importantes direitos e obrigações ligados à esfera do trabalhador passaram a ser fixados ou definidos numa esfera jurídica externa, cujas normas eram de observância obrigatória para aquelas[13].

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, principalmente, impedir que os trabalhadores aceitem condições inferiores às prescritas por essas fontes.

Em jeito de conclusão, dir-se-á que, pela sua função histórica e pela importância sócio-política que desde sempre lhe tem sido inegavelmente reconhecida, o direito do trabalho assume-se como um instrumento jurídico indispensável a elevação do nível de vida das populações e a promoção da justiça social. Na verdade, a maior parte das pessoas que exercem uma actividade produtiva fazem-no por conta de outrem; para elas, o contrato de trabalho é relação jurídica central das suas vidas, na medida em que, no dia-a-dia e ao longo de grande parte da nossa vida, condiciona a existência económica de quem trabalha, a sua esfera de liberdade, promovendo dessa forma a tutela da cidadania e da dignidade humana, dentro e fora do emprego.

A vocação do direito do trabalho é, pois, a de, a nível individual, proteger o trabalhador, compensando assim a sua posição de dependência económico-contratual e de subordinação jurídica perante o empregador, não só no momento da celebração do contrato de trabalho, como durante a respectiva execução.

Para além disso, a legislação laboral visa igualmente assegurar uma certa eficácia económica, o que significa que a figura (e os interesses) do empregador está sempre presente na elaboração do direito do trabalho — o que confere a este ramo do direito uma histórica e natural ambivalência, de

mais reduzido, da autonomia contratual das partes do contrato de trabalho — muito embora, actualmente, a autonomia colectiva e individual venha ganhando em muitos países um relevo crescente na fixação das condições de trabalho face à lei.

[13] Como manifestações dessa imperatividade é de referir 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.

tal modo que o seu conteúdo não deixa de reflectir o confronto e a coexistência entre os interesses dos empregadores e dos trabalhadores.

Assim, por exemplo, o art. 18º da LT prevê que a transmissão da empresa não afecta as relações jurídico-laborais dos trabalhadores transferidos, porquanto a lei impõe a transferência (*ope legis*) para o adquirente das relações laborais (e respectivas condições de trabalho) constituídas pelo transmitente. Embora seja favorável aos trabalhadores, essa transferência é igualmente vantajosa para o adquirente, na medida em que fica imediatamente a dispor do pessoal necessário para continuar a actividade em causa.

3. Noção e âmbito do Direito do Trabalho

3.1. 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 ou dependente.

Nesta noção destacam-se as seguintes ideias: em primeiro lugar, este ramo do direito não engloba apenas a disciplina emanada 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, o direito do trabalho não versa toda a actividade de trabalho, mas apenas aquela que se enquadra numa relação estabelecida entre empregador e trabalhador, em que este se compromete, a troco de uma retribuição, a exercer uma actividade de acordo com as ordens e instruções que lhe são dadas por aquele[14]. O objecto daquele ramo do direito é, pois, o trabalho por conta alheia, isto é, a actividade cujo risco ou responsabilidade pela respectiva prestação não recai sobre quem o presta, mas sobre a pessoa que beneficia dos respectivos resultados.

O direito do trabalho regula assim uma relação de troca (entre a capacidade de trabalho e o salário) que, diferentemente das restantes relações semelhantes, envolve de forma profunda a pessoa do trabalhador; tem como objecto principal a tutela do contraente mais débil (não só no plano jurídico, mas igualmente a nível sócio-económico), o prestador de trabalho. Neste sentido, o direito do trabalho tem por finalidade regular ou limitar o poder de quem dirige a actividade de trabalho, de forma a compensar ou atenuar o quadro de desigualdade contratual e de poder que é inerente à relação de trabalho.

[14] A natureza patrimonial desta relação tem implícita a transformação da actividade de trabalho num objecto de alienação (equiparado muitas vezes a uma mercadoria), apesar de ser indissociável da pessoa do trabalhador.

Porém, não se limita a proteger os trabalhadores, mas também a garantir posição de domínio ou de coordenação do empregador sobre a prestação do trabalhador e sobre a actividade económica em que aquela se insere, e que se manifesta ou consagra através do estatuto de subordinação jurídica do trabalhador ao longo da vigência da relação laboral.

Ou seja, se, por um lado, o direito do trabalho constitui uma resposta para as exigências da actividade empresarial e da racionalidade económica que lhe está subjacente, por outro, não deixa de tutelar os trabalhadores assalariados em face dos riscos (a nível da execução do trabalho, de rendimentos de segurança no emprego) a que estão sujeitos numa economia de mercado, garantindo assim valores de solidariedade social perante os interesses meramente económicos em jogo. Em todo o caso, é a disciplina jurídica que regula as bases sócio-económicas que são indispensáveis à sustentabilidade do desenvolvimento económico: para além da sua característica eminentemente protectora, o direito do trabalho contribui igualmente para garantir a organização e o funcionamento das empresas, atenuar e regular os conflitos sociais (dentro e fora da empresa), e para fixar determinadas regras de concorrência entre as próprias empresas. Neste sentido, o direito do trabalho desempenha uma função de suporte relativamente à economia de tipo empresarial (ou de natureza burocrática).

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 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, o trabalho autónomo (em que o próprio produtor organiza a sua actividade profissional), o trabalho não retribuído realizado pelos membros do agregado familiar, o trabalho voluntário ou solidário, ou o realizado em consequência da aplicação de uma medida sancionatória, como sucede com o trabalho prestado em regime prisional ou a favor da comunidade.

Embora reúna as características do trabalho subordinado ou dependente, também 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, concretamente do direito da função pública (art. 2º, alínea f)).

Assim, de fora do âmbito do direito do trabalho está, em primeiro lugar, a actividade laboral que não esteja compreendida no âmbito de uma relação jurídica, como acontece com o trabalho realizado em proveito próprio, isto é, para a satisfação directa ou imediata das próprias necessidades, de que é exemplo o trabalho dos agricultores que plantam, semeiam ou colhem os produtos que utilizam na sua própria alimentação e da respectiva família.

Em segundo lugar, este ramo do direito também não regula a prestação laboral que não é livre, isto é, aquela que é realizada em consequência de uma obrigação legal, como acontece com o serviço militar obrigatório ou o serviço cívico exigido em caso de força maior, ou da aplicação de uma medida sancionatória.

Em terceiro lugar, não se integra no direito do trabalho o trabalho autónomo (também designado por conta própria) — assim, o do agricultor, do artesão, dos profissionais liberais (advogados, médicos, etc.) —, na medida em que são os próprios agentes que organizam a sua actividade profissional e que alienam o produto do seu esforço, não estando por isso dependentes das ordens ou direcção de outrem.

Por fim, o trabalho não remunerado — por exemplo, o realizado pelos membros do agregado familiar no âmbito da respectiva economia doméstica, o trabalho comunitário ou o trabalho voluntário ou solidário — também não é objecto do direito do trabalho.

Todos estes aspectos concorrem para concluir que o direito do trabalho regula o trabalho livre, subordinado e remunerado que seja objecto de uma relação jurídica de natureza privada.

3.2. 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. 78º e s.), e às formas de acção colectiva, designadamente a negociação colectiva (art. 91º e s.) e o direito de greve (art. 95º e a n.º Lei n.º 5/2012, de 29 de Fevereiro), incluindo a resolução por via extrajudicial dos conflitos de trabalho (art. 95º 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. 98º e s.).

Se, na sua origem, constituíram uma matéria do direito do trabalho, as normas relativas à 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. A relação laboral

O direito do trabalho tem como objecto principal regular a relação de troca entre trabalhador e empregador, 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 por uma dimensão pessoal, decorrente do facto de a prestação de trabalho ser inseparável de quem a presta e, principalmente, ser realizada em moldes subordinados (com os efeitos que este tipo de relação desencadeia a nível da liberdade e autonomia do trabalhador)[15].

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)*,

[15] Com efeito, a relação laboral (o contrato de trabalho) desempenha duas importantes funções: por um lado, é um instrumento de tutela das condições de vida e de trabalho de grande parte da população e, simultaneamente, através da segurança social (que lhe anda associada), de protecção contra os riscos sociais da perda de rendimento decorrente do desemprego, da doença e da velhice (*função social*), e, por outro, assegura a 'integração' e o 'controlo' do trabalho (e dos trabalhadores) pelos empregadores (*função económico-produtiva*).

da LT 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 quatro 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 trabalhador[16], nem por isso deixa de ser uma relação juridicamente livre e voluntária. O contrato de trabalho é a expressão jurídica da vontade do trabalhador enquanto sujeito de direito e do princípio de que não é apenas um produtor, mas uma pessoa com uma dimensão normativa que é incompatível com a concepção ou redução do trabalho a uma simples mercadoria ou meio de produção.

Relacionada com esta ideia de liberdade jurídica, a proibição e erradicação do trabalho forçado constitui um objectivo geral da actual civilização[17]. Aquela proibição é objecto do art. 50º, n.º 4, da Constituição e do art. 8º da LT, como também de normas internacionais, de que são exemplo as Convenções n.º 29 e n.º 105 da OIT (respectivamente, relativas ao trabalho forçado ou obrigatório e 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 sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 6º).

A segunda ideia que se extrai daqueles dois preceitos é relativa ao facto de o direito do trabalho ("a legislação especial") se formar em torno do contrato individual de trabalho e de este consistir numa relação de troca entre trabalhador e empregador, cujos elementos principais são a actividade laboral e o salário (infra). O contrato de trabalho é a figura jurídica que traduz ou exprime no plano normativo a reunião daqueles dois elementos, na medida em que é através dele que se constitui o vínculo entre a pessoa que assume livremente uma obrigação de trabalhar (obrigação de meios), e cujo cumprimento se traduz na execução de uma sucessão de actos no tempo e no espaço, e aquela que, por ser a entidade credora dessa obrigação, fica com o dever de retribuir a actividade prestada.

[16] Neste sentido, o contrato de trabalho é o acordo através da 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.

[17] Veja-se o relatório da OIT apresentado na 103ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2014) sobre o tema "Intensificar a luta contra o trabalho forçado".

A terceira observação está relacionada com a natureza especial da legislação aplicável ao trabalho dependente (art. 1073º do Código Civil) e com a circunstância de ser justificada pelas características que tipificam o vínculo laboral (e que o distinguem dos contratos de direito comum): a posição de desigualdade que domina a relação entre os seus agentes, o facto de a actividade de trabalho ser inseparável da pessoa do trabalhador e, principalmente, de a sua execução envolver e condicionar profundamente a sua autonomia e liberdade[18].

Na verdade, para o trabalhador, cumprir o contrato é, antes de mais, obedecer ao empregador, ainda que dentro de certos limites; ou seja, quem conclui um contrato de trabalho coloca-se ao serviço de outrem, consagrando-lhe o seu tempo, a sua inteligência, a sua energia e as suas qualidades, e uma parcela da sua liberdade. Aquele a quem o trabalhador presta a sua actividade não é apenas um mero credor, mas principalmente o seu "patrão" (ou o seu "senhor"), como se diz na linguagem comum.

O contrato de trabalho é, pois, o acordo através da qual se concretiza o encontro entre a procura e a oferta de trabalho, ou seja, entre os interesses da pessoa que precisa de trabalhar para sobreviver (o trabalhador) e da pessoa (física ou jurídica) que oferece essa actividade (o empregador). Esse encontro de vontades possibilita ao primeiro obter os rendimentos de que necessita para viver e ao segundo os meios humanos que lhe permitem desenvolver a sua actividade económica.

O contrato de trabalho constitui a expressão jurídica que traduz essa relação de dupla e recíproca necessidade; apesar do acordo de vontades que a sua celebração pressupõe, não deixa de ser um vínculo marcado pela desigualdade e diferença de interesses e de poderes entre as partes, tal como sucede, embora com uma dimensão substancialmente diversa, do que acontece com a generalidade das relações jurídicas patrimoniais.

A quarta e última ideia que pode retirar-se da noção do art. 1052º do Código Civil e do art. 5º, alínea *g)*, da Lei do Trabalho é a de que o contrato de trabalho é a fonte constitutiva (e legitimadora) dos poderes da entidade patronal (infra). A expressão 'sob autoridade e direção do empregador' significa que o poder deste é um conteúdo integrante do contrato de trabalho e, nessa medida, um elemento que é determinante da prestação do trabalha-

[18] Como se disse, a natureza do direito comum dos contratos não permite enquadrar ou regular convenientemente a posição de desigualdade das partes da relação laboral e a dimensão pessoal do trabalho subordinado. Essa desigualdade deriva, 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, o primeiro ficar sujeito à autoridade e direcção do segundo em tudo o que diz respeito à execução do trabalho (subordinação jurídica). Em todo o caso, estamos perante uma relação contratual que consubstancia um acto de submissão.

dor, cujo cumprimento se enquadra dentro dos limites da exigibilidade permitida pela legislação laboral (incluindo o próprio contrato de trabalho).

5. Os actores do 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 com interferência no desenvolvimento do 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.

Presentemente, a formação do ramo do direito dirigido à regulamentação do trabalho assalariado no território timorense é essencialmente produto da acção do Estado, através do Parlamento Nacional e do Governo, dentro dos limites traçados pela Constituição. Por seu turno, 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 também 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).

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 regula em termos pouco claros.

Independentemente do grau de desenvolvimento do associativismo sindical em Timor-Leste, as organizações de trabalhadores, em especial 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)*)[19] 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)*)[20].

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 sindicalizados 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.

---

[19] 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).

[20] 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.

Por seu turno, os empregadores e as suas organizações profissionais constituem outro dos actores 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.

6. Fontes do 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 compreendem a constituição, tratados ou normas internacionais, lei, decreto-lei e regulamento. As fontes convencionais, que provêm da competência reguladora reconhecida aos particulares, são o acordo colectivo de trabalho, o regulamento interno, os usos da profissão e o contrato de trabalho[21].

De acordo com o critério da sua origem, as fontes de direito de trabalho podem ser internas ou internacionais, conforme elas provenham das entidades nacionais competentes ou de organismos internacionais.

Por razões que se prendem com as relações hierárquicas entre as suas diversas fontes (infra), o critério a que se recorre habitualmente em direito do trabalho é o que distingue entre fontes internacionais e fontes internas.

[21] Embora no plano formal o contrato de trabalho não constitua em rigor uma fonte de direito, é frequente ser qualificado como tal, dado o seu papel constitutivo e regulador das relações laborais.

6.1. 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 associativo dos trabalhadores e a evolução das relações económicas a nível internacional.

O direito internacional (ou transnacional) do trabalho caracteriza-se pelo facto de as suas fontes (e as normas que destas derivam) possuírem uma origem supranacional e de terem como finalidade (e conteúdo) principal fixar regras aplicáveis às relações laborais, cuja força vinculativa está dependente da eficácia que lhes atribuída ou reconhecida e da respectiva incorporação nas ordens nacionais. Embora seja constituído por um número variado de fontes — com origem, designadamente, em organismos internacionais, acordos bilaterais ou multilaterais entre Estados, ou decisões arbitrais transnacionais —, adquirem particular destaque as normas adoptadas pela Organização das Nações Unidas e pela Organização Internacional do Trabalho.

6.1.1. Fontes internacionais de carácter geral ou comum

Embora as Convenções da OIT sejam a principal fonte internacional do direito do trabalho, há outros textos legais que, não sendo específicos das relações laborais, contêm normas com repercussão directa nesta área. É o caso da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1976) e do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1976) — todos aprovados pela Organização das Nações Unidas[22].

A Declaração Universal dos Direitos do Homem consagra no art. 23°: o direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego (n.º 1); o direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual (n.º 2); o direito a uma remuneração equitativa e que permita uma existência conforme à dignidade humana, e o direito à protecção social (n.º 3); e o direito de todas as pessoas fundar a sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses (n.º 4). O artigo 24° da mesma Declaração estabelece ainda que «toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas».

O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais reconhece o direito ao trabalho (art. 6º), o direito a condições de trabalho justas e favoráveis (art. 7º), o direito à liberdade sindical (art. 8º),

[22] Textos parcialmente reproduzidos em anexo.

o direito à segurança social (art. 9º), o direito à assistência das trabalhadoras em razão da maternidade (art. 10º) e o direito à saúde e segurança no trabalho (art. 12º).

Por sua vez, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos proíbe a escravidão e o trabalho forçado (art. 8º), e reconhece o direito de associação sindical (art. 22º).

A Declaração Universal deve considerar-se recebida de forma automática no ordenamento timorense, como decorre do art. 9º, n.º 1, da Constituição ("a ordem jurídica timorense adopta os princípios de direito internacional geral ou comum").

Por sua vez, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, ambos aprovados pela Assembleia Geral da ONU em 1966, entraram em vigor na ordem timorense na sequência, respectivamente, da Resolução do Parlamento n.º 8/2002, de 10-12, e da Resolução do Parlamento n.º 3/2003, de 23-5.

6.1.2. A Organização Internacional do Trabalho

i) Competência e organização interna

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)[23] — a instituição da

[23] *ILO* (*International Labour Organization*) na designação em língua inglesa. 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 autónomo da Organização das Nações Unidas.

O texto original da Constituição da OIT foi estabelecido em 1919. Posteriormente, foi objecto de alterações: pela emenda de 1922, em vigor desde 4-6-1934; pela emenda de 1945, em vigor desde 26-9-1946; pela emenda de 1946, em vigor desde 20-4-1948; pela emenda de 1953, em vigor desde 2-5-1954; pela emenda de 1962, em vigor desde 22-5-1963 e pela emenda de 1972, em vigor desde 1-11-1974.

Com a Declaração na Conferência Geral de 10-5-1944 (*Declaração de Filadélfia*), os fins e os objectivos da OIT foram redefinidos e a sua competência alargada. Nessa Declaração foram enunciados como princípios fundamentais da acção da OIT: ‹‹a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum››.

Em 1988, a OIT aprovou a *Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho*: a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição

Organização das Nações Unidas (ONU) especializada para as relações laborais, e a que Timor-Leste pertence desde 2003 — tem contribuído desde a sua fundação, de forma decisiva, para a criação de um direito internacional do trabalho, uma vez que os princípios e as regras que adopta não só que reflectem o desenvolvimento da actividade económica e das relações de trabalho a nível global como, principalmente, exercem uma profunda influência na legislação laboral dos Estados, mesmo quando não sejam objecto de incorporação interna[24].

A composição da OIT obedece ao chamado princípio do tripartismo, na medida em que é integrada por representantes dos Estados, dos trabalhadores e dos empregadores. É constituída por três órgãos principais:

— *A Conferência Geral dos Representantes dos Membros* — é o órgão plenário e deliberativo da OIT no qual estão representados todos os Estados-membros. Desempenha funções legislativas, competindo-lhe aprovar, por maioria de dois terços, convenções e recomendações.
A Conferência reúne anualmente; cada Estado-membro faz-se representar por dois delegados do governo, um delegado dos sindicatos mais representativos e um delegado das associações patronais (tripartidarismo). Os delegados têm direito de voto individual.

— *O Conselho de Administração* — é o órgão executivo responsável pela concretização dos mecanismos adoptados pela Conferência. É composto por cinquenta e seis membros, sendo vinte e oito representantes dos governos, catorze representantes dos empregadores e catorze representantes dos trabalhadores. Das vinte e oito pessoas que representem os governos, dez serão nomeadas pelos membros cuja importância industrial seja a mais considerável e os restantes dezoito serão nomeados pelos membros designados para esse efeito pelos de-

efectiva do trabalho das crianças e a eliminação de todas as discriminações em matéria de emprego e profissão.

Em 2008, foi adoptada a *Declaração sobre a justiça social para uma globalização justa*.

Estas três Declarações (*vide* Anexo) integram o que se designa por "direito constitucional da OIT".

Por seu turno, o Conselho de Administração da OIT qualificou oito convenções como sendo aquelas que consagram os princípios e os direitos fundamentais do trabalho. São elas*: a)* a Convenção n.º 87, sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical (1948*); b)* a Convenção n.º 98, sobre o direito de organização e de negociação colectiva (1949); *c)* a Convenção n.º 29, sobre o trabalho forçado (1930); *d)* a Convenção n.º 105, sobre a abolição do trabalho forçado (1957); *e)* a Convenção n.º 138, sobre a idade mínima (1973); *f)* a Convenção n.º 182, sobre as piores formas do trabalho infantil (1999); *g)* a Convenção n.º 100, sobre a igualdade de remuneração (1951); e *h)* a Convenção n.º 111, relativa à discriminação no emprego e na profissão (1958).

[24] A OIT tem uma implantação (quase) universal, cujo âmbito de acção tem vindo a ampliar-se em consequência da adesão de novos membros; actualmente conta com 187 Estados.

legados governamentais à Conferência. As pessoas que representem os empregadores e os trabalhadores são eleitas, respectivamente, pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores à Conferência. A composição deste órgão é renovada de três em três anos. (ver a emenda de 1986 relativa à composição do Conselho).

— *O Bureau International du Travail* (BIT) — é o órgão de execução técnica, composto não por representantes dos Estados como acontece nos restantes órgãos, mas por funcionários contratados. Estes são independentes dos Estados e de qualquer autoridade externa à OIT, e respondem apenas perante esta. O BIT tem como funções a ‹‹centralização e a distribuição de todas as informações relativas à regulamentação internacional das condições dos trabalhadores e do regime de trabalho e, em particular, o estudo das questões que se propõe submeter a discussão na Conferência, tendo em vista a adopção de convenções internacionais, assim como a execução de quaisquer inquéritos especiais prescritos pela Conferência ou pelo Conselho de administração›› (art. 9º, n.º 4, da Constituição da OIT). O Bureau desenvolve assim funções de formação, de estudo das condições de trabalho e presta apoio técnico aos Estados, sindicatos e empregadores.

ii) ***Instrumentos jurídicos: convenções e recomendações***

Os principais instrumentos jurídicos adoptados pela OIT são as convenções e as recomendações; são aprovadas pela Conferência e exigem o voto favorável de 2/3 dos delegados[25].

As convenções contêm preceitos que se destinam a ser adoptados pelos Estados com assento naquela organização (Estado-membro)[26]; no entanto, a sua incorporação ou transposição para o direito interno não é obrigatória, muito embora os Estados-membros estejam comprometidos a

[25] A Conferência pode ainda adoptar, por maioria simples, *resoluções*; constituem meras sugestões relativas à orientação da política da Organização e à realização de estudos que se julgam desejáveis. Cfr. os arts. 15º e 17º do regulamento da Conferência.

[26] No que respeita à eficácia em Timor-Leste da convenções da OIT, o primeiro pressuposto a observar tem a ver com a entrada em vigor a nível internacional da própria convenção (o que em regra acontece doze meses após o registo de ratificação por dois Estados-membros); o segundo reside na aprovação para ratificação pelo Parlamento Nacional da convenção (art. 95º, n.º 3, alínea f), da CRDTL); a terceira condição diz respeito à publicação da convenção no jornal oficial. Porque a aplicação na ordem interna está dependente da vinculação internacional do Estado timorense, há ainda que considerar a exigência do registo da ratificação da convenção junto da OIT e o prazo que cada uma estabelece para que essa vinculação internacional produza efeitos a nível nacional, o qual é em regra de doze meses contados a partir da data daquele registo.

submeter aos órgãos internos competentes a convenção para ratificação, no prazo de um ano após a sua aprovação[27]. A eficácia vinculativa interna das convenções não está dependente de uma lei interna específica, mas da respectiva ratificação — declaração solene de vinculação à Convenção emitida pelo órgão nacional competente — e posterior publicação no jornal oficial pela entidade nacional competente. Uma vez em vigor, as convenções constituem, no plano material, autênticos tratados internacionais, ficando, por isso, a sua aplicação sujeita à supervisão da OIT[28].

Após a sua recepção, as normas das convenções passam a ter força obrigatória interna supra-legal[29], o que significa que revogam as normas nacionais em vigor que se lhes oponham e proíbem a que, no futuro, seja adoptada regulamentação legal que as contrariem[30].

Por sua vez, as Recomendações limitam-se a incentivar (a recomendar) os Estados a adoptar reformas ou medidas relacionadas com determinadas condições de trabalho, não possuindo a eficácia vinculativa das Convenções. Não dão origem, por isso, a obrigações para os Estados, embora estabeleçam critérios sobre a concretização dos objectivos que consagram[31].

---

[27] Refira-se que a não adopção das convenções (incluindo as qualificadas como fundamentais (*vide* nota 21)) não sujeita os estados-membros a qualquer sanção.

[28] Os organismos da OIT responsáveis pelo controlo da aplicação pelos Estados das convenções e das recomendações são a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) — um órgão técnico que avalia periodicamente o cumprimento dos instrumentos normativos emanados da Organização, competindo-lhe fazer observações e solicitar aos Estados incumpridores informações específicas —, e o Comité da Liberdade Sindical (CLS). As decisões e informações destes organismos têm dado origem a uma doutrina que a que recorrem os decisores nacionais para interpretar e aplicar as normas da OIT.

[29] Cf. infra, § 6.3., sobre a hierarquia das fontes de direito do trabalho.

[30] Desde a sua fundação (1919), a OIT já aprovou cerca de 190 convenções, as quais versam sobre um conjunto alargado de temas, designadamente a liberdade de associação, contratação colectiva, trabalho forçado, trabalho das crianças e dos jovens, não discriminação, igualdade de oportunidades e de tratamento, administração e inspecção do trabalho, política de emprego, salários, tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho, segurança social, protecção da maternidade, trabalhadores migrantes, trabalho marítimo, trabalho de pesca, trabalho de estiva e o trabalho indígena.

[31] Apesar da sua natureza jurídica, as Recomendações são mecanismos importantes por vários motivos. Em geral, funcionam como critério de interpretação das normas que integram as convenções; além disso, permitem antecipar a aprovação no futuro de convenções sobre matérias relativamente às quais não se encontram reunidas as condições para serem objecto de uma fonte jurídica daquela natureza; por fim, são os instrumentos adoptados sempre que uma convenção não é aprovada, permitindo assim à OIT exercer a sua influência sobre os Estados-membros relativamente à matéria em causa.

Nos casos em que a Conferência aprova uma recomendação e uma convenção sobre o mesmo tema, a recomendação funciona normalmente como instrumento complementar da convenção.

Quando adoptam uma convenção ou uma recomendação, os Estados-Membros devem informar o BIT das medidas tomadas para concretizar os preceitos e os objectivos nelas consagrados, e dos resultados conseguidos.

Quer as convenções quer as recomendações (mais as primeira do que as segundas) constituem um quadro de referência não só para a acção sindical (em especial nos países novos ou em vias de desenvolvimento), como para a actuação dos Estados no sentido da conciliação do progresso económico com o desenvolvimento social. Por sua vez, as convenções ratificadas dão origem à formação de princípios ou quadros normativos relativamente aos quais os tribunais nacionais devem garantir eficácia.

De acordo com o art. 9º, n.º 2, da Constituição de Timor-Leste[32], as convenções da OIT, ratificadas pelo Estado Timorense e publicadas no jornal oficial *(Jornal da República*), vigoram na ordem jurídica interna sem necessidade de qualquer outro acto normativo específico, designadamente a sua incorporação num diploma legal interno. No plano da hierarquia das fontes de direito, as convenções da OIT ocupam uma posição infraconstitucional, mas supralegal, o que significa que prevalecem sobre o direito do trabalho nacional; por isso, é ilegal qualquer norma que contrarie as convenções da OIT, quer seja anterior ou posterior à respectiva entrada em vigor na ordem interna.

6.2. Fontes internas

6.2.1. 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 art. 50º (direito ao trabalho) 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 de que proíbe

[32] «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».

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)[33].

Acresce que os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores apenas podem ser regulados pelo Parlamento Nacional (art. 95º, n.º 2, alínea *e)*), 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)*).

6.2.2. 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 ou da reserva 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 ainda 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/restrição 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 marcante dessa competência 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)[34].

[33] Porque a matéria dos direitos fundamentais foi objecto de estudo na cadeira de direito constitucional, abstemo-nos de lhe fazer aqui outras referências.

[34] Não oferece dúvidas de que a legislação laboral e, concretamente, a Lei do

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 trabalho.

6.2.3. Acordo colectivo de trabalho

Já se referiu em diversas ocasiões que os parceiros sociais (associações sindicais e associações de empregadores ou conjunto de empregadores) desempenham um papel importante na regulação das relações de trabalho. A competência normativa dos parceiros sociais manifesta-se na adopção dos acordos colectivos de trabalho.

O acordo colectivo de trabalho constitui uma fonte de direito que é específica do direito do trabalho (art. 91º e s. da LT); como já se salientou, constitui 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 também 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 que deve ser reduzido a escrito (formalidade *ad substantiam* e, por isso, uma condição de validade) cujas cláusulas se destinam a ser aplicadas aos sujeitos (empregadores e trabalhadores) compreendidos no seu âmbito de aplicação (art. 94º da LT).

Esta fonte de direito possui uma dupla dimensão: por um lado, fixa um conjunto de regras que têm como destinatário as entidades celebrantes (art. 94º, n.º 2, da LT), designadamente regras relativas ao prazo de duração ou ao processo de revisão do acordo colectivo de trabalho, à constituição de comissões de interpretação das suas normas, ao controlo da aplicação do contrato colectivo, etc. (conteúdo obrigacional); por outro, deve adoptar

Trabalho constitui um factor decisivo para o progressivo desenvolvimento social da sociedade timorense. A demonstrar essa importância está a circunstância de o Parlamento 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››.

normas sobre as condições de trabalho, as quais são directamente aplicáveis às relações de trabalho compreendidas no respectivo âmbito e que, por isso, constituem verdadeiras regras jurídicas (conteúdo normativo).

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 faceta normativa, na medida em que as suas cláusulas destinam-se a ser aplicadas aos contratos individuais de trabalho por ela abrangidos.

Aliás, é este carácter híbrido ou misto faz do acordo colectivo de trabalho uma fonte específica e original do direito do trabalho, na medida em que constitui uma síntese entre a autonomia privada e o poder de autoridade legislativa.

Apesar das dúvidas colocadas pelo disposto no art. 94º, n.º 6, da LT, a entrada em vigor de um acordo colectivo deverá implicar a alteração das condições estipuladas no contrato de trabalho, excepto se estas forem mais favoráveis para o trabalhador, tal como parece apontar a noção do art. 5º, alínea *b)*, da LT.

6.2.4. 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 referência ao aludir às "ordens do empregador" enquanto conjunto de prescrições que devem ser observadas pelo trabalhador.

Na verdade, o regulamento interno é uma emanação 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); por esse motivo, deve considerar-se uma fonte (unilateral) de direito do trabalho.

De uma forma geral, o regulamento interno pode conter normas relativas a condições de trabalho e normas de organização do trabalho. Quanto a este segundo conjunto de regras, a eficácia vinculativa imediata do regulamento interno não oferece dúvidas, na medida em que versa sobre aspectos cuja regulação é da exclusiva competência do empregador.

Já relativamente ao seu conteúdo regulador da relação laboral há que ter em atenção que o mesmo não poderá conflituar com a lei, o acordo colectivo de trabalho ou o contrato de trabalho, como será o caso das matérias

relacionadas com a prestação e disciplina do trabalho, os sistemas de remuneração, o rendimento do trabalho ou com a segurança e higiene no trabalho.

Quanto a estas normas, o carácter vinculativo do regulamento interno está dependente do facto de consagrar ou não condições mais favoráveis para o trabalhador do que as fixadas na lei ou no contrato colectivo de trabalho. Se forem mais favoráveis, a sua aplicação obedece ao regime da hierarquia das fontes de direito (infra); se, pelo contrário, contiver cláusulas que reduzam condições trabalho, o regulamento interno é nulo, devendo as suas cláusulas considerar-se substituídas pelas normas ou cláusulas imperativas violadas (art. 9º, n.º 4, da LT).

O regulamento interno pode apresentar ainda uma faceta contratual, a qual se manifesta nas condições de trabalho que o empregador oferece aos trabalhadores a contratar ou aos trabalhadores já contratados quando se trate de novas condições propostas após à celebração do contrato de trabalho. Nestes casos, o regulamento interno funciona como proposta contratual cuja eficácia depende da aceitação do trabalhador, muito embora, na maioria das situações, este se limite a aderir à proposta apresentada, sem verdadeiramente negociar o respectivo conteúdo.

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 Inspecção do Trabalho (art. 98º da LT).

6.2.5. 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 obrigatoriedade[35]. 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.

[35] 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.

6.2.6. O Contrato de Trabalho

Embora, em termos estritamente formais, o contrato de trabalho não integre o elenco das fontes de direito, em virtude de não possuir a característica da generalidade que constitui um elemento essencial daquelas, isso não tem impedido a sua inclusão no conjunto das fontes de direito do trabalho. Com efeito, apesar de o desenvolvimento do direito do trabalho — seja por força da lei ou da contratação colectiva — ter contribuído para o declínio da autonomia das partes na fixação das condições de trabalho[36], o contrato de trabalho nunca deixou de desempenhar um papel estruturante na constituição e regulação do vínculo laboral, o qual se manifesta em geral a três níveis.

Em primeiro lugar, o contrato de trabalho está associado ao estatuto de liberdade do trabalhador e ao princípio de que o Direito do Trabalho abrange apenas o trabalho livre ou livremente consentido (liberdade de trabalho), o que traduz uma evolução histórica relativamente a sistemas jurídicos anteriores e ao estatuto especial de poder que caracterizava os respectivos regimes de trabalho.

Além disso, o contrato de trabalho desempenha uma função constitutiva da relação de trabalho, na medida a sua celebração é determinante para a aquisição da qualidade de empregador e de trabalhador por conta de outrem, individualizando assim os sujeitos (e respectivas relações) abrangidos pela legislação laboral.

Em terceiro lugar, o contrato de trabalho desempenha uma função normativa, porquanto é através dele (seja no momento da respectiva celebração, seja ao longo da sua vida) que são definidas condições importantes da relação laboral, como, por exemplo, o seu tipo ou modalidade, o período normal e o horário de trabalho (a duração do trabalho), a categoria profissional, o local de trabalho, etc. Além disso, como se verá em seguida, o con-

[36] Contudo, no actual processo de evolução do direito do trabalho, a autonomia individual tem vindo progressivamente a ser valorizada como fonte de fixação das condições de trabalho. De uma forma geral, o alargamento da liberdade contratual das partes tem transformado o contrato de trabalho numa fonte específica de flexibilização das condições de trabalho, pese embora o seu exercício continuar inserido num quadro de regulação fixado pela lei e/ou pela negociação colectiva, quadro esse que, para além de assegurar um princípio de normalização das relações de concorrência, é um elemento indispensável para compensar o desequilíbrio de poderes entre trabalhador e empregador.

Para além das opções de carácter político e ideológico que explicam este apelo à maior individualização na fixação das condições de trabalho, factores como, por exemplo, o número das micro ou pequenas empresas, a quebra dos níveis de representação colectiva ou a adopção de técnicas de gestão dos recursos humanos que privilegiam a esfera individual dos trabalhadores em detrimento da esfera colectiva, também contribuem para esse reforço da autonomia individual

trato de trabalho pode estabelecer melhores garantias para o trabalhador do que as previstas na lei ou nos instrumentos de regulamentação de trabalho.

Não obstante a relevância que tem para o trabalhador, a celebração do contrato de trabalho não se afigura muito complexa, não obstante as exigências legais que condicionam a respectiva validade (infra). Na generalidade dos casos, as negociações entre as partes não abrangem mais do que a determinação do salário, o horário, o local de trabalho e a tarefa a realizar, isto porque a lei e/ou o acordo colectivo fixam (ou delimitam) muitas das condições que integram o seu conteúdo normal[37], as quais, como se verá em seguida, não podem ser modificadas pelas partes a não ser no sentido de favorecer o trabalhador.

6.3. Hierarquia das fontes de direito do trabalho

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.

As normas de direito do trabalho apresentam, como se viu a propósito das suas fontes, natureza e origem diferenciadas, o que dá frequentemente origem a que a mesma situação ou condição de trabalho seja objecto de preceitos provenientes de fontes diversas. A forma de ultrapassar este concurso — que, como se sabe, não é exclusivo do direito do trabalho — é através do estabelecimento de uma hierarquização das fontes de direito e, portanto, de uma ordem de prioridade ou prevalência no que respeita à aplicação das normas em conflito ou concorrência (art. 9º, n.º 2, da LGT)[38].

A hierarquia das fontes de direito do trabalho pode ser assim orde-

[37] Aliás, esta objectivação do estatuto jurídico-laboral — decorrente do facto de a maioria das condições de trabalho ser fixada a um nível que ultrapassa a vontade das partes do contrato de trabalho, concretamente a lei e a convenção colectiva de trabalho — constitui o meio clássico de compensação ou de protecção da autonomia contratual do trabalhador perante a superioridade económica e jurídica do empregador.

[38] A existência de uma hierarquia entre as fontes de direito tem a ver com a respectiva natureza ou força vinculativa; é através desta hierarquia normativa que é possível 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.

nada: 1º — Princípios de direito internacional geral ou comum[39]; 2º — Constituição; 3º — Direito internacional; 4º — Lei e Decreto-lei[40]; 5º — Acordo colectivo de trabalho; 6º — Regulamento interno; 7º — Usos; 7º — Contrato de trabalho.

A aplicação do princípio da hierarquia das fontes de direito pressupõe o conhecimento da natureza vinculativa das normas laborais; de acordo com esse critério, os preceitos de direito do trabalho podem ser divididos em três grupos ou 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 as que fixam garantias mínimas em benefício dos trabalhadores e que podem ser afastadas por fontes inferiores (ou seja, pelos parceiros sociais através 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.

  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"), as normas imperativas relativas são a regra em direito do trabalho, ao ponto de poder dizer-se que são determinantes para a respectiva caracterização.

— *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.

Como já foi referido a propósito da natureza do direito do trabalho, as normas laborais têm uma natureza vocacionada para proteger a parte mais fraca na relação laboral; essa tutela tem sido historicamente realizada

[39] Cf. art. 9º, nº 1, da Constituição.

[40] Entre estas duas fontes não há diferença de hierarquia, apenas se distinguindo pelo facto de a Constituição reservar à lei parlamentar (lei formal) a regulação de um determinado conjunto de matérias; veja-se o art. 95º da Constituição.

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.

Embora se trate de um problema que não é exclusivo do direito do trabalho, a existência de fontes de natureza e de grau hierárquico diverso 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 isso 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.

6.4. O princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador

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 concorrência de normas de diferente nível hierárquico. O seu alcance traduz-se no seguinte: no caso de determinada condição laboral ser objecto de regulação por normas pertencentes a fontes hierarquicamente diferentes, é aplicável a norma que fixar condições que sejam mais favoráveis para o trabalhador, ainda que pertença a uma fonte inferior.

A consagração legal deste princípio (art. 1º, n.º 2, da LT)[41] significa que o direito do trabalho tem essencialmente em vista tutelar o trabalhador

[41] Como se verá no § 11 deste capítulo, na sequência da nova relação entre as fontes de direito do trabalho (entre a lei e a convenção colectiva, por um lado, e entre esta e o contrato de trabalho, por outro), o princípio do tratamento mais favorável tem vindo a perder importância em virtude da redução do âmbito da imperatividade relativa das normas do trabalho. Simultaneamente, essa perda significa que, principalmente, as convenções colectivas deixaram de desempenhar o seu papel histórico ou vocacional de instrumento de melhoria das condições de trabalho face à lei, para passarem igualmente a ser um mecanismo de adequação da lei às necessidades da organização produtiva.

A opção do legislador timorense de consagrar expressamente o princípio do tratamento mais favorável para o trabalho explica-se pela necessidade de, nesta fase de desenvolvimento do país, o Estado dever assegurar as condições mínimas de trabalho que garantam aos trabalhadores timorenses um mínimo de dignidade humana. Além disso, a adopção de semelhante política legislativa não pode ser desligada do facto de o movimento sindical ter ainda fraca expressão no país e de não reunir condições de representatividade que possibilitem aos sindicatos negociar com as entidades empregadores com um nível mínimo de paridade.

e limitar o desequilíbrio inerente à relação assalariada de trabalho, sendo essa protecção alcançada em regra através de normas que consagram condições mínimas de trabalho e não condições máximas[42].

Assim, 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.

Em geral, a aplicação do princípio do tratamento mais favorável (e, portanto, a escolha do regime aplicável) nos casos em que determinada condição de trabalho é objecto de normas de fontes diversas pode ser decidida de duas formas ou critérios: ou através da comparação (análise) de cada uma das normas em conflito (critério do cúmulo), ou através da ponderação dos conteúdos de cada uma das fontes de direito às quais pertencem as normas em concurso (critério da conglobação). No primeiro caso, o regime adoptado será o que resulta da agregação ou do cúmulo das normas pertencentes às diversas fontes, que, isoladamente, sejam mais favoráveis para o trabalhador; no segundo, será aplicável aquela fonte que, na sua globalidade ou no conjunto das suas várias normas, se revelar mais vantajosa para o trabalhador, ainda que num ou noutro aspecto isso não se verifique.

Em face do disposto no art. 1º, n.ºs 2 e 3, da LT é de concluir que o legislador timorense adoptou a teoria do cúmulo.

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 fontes de direito de natureza diversa.

[42] 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.

Contudo, a consagração a nível da LT daquele princípio significa ainda 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 as fontes inferiores podem afastar o seu conteúdo das fontes superiores se for para fixar condições mais favoráveis para os trabalhadores.

7. Aplicação da lei laboral no tempo

De acordo com o princípio geral relativo à aplicação das leis no tempo (art. 11º do Código Civil), as leis novas dispõem ou têm eficácia apenas para o futuro (princípio da não retroactividade das leis). Transposta para o direito do trabalho, esta regra significa que as leis novas apenas se aplicam aos contratos de trabalho e aos acordos colectivos, e respectivos efeitos, celebrados após a sua entrada em vigor.

Porém, no âmbito das relações laborais vigora um regime diverso, tal como estabelece o art. 3º da LT[43]; ou seja, as normas laborais novas são aplicáveis aos contratos de trabalho e aos acordos colectivos celebrados anteriormente à sua vigência e que perdurem no momento da sua entrada em vigor, embora apenas em relação aos efeitos que se produzam após a sua vigência[44].

Ainda segundo aquele preceito (segunda parte), a lei nova não interfere 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 no domínio da lei anterior.

Porém, no caso de a nova lei não se aplicar a determinados efeitos jurídicos ligados a relações laborais estabelecidas anteriormente ou de se aplicar em moldes que se afigurem de todo imprevisíveis e substancialmente desfavoráveis para os trabalhadores deve entender-se que os mesmos continuam ou perduram no domínio da lei nova, verificando-se então uma subjectivação desses efeitos na esfera jurídica daqueles (direitos adquiridos), que, em princípio, a nova lei não poderá impedir.

[43] 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 duradoiras, isto é, aos contratos que continuam a produzir efeitos após a entrada em vigor da nova lei.

[44] Assim, o facto de, relativamente às relações duradouras (ou de trato sucessivo), a lei nova não interferir com os efeitos consumados antes da sua vigência e apenas aplicar-se aos efeitos produzidos durante a sua vigência significa que não estramos em presença de uma aplicação retroactiva.

8. 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).

9. Âmbito de aplicação da lei do trabalho

A LT constitui a principal fonte de direito do trabalho que fixa a disciplina por que se regem as relações individuais de trabalho desde a sua formação até a respectiva extinção. Neste sentido, e por razões de natureza sistemática, torna-se conveniente conhecer desde já o respectivo campo de aplicação, bem como os diferentes regimes em que se enquadra o trabalho dependente.

De acordo com o seu art. 2º, n.º 1, a LT aplica-se a todos os trabalhadores que, no território de Timor-Leste, prestam serviços remunerados por conta de um empregador, no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste, nomeadamente nas empresas públicas, mistas privadas, cooperativas, organismos sociais, organizações internacionais, nas representações diplomáticas e consulares, bem como àqueles que exercem a sua actividade fora do âmbito de uma entidade empresarial ou de outro tipo de estrutura organizativa. A qualidade de trabalhador adquire-se, como sabemos, com a celebração do contrato de trabalho e perde-se com a extinção deste, muito embora a perda de emprego nem sempre signifique que a pessoa deixa de possuir o estatuto de trabalhador, como sucede, por exemplo, no âmbito da segurança social.

A LT é também aplicável aos aprendizes (art. 12º, n.º 3) aos trabalhadores estrangeiros que exerçam a sua actividade em território timorense (art. 77º).

De fora do âmbito da LT ficam os trabalhadores autónomos e, de uma maneira geral, todos os que exercem uma actividade no âmbito de um contrato de prestação de serviços (infra), assim como as categorias indicadas

no art. 2º: os funcionários públicos e os membros das Forças Armadas e da Polícia (n.º 2), bem como quem trabalha enquadrado nas "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" (art. 2º, n.º 4).

O estatuto profissional dos funcionários públicos e os membros das Forças Armadas e da Polícia é regulado pelo direito administrativo.

Embora o trabalho familiar possa assumir vários tipos de conformação, a sua exclusão da LT compreende-se pelo facto de constituir em geral uma actividade não remunerada (ou não remunerada directamente) e pela circunstância de o eventual vínculo de subordinação que possa existir ter directamente a ver com a estrutura familiar em que se insere. Próximo do trabalho familiar poder-se-á considerar o trabalho prestado no âmbito das relações de vizinhança ou de interajuda comunitária.

Por sua vez, os trabalhadores do doméstico estão sujeitos a legislação especial, o que significa que é-lhes aplicável a LT relativamente aos aspectos em que aquela seja omissa (art. 2º, n.º 3).

10. Tutela da personalidade do trabalhador

Como se abordará mais desenvolvidamente adiante, nas últimas décadas temos assistido nos países mais industrializados a uma lenta deslocação do centro de gravidade do Direito do Trabalho: depois de a preocupação maior ter sido a segurança do emprego — um emprego qualquer que fosse —, instalou-se uma atenção crescente pela qualidade do emprego, isto é pela qualidade de vida profissional e pessoal no emprego.

Hoje a qualidade do emprego é uma questão de primeira linha no Direito do Trabalho que vê a conformação da relação laboral cada vez mais abandonada exclusivamente às forças do mercado e quase não influi na quantidade de emprego gerado e mantido. É a conjuntura que determina quem se contrata, como e durante quanto tempo. A lei pouco pode face ao instinto defensivo da autonomia privada.

Por isso, se o modelo do emprego fabril, masculino, vitalício e evolutivo no qual se baseia a regulamentação que nos rege já não predomina ou tende a ceder o passo perante novos e diversificados modelos, então é necessário contrapor à precariedade, variedade e mobilidade dos novos vínculos, garantias, ou pelo menos, referências de realização pessoal e profissional, isto é, garantias de que homens e mulheres, no tempo e local de trabalho, não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem se despem dos atributos jurídicos da sua humanidade.

A esta cultura personalista da relação de trabalho junta-se a necessidade de criar uma zona de imunização do trabalhador contra os riscos

advindos da utilização das tecnologias da informação e da comunicação na empresa, potenciais fontes de agressão de aspectos da personalidade humana, em geral, e da personalidade dos trabalhadores, em particular[45]. Tecnologias que vieram redefinir ou diluir as noções de tempo e local de trabalho e que ameaçam constantemente a conservação de uma esfera pessoal e até a integridade do trabalhador[46]. Dentro deste condicionalismo torna-se necessária a consagração ou reconhecimento dos direitos de personalidade, uma categoria jurídica distinta dos direitos fundamentais, na medida em que é mais dirigida às relações jurídicas privadas.

Claro está que a não inclusão dos direitos de personalidade na legislação comum do trabalho não significa uma absoluta ausência de protecção, o contrato de trabalho não é nem nunca foi uma licença para "matar" a dignidade humana, não obstante a imanente conflitualidade que o caracteriza, pois dispomos sempre do recurso aos instrumentos gerais de tutela da Constituição e do Código Civil[47]. Simplesmente, apesar da sua interpretação de sentido lato, esta tutela geral nem sempre se revela suficiente ou adequada para as necessidades ligadas não só ao desempenho da actividade

[45] Com efeito, como se verá ao longo do curso, a subordinação que caracteriza a relação de trabalho não é ilimitada. Por um lado, diz respeito, por via de regra, às actividades que o trabalhador se obrigou a realizar e ao tempo em que está obrigado a realizá-las, por outro está limitada pelas normas legais e convencionais de protecção da parte contratualmente mais frágil, designadamente as que garantem o direito à vida e à saúde, à reserva da vida privada, à liberdade de expressão, etc.

[46] Lembremos os instrumentos de gestão tão invasivos como os sensores de cadeira (que medem e registam o tempo durante o qual o trabalhador permanece sentado no seu posto), os sensores do automóvel (que indicam as distâncias percorridas, o consumo de combustível, paragens para descanso, etc.), as placas de identificação com chip incorporado; ou testes tão agressivos da privacidade e reserva pessoal, como o mapeamento cerebral ou o rasteio genético.

[47] Assim, por exemplo, o art. 67º, nº 1, (tutela geral da personalidade: "a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral"), o art. 76º (direito à imagem) ou o art. 77º (direito à reserva sobre a intimidade da vida privada) do Código Civil, bem como os arts. nº 36º (direito à honra e à privacidade), nº 37º (inviolabilidade do domicílio e da correspondência), nº 38º (protecção de dados pessoais), ou o art. 40º (liberdade de expressão e informação) da Constituição.

Por exemplo, a tutela da integridade física e moral proíbe, entre outros, comportamentos vexatórios, humilhantes, cerceadores da liberdade individual, negativamente discriminatórios e condutas persecutórias qualificáveis como assédio moral ou *mobbing* (perseguição persistente, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador com vista, frequentemente, a provocar a extinção da sua relação de trabalho). As consequências da violação do direito à integridade física e moral, como de qualquer outro direito de personalidade, sem prejuízo da responsabilidade penal eventualmente envolvida, traduzem-se na obrigação de indemnizar a parte lesada pela prática de facto ilícito – art. 417º do Código Civil.

laboral, mas também a outros aspectos da relação entre as partes do contrato de trabalho[48].

Daí a necessidade de, para além das disposições de carácter geral existentes[49] — por exemplo, embora aplicáveis ao contrato de trabalho, as normas do Código Civil anteriormente referidas não têm por objectivo aquele tipo especial de relação jurídica —, serem adoptadas outras normas que, pelo seu conteúdo, contemplem especificamente a tutela do trabalhador no âmbito dos múltiplos aspectos em que se desdobra a sua relação com a entidade empregadora. É que, para além da Constituição e do Código Civil, a intervenção do legislador laboral tem por si as vantagens de garantir uma maior acessibilidade e clarificação dos limites da órbita disciplinar no domínio laboral, seja não só dos trabalhadores, mas igualmente dos candidatos ao emprego.

Com efeito, no cerne desta protecção deparamos com os aspectos respeitantes à vida familiar, afectiva, estado de saúde, convicções políticas e religiosas, assim como elementos sensíveis relativos, *v. g.*, ao exercício da actividade profissional ou sindical.

Por exemplo, em matéria de protecção de dados pessoais torna-se necessário regular o acesso, controlo e conhecimento da finalidade da recolha ou do tratamento pelo empregador. Neste sentido, deve ser vedado ao empregador exigir ao trabalhador ou ao candidato a emprego informações relativas à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez, a menos que sejam necessárias e relevantes para aferir a aptidão do trabalhador, no caso da vida privada, ou para avaliar a adequação à actividade a desempenhar, no caso dos dados relativos ao estado de saúde ou gravidez. Em ambas as hipóteses, o empregador é obrigado a fornecer por escrito a fundamentação para a recolha destes dados, o que poderá constituir um factor simultaneamente dissuasor e sancionador da exigência destas informações.

A mesma necessidade de atenção particular requer a apresentação ou realização de testes e exames médicos para acesso ao emprego ou no decurso da relação laboral. A regra deverá ser a da sua proibição absoluta no caso de testes

[48] Por exemplo, a tutela da integridade física e moral proscreve, entre outros mais imediatamente reconhecíveis como lesivos da personalidade, comportamentos vexatórios, humilhantes, cerceadores da liberdade individual, negativamente discriminatórios e condutas persecutórias qualificáveis como assédio moral ou *mobbing* (perseguição persistente, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador com vista, frequentemente, a provocar a extinção, por qualquer forma, da sua relação de trabalho).

[49] Em geral, a consagração dos direitos de personalidade na área laboral traduz a preocupação com a qualidade do emprego, fruto de uma visão da relação laboral que compreende a dimensão pessoal do trabalho a par da relação de troca. Trata-se, afinal, do reconhecimento de que no tempo e local de trabalho os trabalhadores não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem alienam os atributos jurídicos da sua personalidade.

de gravidez[50], e da proibição relativa quanto aos testes e exames cuja finalidade seja a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando a actividade desenvolvida ou a desenvolver o requeira[51]. Também, nestes casos, a sua exigência deve ser fundamentada, por escrito, pelo empregador[52] [53].

A benefício da transparência e para evitar situações invasivas da esfera de inviolabilidade pessoal sem o conhecimento do trabalhador, deverá o trabalhador ter sempre o controlo dos resultados de todos os testes e exames clínicos cuja realização lhe fosse exigida, assim como dos dados pessoais.

Outro aspecto que deve ser acautelado tem a ver com a utilização de meios tecnológicos à distância com a finalidade exclusiva de vigiar a prestação de trabalho no tempo e no local de trabalho[54]. Aliás, a evolução das tecnologias informáticas e a possibilidade da omnipresença do empregador (ou do superior hierárquico) tornou premente a necessidade de salvaguardar uma esfera pessoal do trabalhador durante o tempo e no local de traba-

[50] Ainda assim, do ponto de vista substantivo, as informações relativas ao estado de saúde ou gravidez só deverão ser solicitadas quando haja, na situação concreta, um nexo de necessidade com o desempenho da actividade profissional.

[51] Por exemplo, a indagação acerca dos hábitos de bebida ou de diversão de um piloto de linhas aéreas ou de um condutor de passageiros de linhas públicas.

É a natureza e característica da actividade que dita a razoabilidade, necessidade e medida das informações a tomar. Há postos de trabalho insusceptíveis de serem desempenhados por trabalhadores com condições físicas particulares ou menos robustas (*v.g.* trabalhos com produtos susceptíveis de provocar alergias, ou que implicam determinada compleição ou resistência física ou mental, como será o caso de mergulhadores ou de trabalhadores de serviços expostos a elevado desgaste emocional, equipas de salvamento ou intervenção social, etc.) e outros que exigem uma resistência acrescida, como era tradicionalmente o caso dos estivadores de porto e dos mineiros.

Em qualquer dos casos, porque estão em causa direitos fundamentais dos trabalhadores, a exigência de exames deve estar sujeita aos princípios da proporcionalidade e da adequação, pelo que só deve ser permitido o estritamente necessário sem sacrifício de bens jurídicos superiores, para que se encontre um justo equilíbrio entre a necessidade de assegurar a livre gestão dos meios produtivos e os interesses individuais.

[52] Além disso, a comunicação desses resultados pelo médico ao empregador deve limitar-se à informação de que o trabalhador está apto ou não apto para o exercício da actividade, excepto quando aquele dê o seu consentimento em sentido diverso.

[53] Pelos interesses que estão em causa, a exigência de fundamentação ou motivação escrita constitui uma formalidade *ad substantiam*, pelo que a sua falta deve ter como consequência a ausência de fundamento legitimador dos exames requeridos pelo empregador.

[54] De todo o modo, a proibição poderá não ser absoluta, desde que esteja em causa a protecção e segurança de pessoas e bens e a natureza da actividade profissional. Outro aspecto importante tem a ver com a necessidade de garantir que o trabalhador seja previamente informado do uso dos meios de vigilância.

lho, livre de qualquer vigilância do empregador[55]. Ao empregador deverá pois ser vedado controlar não apenas condutas que reentrem na esfera da vida privada do trabalhador, como vigiar ou fiscalizar o modo de execução da prestação laboral pelo trabalhador; porém esta proibição não será absoluta, quando esteja em causa a protecção e segurança de pessoas e bens, ou particulares exigências inerentes à actividade.

Assim, deverá ser garantido um direito de confidencialidade aos trabalhadores relativamente às mensagens de carácter pessoal que emitam ou recebam durante o trabalho, quando veiculadas através dos meios informáticos fornecidos pelo empregador, muito embora não seja de excluir a possibilidade de o empregador estabelecer algumas normas de utilização desses meios.

Também o recurso aos dados biométricos só é permitido se os mesmos forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir. Trata-se de dados recolhidos através de sistemas que se baseiam na análise e mensuração de dados biológicos em comparação com uma amostra digital, baseados, por hipótese, em impressões digitais, da retina e íris, da geometria das mãos, voz, etc. Os sistemas de autenticação ou de reconhecimento biométrico baseiam-se nas características físicas e comportamentais únicas e distintivas de cada ser humano que podem ser apreendidas através de sensores e representadas sob um formato numérico que permite um resultado ou uma decisão automáticos.

Também o assédio moral – a perseguição continuada do trabalhador quando baseada em razões discriminatórias – deverá ser objecto de uma atenção particular do legislador, porquanto se trata de um fenómeno frequente, de efeitos devastadores e de prova difícil.

A finalizar dir-se-á que a tutela da personalidade deve acompanhar os tempos de contínua mudança, pelo que é necessário que a tensão que os poderes do empregador lhe pode oferecer seja inequivocamente resolvida favor de quem trabalha.

11. Linhas gerais da evolução do direito do trabalho

11.1. Tal se foi formando ao longo da sua história — caracterizado, de uma maneira geral, por uma lógica de protecção do trabalhador (através, em regra, da fixação de condições mínimas), pela limitação da autonomia das partes do contrato de trabalho (seja por força da intervenção legal seja

[55] Com efeito, actualmente, as comunicações telefónicas, as conexões à *internet*, os movimentos no local de trabalho, a exacta localização geográfica do trabalhador, as pausas e o tempo útil de actividade podem ser controladas, de tal modo que é possível ao empregador saber o que o trabalhador faz, quando e durante quanto tempo.

pelo desenvolvimento da contratação colectiva), pela existência de elevado grau de estabilidade das formas e do conteúdo das relações laborais (em que o contrato de duração indeterminada e a tempo completo era claramente a figura predominante no mercado de trabalho)[56] —, o direito do trabalho confronta-se actualmente, em especial nos países industrializados, com um ampla e acelerada evolução, originada pela transformação das condições técnicas do trabalho e pela globalização dos mercados, cujos efeitos se manifestam na modificação do papel histórico do trabalho[57], da natureza ou paradigma do direito do trabalho e, particularmente, nas condições de vida e de emprego dos trabalhadores[58].

[56] Independentemente da multiplicação das formas de actividade que reclamam maior autonomia na execução do trabalho, o desenvolvimento das capacidades profissionais tem conferido ao trabalhador um maior controlo sobre a execução da sua prestação laboral (e, em geral, sobre a sua vida profissional), o que não deixa de contribuir para atenuar o estatuto de subordinação ou dependência que é inerente à relação laboral e para valorizar o conteúdo e o significado do trabalho.

Em sentido inverso, porém, as novas tecnologias vieram possibilitar não só uma direcção mais eficaz da actividade produtiva, um maior controlo da prestação do trabalhador (assim, a nível da assiduidade, produtividade ou a nível disciplinar), incluindo da respectiva zona de liberdade ou de autonomia pessoal (por exemplo, relativamente ao uso dos meios informáticos da empresa), bem como uma diluição das fronteiras entre a vida activa e a vida pessoal do trabalhador (*work–life blending*), em que são evidentes os danos que essa invasão provoca na vida dos trabalhadores e das suas famílias.

[57] Com efeito, tal como se foram desenvolvendo na sequência da revolução industrial oitocentista, as relações de trabalho constituíram um inegável factor de identidade pessoal e de inserção social. Se o trabalho foi (e continua a ser) uma prática eminentemente social, o desenvolvimento de novas condições de trabalho — caracterizadas globalmente pelo aumento da mobilidade espacial dos trabalhadores — concorre para pôr em causa esse nexo social, na medida em que tende a transformar o trabalho numa actividade em que o trabalhador surge como um actor isolado ou, pelo menos, mais desligado da base social que lhe conferia identidade social; cf. o Relatório do Diretor-Geral da OIT, Relatório I, *O futuro do trabalho. Iniciativa do Centenário*, apresentado na Conferência Internacional do Trabalho, 104ª Sessão, 2015.

[58] Aliás, num documento da União Europeia de 2011 (COM/2011/0609 final), reconheceu-se que «as sociedades europeias vêem-se hoje confrontadas com desafios múltiplos decorrentes de factores como a concorrência global acrescida, o ritmo intenso do progresso tecnológico, as tendências demográficas e as alterações climáticas. A recente crise económica e financeira, que atingiu todos os Estados-Membros e regiões da União, veio agravar a situação. Na área do emprego e da política social, a União continua a deparar-se com problemas complexos de que são exemplo:

– As elevadas taxas de desemprego, em especial das pessoas com poucas qualificações, dos jovens, dos trabalhadores mais velhos, dos migrantes e das pessoas com deficiências;

– Um mercado laboral cada vez mais fragmentado, no qual emergem modelos de trabalho mais flexíveis e outros desafios que se repercutem na segurança do emprego e nas condições de trabalho;

– Uma força de trabalho em retracção e uma pressão acrescida nos sistemas de

Com efeito, dominadas por uma lógica de liberalismo económico[59], as novas condições económicas e sociais surgidas a partir da década de setenta — ciclos de menor prosperidade, crises económicas, modificação profunda da concorrência internacional (globalização da economia[60]), progresso tecnológico (as novas tecnologias de informação e a automação), descentralização e desagregação das estruturas produtivas tradicionais —, a alteração das condições de concorrência e as exigências de aumento da produtividade que passaram a colocar-se às empresas deram origem a uma realidade laboral complexa e de dimensão diversa.

As características desta nova realidade sócio-produtiva manifestam-se através da flexibilização (desregulação) da disciplina aplicável ao trabalho[61],

protecção social em resultado das alterações demográficas;

– Dificuldades em conciliar responsabilidades profissionais e de assistência à família e conseguir um equilíbrio sustentável entre trabalho e vida privada, o que prejudica o desenvolvimento pessoal e familiar;

– Um número inaceitavelmente elevado de pessoas a viver abaixo da linha de pobreza e em situações de exclusão social».

[59] Porém, quem defende a autonomia privada na regulação das condições de trabalho não vai ao ponto de advogar uma completa anomia jurídica (e, portanto, o desaparecimento do direito do trabalho e a sua substituição pelo direito dos contratos), mas antes a manutenção de um mínimo de regulação que assegure alguma previsibilidade nas relações laborais, que garanta um princípio de concorrência leal entre as empresas (e, portanto, que impeça o abuso dos mecanismos de flexibilidade do mercado de trabalho) e a resolução dos conflitos.

[60] Numa definição adoptada pela OIT, a globalização económica consiste no processo de rápida integração económica entre países ("desnacionalização da economia"), desencadeado pela liberalização e desenvolvimento crescente do comércio internacional e do investimento estrangeiro directo, e pela maior liberdade de circulação dos capitais. Manifesta-se principalmente através da intensificação da actividade nas seguintes áreas: comércio internacional de bens e serviços, fluxos de capitais, actividade das empresas multinacionais, reorganização das redes de produção a uma escala mundial, novas tecnologias em especial a tecnologia da informação.

[61] Por flexibilidade do mercado de trabalho pode entender-se a possibilidade, sancionada pela ordem jurídica, de os empregadores adaptarem o número de trabalhadores, o tempo e a organização do trabalho às variações da procura, de ajustarem os salários em função de critérios económicos (a produtividade e o rendimento obtidos), e de exigirem aos trabalhadores a execução de tarefas diversas, com vista a responder às solicitações do mercado e reduzir os custos do trabalho. Este conceito apresenta a nível normativo aspectos que vão desde a desregulação pura e simples, isto é, a eliminação da disciplina existente, privilegiando-se desse modo a livre iniciativa e a livre autonomia contratual das partes (seja a nível individual seja colectivo), até à reconversão dos mecanismos e das normas existentes, de modo a torná-los menos rígidos e, portanto, mais dúcteis face às exigências ditadas pela dinâmica da actividade económica, com a subsequente redução da respectiva esfera de garantia.

De uma maneira geral, porém, não se advoga uma completa anomia jurídica laboral (e, portanto, o desaparecimento do direito do trabalho e a sua substituição pelo direito dos contratos), mas antes a manutenção de um determinado nível de regulação (de grau e conteúdo variáveis) que assegure alguma previsibilidade nas

seja a nível interno das empresas[62], seja a nível externo (maior facilidade no despedimento dos trabalhadores, eliminação dos grandes centros de trabalho e a sua substituição por unidades produtivas de dimensão mais reduzida — descentralização produtiva e consequente fragmentação do mercado de trabalho)[63], isto é, no retrocesso das condições de trabalho entretanto

relações laborais (incluindo a nível das condições de vida e de trabalho de quem trabalhada em moldes subordinados), que garanta um princípio de concorrência leal entre as empresas (impedindo o recurso abusivo aos mecanismos de flexibilidade do mercado de trabalho) e assegure a resolução dos conflitos sociais.

[62] No que diz respeito à organização interna das empresas a flexibilidade laboral apresenta as seguintes dimensões:

i) Formas contratuais flexíveis e precárias de prestação do trabalho: trabalho a tempo parcial; contrato a termo; trabalho temporário; trabalho intermitente, trabalho à chamada; trabalho no domicílio; teletrabalho; comissão de serviço; trabalho em equipa; trabalho partilhado (*job sharing);* trabalho para uma pluralidade de empregadores*;* contratos sujeitos a regime especial; trabalho no quadro da formação profissional: contrato de formação, contrato de aprendizagem, contrato de estágio. Aliás, relativamente a algumas destas novas relações laborais há poucas certezas quanto à sua inclusão no âmbito do Direito do Trabalho.

Com efeito, é o desenvolvimento do trabalho atípico ou não normal e a consequente redução do trabalho normal ou *standard* que melhor exprime a nova realidade laboral, Muito embora não exista uma noção legal de trabalho normal ou típico, tem-se admitido (designadamente a nível da OIT) que ele é caracterizado por ser uma relação subordinada e bilateral, a tempo inteiro, e de duração indeterminada (a que se acrescenta por vezes o facto de ser realizada em local distinto do domicílio do trabalhador). Veja-se a *Revista Internacional del Trabajo*, número monográfico, "La era de la flexibilidad", 2016, nº 4.

ii) Flexibilidade do tempo de trabalho: variação da duração diária e semanal do trabalho (adaptabilidade, trabalho à chamada, trabalho intermitente, isenção do horário de trabalho); anualização do tempo de trabalho; diferenciação de horários de trabalho (horário flexível, horário desfasado, horário individualizado, etc.); oscilação dos períodos de repouso diário e semanal; variação dos períodos de funcionamento da empresa; concentração da semana de trabalho; trabalho nocturno, trabalho por turnos; repartição variável do trabalho ao longo da vida profissional do trabalhador, através da admissão de licenças para formação ou de licenças parental e sabática; reforma progressiva ou diminuição da idade mínima de reforma.

iii) Flexibilidade das remunerações: ajustamento do salário mínimo às variáveis económicas; formas não retributivas de compensação do trabalho suplementar; indexação das remunerações às variações da produção individual e colectiva; atenuação ou supressão da correlação nível geral dos preços/aumentos salariais.

iv) Flexibilidade na organização do trabalho: trabalho em equipa; polivalência funcional (especialização flexível); adopção de regimes laborais diferenciados cujo critério reside na dimensão da empresa; simplificação das relações hierárquicas; modificação do conteúdo da actividade laboral e do local de trabalho; trabalho em equipas de fim-de-semana, flexibilização do vínculo de subordinação (trabalho no domicílio, teletrabalho, trabalho para-subordinado).

[63] Aliás, a progressiva fragmentação e dispersão das unidades e dos locais de trabalho possibilitada pelas novas tecnologias potencia o risco de as relações de trabalho deixarem de ser um meio de inclusão social — o trabalho, em especial

alcançadas (o que pode ser explicado pelo enfraquecimento do movimento sindical, pela limitação da contratação colectiva e da redução das condições fixadas por este mecanismo)[64] e alterações a nível do sistema de fontes de direito do trabalho (*perda de eficácia do direito do trabalho*)[65].

Nesta evolução, ganha destaque especial a redução do papel garantístico da lei e a limitação da acção interventiva do Estado nas relações económicas, ao mesmo tempo que a autonomia colectiva (em especial a nível de empresa) e a liberdade individual são promovidas a fontes privilegiadas da disciplina do trabalho. Ou seja, no plano formal ou dogmático, é a nível do quadro das fontes de direito do trabalho onde os efeitos reducionistas se fazem sentir de forma mais ampla (*redução das fontes de protecção social*).

Uma das manifestações dessa evolução prende-se com a força vinculativa das leis laborais e na consequente limitação do alcance do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador (cf. supra). Com efeito, diferentemente do sistema tradicional que presidia às relações entre a lei e a convenção colectiva (ou mesmo entre esta e o contrato de trabalho), passou

quando estável, têm constituído desde sempre um veículo essencial na formação das relações pessoais —, para se transformarem em actividades isoladas em que os trabalhadores se vêm privados de qualquer identidade colectiva ou social.

[64] Este fenómeno de flexibilização global da relação de trabalho tem contribuído acentuadamente para transformar num resquício cada vez mais histórico o ideal do "emprego para toda a vida" dominante em períodos não muito distantes.

[65] Com efeito, uma das mais significativas transformações do Direito do Trabalho centra-se na recomposição das relações entre as diferentes fontes de direito do trabalho, incluindo o contrato de trabalho. Este processo assenta basicamente nos seguintes vectores: contracção da ordem pública laboral (redução das prescrições legais mínimas ou necessárias, de tal modo que condições tradicionalmente consideradas indisponíveis tornam-se flexíveis; limitação da eficácia das convenções colectivas que são objecto de denúncia ou substituição), desenvolvimento da negociação colectiva (seja no sentido do reforço da respectiva liberdade reguladora face à disciplina legal, seja como fonte alternativa à própria lei através da admissão de acordos derrogatórios dos conteúdos legais) e incremento da autonomia individual (a nível da fixação das condições de trabalho e de escolha da modalidade contratual de trabalho).

Procura-se, deste modo, não só reduzir o conjunto dos direitos adquiridos, como evolver aos parceiros sociais a resolução das dificuldades de regulamentação, permitindo-lhes fazer as escolhas que melhor se adaptem às exigências de flexibilidade e de competitividade das empresas.

Paralelamente, assiste-se a uma retracção do papel histórico do direito do trabalho, e que se tem caracterizado por assumir uma função activa de racionalização/integração das relações sociais de trabalho. Embora essa mudança não signifique que este ramo do direito tenha deixado de ser o mesmo instrumento de regulação social, o certo é que, ao reduzir a sua vertente garantística e, reciprocamente, ao aumentar o espaço de autonomia individual dentro da empresa cuja gestão é decidida em última instância pela supremacia contratual do empregador, o direito do trabalho, em particular o de origem estadual, vê reduzida a sua função de garante da cidadania dos trabalhadores.

a admitir-se, em maior ou menor grau, que as fontes convencionais derroguem as fontes legais, sem qualquer referência ao princípio do tratamento mais favorável[66]. Paralelamente, com a limitação da força obrigatória da norma laboral e a sua consequente transformação em regra supletiva, aquele princípio perdeu a natureza de regra fundamental do direito do trabalho — dirigida no plano funcional a compensar o desequilíbrio inerente à relação de trabalho assalariado —, muito embora isso não signifique que tenha sido eliminado da ordem laboral[67].

Deste modo, o emprego estável ou de longa duração cede progressivamente o seu lugar a formas temporárias e flexíveis de trabalho, seja a nível espacial, funcional ou organizacional. Por outro lado, a uniformização ou homogeneidade tendencial da disciplina laboral — cujo modelo (denominado taylorista-fordista) assentava na relação de trabalho a tempo inteiro e de duração indeterminada, remunerado em função da respectiva duração, em que a actividade laboral era realizada num mesmo local (unidade de lugar), durante um horário fixo (unidade de tempo) e consistia na execução de um conjunto de tarefas previamente fixadas e dirigidas por um único empregador (unidade de acção) — e o carácter predominantemente heterónomo da disciplina do trabalho (seja por força da intervenção do legislativa, seja pelo carácter normativo conferido à negociação colectiva) cedem progressivamente lugar a um reforço do papel da autonomia privada na regulação do mercado de trabalho, à flexibilização das condições de trabalho (incluindo as de origem legal) e ao carácter tendencialmente provisório ou temporário das soluções normativas alcançadas.

Neste contexto geral, o direito do trabalho tende a transformar-se numa disciplina de regulação da actividade económica em paralelo (ou em substituição) com a sua originária função garantística de quem trabalha de forma

[66] Com efeito, a constante evolução das condições de mercado e de produção tende a transformar as convenções colectivas de trabalho num mecanismo de adaptação das normas legais às condições específicas do sector ou da empresa em causa, ao ponto de, por razões relacionadas com a manutenção dos postos de trabalho (e da empresa), estabelecerem condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as fixadas por lei.

[67] Trata-se, por conseguinte, de uma significativa viragem em termos de concepção da natureza jurídica do direito do trabalho, concretamente da ideia de que este ramo do direito consagra no seu conjunto mínimos de protecção laboral e que o princípio do *favor laboratoris* possui carácter normal ou tendencial.

O direito laboral português é um exemplo da evolução acabada de referir; contudo, tal como o Código do Trabalho de 2003, o de 2009 fixa um conjunto de condições de trabalho que apenas podem ser modificadas pelas fontes inferiores em sentido mais favorável para o trabalhador. Na sequência da Lei n.º 2016-1088, de 8-8-2016, também o código de trabalho francês passou a consagrar a possibilidade de o acordo colectivo de trabalho derrogar as normas de ordem pública, sem referência ao princípio do tratamento mais favorável.

dependente[68], bem como num direito de empresa, na medida em que esta se assume como um centro de produção de normas de natureza consensual (assim, acordos atípicos de empresa, códigos ou cartas de conduta, pactos sociais), apoiado, aliás, por um quadro jurídico de descentralização negocial em que o poder do empregador beneficia por regra de um particular domínio.

Ora, sabendo que, no actual quadro de transformação das condições de trabalho, o estado actual das relações colectivas é caracterizado por um elevado desequilíbrio negocial entre os parceiros sociais, a ideia, defendida pelos sectores empresariais, de reforçar o papel da autonomia individual, da negociação colectiva e da redução da disciplina fixada por via estadual contribui para o enfraquecimento da liberdade negocial dos trabalhadores e para a consequente redução das condições de trabalho. Paralelamente, o desenvolvimento da contratação colectiva a nível das unidades de produção tende a transformar a empresa no principal centro de produção do novo direito do trabalho, evolução que tem em vista permitir às empresas não só fixar um quadro de regulação que lhes possibilite um melhor aproveitamento dos mecanismos de flexibilidade existente, como desvincular-se das condições de trabalho fixadas a nível da negociação colectiva de âmbito nacional ou sectorial (onde a disparidade da capacidade negocial das partes é tendencialmente menor).

Aliás, do ponto de vista histórico, a pretensão de o patronato transformar a convenção colectiva em fonte privilegiada de regulamentação do trabalho não deixa de ser sintomático, porquanto, desde sempre, aquele instrumento jurídico foi reivindicado pelas organizações sindicais como um contrapoder que permitia limitar a supremacia do empregador.

11.2. Se, por um lado, a globalização dos mercados proporciona a inclusão de muitas pessoas no mercado estruturado do trabalho, por outro, contribui para o desenvolvimento da economia informal a nível de regiões e de sectores económicos, originando processos de prosperidade em alguns países, enquanto noutro movimentos de redução de direitos e agravamento das desigualdades sociais[69]. Aliás, se a maioria dos trabalhadores em situação de pobreza vive sobretudo nos países menos avançados, não deixa igualmente de ser preocupante o nível de pobreza que persiste em muitos países industrializados.

Além disso, a mundialização do sistema de produção ("o trabalho global")[70] — acompanhada da adopção de medidas financeiras e/ou laborais por parte dos Estados para atrair as decisões de investimento — tem con-

[68] Neste sentido, o direito do trabalho tende a ser encarado mais como um direito do emprego (da gestão do mercado do trabalho) do que um direito de protecção de quem trabalha.

[69] Além disso, o aumento da actividade informal e do desemprego, e a 'fuga ao direito do trabalho' contribuem para a redução do número de pessoas que beneficiam da protecção conferida por aquele ramo do direito.

[70] Com efeito, a internacionalização do processo produtivo e dos centros de abastecimento tende a conferir aos produtos uma origem mundial (*made in the world*).

tribuído de forma determinante para o estreitamento das diferenças entre os direitos nacionais do trabalho e para introduzir mudanças significativas a nível do trabalho e da vida de quem trabalha não só em moldes subordinados, mas igualmente de forma autónoma. Esta tendência não deixa de reflectir a interdependências dos mercados a nível transnacional e o interesse das empresas que operam a nível mundial de harmonizar as disciplinas locais ou nacionais, em ordem a eliminar ou reduzir as diferenças de condições de trabalho existentes relativamente ao exterior.

Por fim, as alterações introduzidas têm constituído uma fonte de incerteza e de insegurança, na medida em que contribuem para afastar ou reduzir o objectivo de justiça social que desde sempre norteou o direito do trabalho. Aliás, a reversão das condições laborais já alcançadas tem-se concretizado através do agravamento das situações de desigualdade social em muitos países e sectores económicos, em consequência do aumento do trabalho informal, do desemprego e do subemprego.

11.3. Particularmente relevantes neste processo de evolução económica — e cujos efeitos serão inevitáveis (e em escala ainda não previsível) nas relações de trabalho — são as chamadas tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Recorrendo às conclusões de um estudo da Eurofound e da OIT, publicado em 2017[71], afiguram-se inegáveis os efeitos positivos económico-laborais da digitalização e da automação, designadamente a criação de novas actividades e de novos postos de trabalho, a redução do tempo de deslocação para o trabalho, a maior inclusão no mercado de trabalho de determinados grupos sociais (trabalhadores mais velhos, pessoas com deficiência ou com responsabilidades familiares), a maior autonomia durante o tempo de trabalho e melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A nível das empresas tais vantagens manifestam-se a nível da produtividade, da permanência dos trabalhadores na empresa e do nível de abstenção ao trabalho.

Porém, as mesmas ferramentas não deixam ter efeitos negativos decorrentes do facto de contribuírem para a eliminação de muitos dos empregos e de competências profissionais actuais. Embora este impacto ainda seja difícil de prever, parece inquestionável que irá abranger uma percentagem muito significativa[72].

Além disso, ao possibilitarem trabalhar em qualquer lugar e a todo o tempo (*anytime, anywhere*), as TIC promovem a flexibilidade laboral — o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial e do trabalho temporário, do trabalho por turnos e do trabalho nocturno, de horários variáveis e irregulares —,

[71] *Working anytime, anywhere. The effects on the world of work*.

[72] Por exemplo, tem sido avançado que essa extinção poderá chegar até 50% num horizonte não muito distante (20-30 anos).

novas formas de emprego (designadamente através das plataformas digitais), o aumento do tempo de trabalho habitual e/ou da respectiva intensidade.

Não menos relevante, as novas tecnologias geram igualmente a sensação de um dever de constante disponibilidade para o trabalho, a perturbação de períodos habitualmente reservados à vida privada e familiar, e a consequente redução da qualidade do trabalho[73].

11.4. Outro aspecto que se afigura estruturante para a necessidade de o direito do trabalho adoptar uma nova matriz identificadora (cf. 10.5.) está no facto de as TIC originarem uma acentuada desmaterialização da própria actividade laboral, contribuindo para ao transformá-la numa realidade difusa e fragmentada, a desvalorização do tempo cronológico da prestação de trabalho e, principalmente, a descaracterização da natureza técnico-jurídica da relação laboral, na medida em que esta tende a assumir o conteúdo de uma obrigação de resultado em substituição da sua clássica natureza de obrigação de meios. Ou seja, no novo contexto em que a actividade de trabalho tem lugar, a distinção entre a prestação de serviços e a relação de trabalho tende a assumir uma identidade de conteúdos que desafia a autonomia dos conceitos clássicos de contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços.

Neste quadro, os poderes de direcção e disciplinar tendem a deslocar-se do *facere* para o *dare*, o horário de trabalho perde a sua centralidade indiciária na qualificação do trabalho dependente e a ideia de subordinação assume vestes novas que não poderão ser desqualificadas. Ou seja, a evolução tecnológica em curso exige uma evolução conceitual no direito de trabalho, que, a não acontecer num futuro próximo, transformará aquele ramo do direito num instrumento descartável ou manipulável, com todas as consequências sociais que poderão daí surgir.

11.5. Numa perspectiva talvez mais consentânea com a actual realidade sócio-económica e laboral, dir-se-á que o irreversível processo de evolução económica que tem confrontado o clássico direito do trabalho aponta para a necessidade de um novo reequilíbrio entre o económico e o social, e para uma reformulação dos conceitos laborais, elaborados, como se disse, a partir de um modelo de relação laboral que se apresenta cada vez mais afastado da moderna realidade produtiva. Aliás, esta nova situação não só não impede, como até potencia, a razão de ser do direito do trabalho enquanto

[73] Nos casos em que não são amigas da conciliação da vida laboral e pessoal, as TIC afectam a saúde e segurança no trabalho, na medida em que contribuem para o aumento dos níveis de depressão, de *stress*, do risco de *burnout*, ou mesmo de assédio moral.

Aliás, é pelo facto de as TIC potenciarem a prestação de trabalho complementar fora dos tempos de trabalho fixados, que surgiu a necessidade da criação de um novo direito laboral, o direito à desconexão.

mecanismo jurídico de protecção, de integração social e de garantia da dignidade humana de quem dispõe apenas da sua capacidade de trabalho para poder viver. Neste sentido, aquele ramo do direito encerra uma normatividade que não pode ser considerada transitória, condenada a acompanhar o declínio de determinada forma de produção, designadamente a baseada na organização concentrada e uniforme do trabalho.

Como sistema de regulação das relações humanas, o Direito do trabalho goza de uma actualidade (e de uma intemporalidade) que lhe advém das exigências jurídico-políticas de protecção do trabalho dependente; além disso, possui uma capacidade de adaptação relativamente à estrutura produtiva que o explica e modela, e sobre a qual não deixa igualmente de exercer uma função conformadora das relações laborais que dela emanam. Porém, esta autonomia do direito do trabalho não o torna imune, antes pelo contrário, à influência das sensibilidades económica e política dominantes, condicionamento que sempre existiu e de que a realidade laboral hodierna é um exemplo vivo (ainda que socialmente doloroso).

Perante as alterações ocorridas (e, principalmente, as que se esperam) no mercado de emprego das sociedades industrializadas — em que as entidades económicas recorrem cada vez mais ao trabalho alheio, seja através de formas de produção (e de organização) descentralizada (isto é, distribuída por várias entidades formalmente independentes, embora relacionadas entre si), seja através de fórmulas contratuais que, de acordo com os critérios comuns de classificação, não possuem a natureza laboral tradicional, como a subcontratação, os contratos de utilização ou de partilha do trabalho alheio, a prestação de serviços no interior da empresa por entidades externas, etc.[74] —, adquire particular relevo a necessidade de interpretar o conceito de subordinação (e, desse modo, garantir protecção social aos agentes das novas realidades laborais) em moldes que permitam abranger também o trabalho prestado em situação de dependência económica ou organizativa.

Pretende-se, deste modo, adequar a regulação conferida pela legislação laboral — que, como se disse, se formou tendo como núcleo um modelo de relação laboral, mas que, em resultado da nova realidade produtiva e da constituição de diferentes formas de trabalhar (que reclamam uma tutela específica), sofreu um processo de fragmentação ou diluição, perdendo assim o estatuto de centro de referência — às novas condições de trabalho, de modo a garantir um mínimo de protecção adequada a quem não beneficia do estatuto formal de trabalhador subordinado, mas que se encontra numa situação sócio-laboral semelhante (longe, portante, daquela de que beneficiam os verdadeiros trabalhadores autónomos).

[74] Este movimento de fuga do contrato de trabalho para o contrato de prestação de serviços (ou outras figuras) permite aos empregadores aproveitar a actividade profissional de outrem em termos muito mais flexíveis e com encargos (incluindo a nível de segurança) inferiores aos que têm por referência o contrato de trabalho.

Aliás, em resposta às mudanças verificadas no mundo do trabalho, a OIT não deixou de adoptar dois documentos importantes em que se reafirma o consenso internacional de promover e garantir determinados direitos fundamentais do trabalho. Tais documentos são a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho[75], de 1998, e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa[76], de 2008, que lançou as bases da Agenda do "Trabalho Digno".

Aliás, no seguimento da linha político-laboral definida na Declaração de 2008, na Sessão n.º 106º da OIT, em 2017, foi aprovado o relatório sobre os "Princípios e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades".

[75] Esta Declaração (reproduzida em anexo) constitui um novo tipo de instrumento jurídico, na medida em que tem por finalidade promover o respeito pelos Estados-membros de um conjunto de princípios e direitos fundamentais da OIT aprovados a nível das Convenções, concretamente: *i)* liberdade de associação e reconhecimento efectivo do direito de contratação colectiva; *ii)* eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; *iii)* efectiva abolição do trabalho dos menores; *iv)* eliminação da discriminação em matéria de emprego e trabalho.

À data aprovação da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho eram as seguintes as Convenções consideradas fundamentais: *a)* Convenção n.º 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical; *b)* Convenção n.º 98, de 1949, sobre o direito de organização sindical e de negociação colectiva; *c)* Convenção n.º 29, de 1929, sobre o trabalho forçado; *d)* Convenção n.º 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; *e)* Convenção n.º 100, de 1951, relativa à igualdade de remuneração entre os homens e as mulheres; *f)* Convenção n.º 111, de 1958, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Posteriormente, foi acrescentada a este conjunto a Convenção n.º 182, de 1999, sobre a interdição das piores formas de trabalho das crianças e a acção imediata com vista à sua eliminação.

[76] A Declaração sobre Justiça Social (*vide* Anexo) surgiu na sequência da incerteza que se instaurou no mercado mundial de trabalho em resultado de crises financeiras, das baixas taxas de crescimento económico, do aumento do desemprego e da insuficiência da protecção social. Por outro lado, o reconhecimento de que a globalização da actividade produtiva introduziu profundas alterações nas relações de trabalho levou à necessidade de a OIT responder com a elaboração da agenda do trabalho digno (*decent work*) de modo a promover uma globalização justa, baseada no trabalho prestado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. A Declaração reconhece os benefícios que a globalização pode trazer, bem como a necessidade da adopção de novas políticas laborais que promovam o trabalho digno que permitam alcançar resultados mais equitativos para todos os agentes económicos, através de quatro objectivos: o emprego, a protecção social, o diálogo social e a garantia de direitos fundamentais no trabalho (em particular, os que constam da Declaração de 1998).

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 sob a direcção e autoridade 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».

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, se bem o seu conteúdo integre um amplo conjunto de direitos e obrigações para ambas as partes —, 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.

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.

A noção legal de contrato de trabalho contém os elementos essenciais[1] 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)[2], mais especificamente, na obrigação de disponibilizar a sua capacidade de trabalho (das suas energias físicas e psíquicas) ao serviço do empregador[3]. Esta característica faz da prestação laboral uma obrigação com características pessoais, na medida em que é inseparável da pessoa (da sua liberdade e autonomia) que se encontra comprometida na respectiva execução, a qual não pode por isso fazer-se substituir nesse cumprimento por outrem sem o consentimento do empregador.

A obrigação do trabalhador consiste exclusivamente na realização de uma actividade[4] e não na realização dos fins visados pelo empregador. Em-

[1] 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.

[2] 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.

[3] Dai esta obrigação ser considerada como a causa típica do contrato de trabalho. Como se verá, o trabalhador não está apenas vinculado a prestar simplesmente a sua actividade de trabalho, mas a desenvolvê-la de acordo com a organização do trabalho determinada pelo empregador, embora dentro dos limites gerais do contrato, e através da qual pretende alcançar os seus objectivos económicos. Na verdade, a execução da actividade de trabalho que constitui o objecto do contrato de trabalho enquadra-se no processo produtivo definido pelo respectivo credor, o empregador, e no quadro da realização dos interesses que lhe estão subjacentes.

[4] Nem sempre estão reunidas as condições para o trabalhador realizar efectivamente a sua prestação laboral; pense-se, por exemplo, na hipótese dos períodos de falta de clientes nos estabelecimentos de venda ao público ou nos casos de interrupção do trabalho em consequência de uma avaria técnica, de falta de energia ou de matérias-primas.

É para abranger estas situações — pelas quais o trabalhador não é responsável

bora este possa esperar que aquele atinja determinado resultado, a obtenção deste não constitui um elemento ou conteúdo das obrigações 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 IV).

Com efeito, no contrato de trabalho, o pagamento da remuneração está juridicamente associado ao dispêndio de energias físicas e psíquicas do trabalhador e não à realização do resultado em que se objectiva a respectiva prestação; o trabalhador não deixa de cumprir o contrato mesmo quando o desempenho da actividade a que está obrigado não se concretiza no resultado esperado ou visado pelo credor. O objectivo pretendido pelo empregador é um elemento externo ao conteúdo do contrato de trabalho, muito embora a respectiva realização não deixe de constituir um meio de avaliação do grau de cumprimento contratual do trabalhador[5].

Por isso, a "independência" do objecto do contrato de trabalho não pode ser dissociada da organização do trabalho em que a respectiva execução se insere, de forma que o resultado da prestação devida pelo trabalhador acaba por se reflectir no objectivo que o empregador espera obter de cada relação de trabalho subordinado de que é parte.

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).

A retribuição é a obrigação principal do empregador e compreende o conjunto das prestações económicas devidas ao trabalhador como contrapartida do trabalho realizado, incluindo os períodos de descanso legalmente equi-

— que se tem optado pelo critério da disponibilidade para trabalhar para definir o objecto do contrato de trabalho, em substituição do critério da prestação de trabalho (ainda que esta seja a situação normal no contrato de trabalho). Aquela fórmula é mais abrangente, uma vez que permite qualificar como actividade de trabalho as situações em que o trabalhador se mantém no local de trabalho, disponível para trabalhar, mas não está efectivamente a trabalhar por motivos que são imputáveis ao empregador, de acordo com o critério do risco da actividade empresarial.

[5] Esta dimensão externa do contrato de trabalho relativamente à organização da actividade económica significa que sobre o empregador não recai a obrigação de manter a organização do trabalho existente ao tempo em que o contrato foi celebrado.

valentes à prestação de trabalho (art. 5º, alínea r))[6]. O trabalho gratuito ou a ajuda voluntária estão, por conseguinte, fora do âmbito do direito do trabalho.

c) ***Subordinação jurídica***

Como já se aludiu por diversas vezes, a característica que verdadeiramente individualiza o contrato de trabalho e que, em última instância, permite distingui-lo dos outros contratos em que existe igualmente lugar ao exercício de uma actividade remunerada é a subordinação jurídica. 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 estatuto de subordinação do trabalhador é o reverso da posição de supremacia do empregador; esta manifesta-se através do poder de direcção, do poder disciplinar (art. 23° e s.) e do poder regulamentar, de que falaremos mais adiante. É esta posição de superioridade que confere ao empregador a competência para definir o modo, o lugar e o quando esta deve ser realizada (art. 26° e s.), e que faz recair sobre o trabalhador o dever de "comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade e prestar o trabalho com zelo e diligência" e de "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" (art. 21°, alíneas a) e b), respectivamente).

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).

[6] "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".

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, constituindo cada uma delas 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; 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; 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 direitos e obrigações (vantagens e sacrifícios) natureza patrimonial (isto é, avaliáveis em dinheiro), como também porque, do ponto de vista das partes, existe um equilíbrio entre os direitos e obrigações de cada uma. Ou seja, no plano 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, por regra, 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 IV) ou da suspensão do contrato de trabalho (capítulo IX).

e) ***Contrato*** *intuitu personae*

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

A característica da pessoalidade do contrato manifesta-se, por exemplo, no facto de a prestação laboral ser infungível, o que significa que o do trabalhador não pode fazer-se substituir por outrem no cumprimento dos seus deveres, salvo se houver consentimento do empregador ou a mesma substituição estiver prevista no contrato de trabalho.

Uma outra manifestação que contraria essa natureza pessoal (mas que não é suficiente para a descaracterizar, porquanto o que está em causa, como se verá, é a segurança no emprego e não propriamente a natureza da relação) ocorre quando há alteração do empregador em consequência da transmissão da empresa ou estabelecimento, situação em que o contrato não se extingue (como seria lógico do ponto de vista contratual), mas acompanha aquela transferência, o que evidencia uma objectivação ou ligação funcional do trabalhador à empresa, em detrimento da ligação intersubjectiva decorrente da celebração do contrato de trabalho (art. 18°).

f) ***Contrato de adesão***

Independentemente do que ficou referido a propósito das características do direito do trabalho e das fontes de direito do trabalho — concre-

tamente, 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).

Para além destes factores, acresce que, numa manifestação do seu poder de superioridade contratual, as empresas (especialmente as de grande e média dimensão) recorrem frequentemente aos contratos de adesão para recrutar os seus trabalhadores. Ora, este instrumento negocial concorre para acentuar a limitação da liberdade contratual (na parte em que tem a ver com a determinação do conteúdo contratual), na medida em que as condições de trabalho são preestabelecidas, praticamente na sua totalidade, pelo empregador — recorrendo para o efeito à elaboração de formulários ou modelos de contratos de trabalho —, restando aos trabalhadores apenas a liberdade de aderir, de forma expressa ou tácita, ao conteúdo proposto[7]. O modelo contratual (contrato-padrão) proposto aos trabalhadores pela entidade empregadora que recruta tanto pode constar do regulamento interno da empresa (modelo contratual regulamentar)[8], como ser apresentado a cada um dos trabalhadores a contratar (modelo contratual individualizado). Em qualquer dos casos, não se verifica uma verdadeira negociação entre as partes.

É neste contexto de pré-fixação unilateral das condições de trabalho através da apresentação ao trabalhador de modelos contratuais (mais ou menos idênticos para todos os trabalhadores a contratar) que o contrato de trabalho assume a forma de um contrato de adesão. Contudo, se olharmos para a realidade do tecido empresarial no país, conclui-se que a grande maioria dos trabalhadores no activo não celebram verdadeiros contratos de adesão[9], ainda que, na prática, a sua liberdade de negociação das condições

[7] Para justificar o recurso aos contratos de adesão invoca-se o facto de esta técnica contratual permitir a uniformização das condições de trabalho — com efeito, os contratos de adesão são caracterizados por conterem condições que são idênticas para todos ou a maioria dos aderentes —, a celeridade contratual e a promoção da igualdade de tratamento entre os trabalhadores contratados.

[8] Como se viu, o regulamento interno é um instrumento normativo que permite à entidade patronal não só gerir a organização técnica do trabalho em termos uniformes (dimensão normativa) como também manifestar a sua vontade contratual, isto é, as condições de trabalho que oferece a quem pretenda ingressar na empresa (dimensão contratual). No que respeita a esta segunda dimensão, aquela fonte de direito do trabalho pode funcionar como modelo contratual que é proposto à generalidade dos trabalhadores e perante o qual estes, dada a sua posição de inferioridade negocial, se limitam em regra a exercer a sua liberdade formal de aceitar ou de rejeitar.

[9] O contrato de trabalho apenas assume a forma de contrato de adesão quando

de trabalho se reduza a concordar com o que é proposto.

Em qualquer dos casos, porém, a simples adesão ou aceitação é bastante para, no plano formal, se concluir pela natureza contratual (e livre) da relação laboral constituída.

3. Formação do contrato de trabalho

Como sucede com todos os contratos, também a celebração do contrato de trabalho está sujeita a um conjunto de pressupostos (muitos dos quais são provenientes das regras gerais do direito civil), uns relativos às partes, mais especificamente, ao trabalhador, outros ao seu objecto e outros ainda à forma negocial.

3.1. Condições relativas às partes

3.1.1. Pressupostos gerais

De acordo com o Código Civil e a LT, o contrato de trabalho tem como partes, pelo lado do empregador, uma pessoa física ou uma pessoa colectiva (ou pessoa jurídica), enquanto pelo lado do trabalhador apenas pessoas físicas[10].

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.

Não beneficiam dessa capacidade de exercício as pessoas interditas (art. 131° do CC), às quais são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições que regulam a incapacidade dos menores e que fixam os meios de a suprir; assim, na medida em que têm limitada a sua capacidade de exercício de direitos, os interditos não podem celebrar por si contratos de trabalho.

Já os inabilitados têm capacidade para concluir por si contratos de trabalho, excepto se a sentença que declara a inabilitação estabelecer que carecem da autorização do curador para a respectiva celebração (art. 144° do CC).

---

se verifica uma certa rigidez negocial, concretamente quando as condições de trabalho são prévia e integralmente elaboradas pelo empregador de forma idêntica para os trabalhadores a contratar, ficando estes apenas com a possibilidade (liberdade) de aceitar ou não o que lhes é proposto ou apresentado por aquele.

[10] Refira-se que as noções de empregador e empresário são distintas: o primeiro é a pessoa (física ou jurídica) que contrata trabalhadores, que lhes paga a respectiva retribuição, que é o credor da prestação de trabalho e o titular de um conjunto de poderes que têm como destinatários ou sujeitos passivos os trabalhadores; o segundo é a pessoa que explora uma empresa, ainda que não tenha trabalhadores. Nesta última situação, o empresário não é considerado um empregador.

Como veremos em seguida, a LT permite, com restrições e condicionantes várias, a admissão ao trabalho dos menores e a faculdade de estes celebrarem directamente contratos de trabalho. A disciplina que regula os aspectos específicos relacionados com o trabalho de menores — designadamente, a idade de admissão ao trabalho, a capacidade negocial, a determinação das actividades para quais não podem ser contratados e as condições em que lhes está vedado trabalhar — possui natureza imperativa, a qual é justificada pelo interesse especial de protecção da saúde (física e psíquica) e segurança do menor, pelo que a sua violação origina em princípio a nulidade do contrato de trabalho (art. 294° do CC).

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 e com a celebração dos contratos de trabalho (art. 66º e s.)[11].

3.1.2. Idade mínima de admissão ao trabalho

Nos termos do art. 68º, n.º 1, da LT, 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)[12] e desde que, tal como na situação anterior, frequentem programas de formação profissional, técnica ou artística.

A noção de trabalho leve é relativamente complexa, na medida em que envolve aspectos de natureza diferenciada cuja verificação deve ser cumulativa. Com efeito, um trabalho é considerado leve quando a respec-

[11] Também no que respeita às condições de trabalho está previsto um regime específico para os menores; dele daremos notícia no capítulo VII.

[12] Art. 69º da LT: "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".

tiva execução não implica grande esforço físico ou não é susceptível de prejudicar a saúde e o desenvolvimento físico e mental do menor (requisito negativo), mas também quando seja realizado em condições que permitam a aprendizagem e a formação profissional do menor (requisito positivo).

A admissão ao trabalho está ainda dependente da realização ao menor de um exame médico antes da sua contratação, "que certifique a sua capacidade física e psíquica para o exercício das funções" (art. 70°, n.º 1, da LT). A responsabilidade (não quanto à sua iniciativa, mas também quanto às despesas) por esta obrigação é do empregador, não só porque é quem beneficia da prestação, como ainda porque reúne melhores condições do que o menor para a respectiva realização.

Dado que o art. 70º, n.º 1, qualifica a realização do exame médico como um requisito de admissão ao trabalho, será de concluir que o não cumprimento deste dever torna inválido o contrato celebrado[13].

De acordo com a LT, a admissão ao trabalho pelos menores (e a consequente validade do contrato de trabalho) não é condicionada apenas pelo tipo de actividade, mas também pelas condições em que a mesma é prestada (relacionadas, por exemplo, com a higiene, a saúde e segurança). Assim, ainda que esteja em causa a realização de um trabalho leve, é nulo o contrato de trabalho celebrado por um menor que tenha por objecto uma actividade que, pela sua natureza e riscos potenciais ou pelas condições em que é prestada, prejudiquem o seu desenvolvimento físico, mental ou moral (art. 68°, n.º 4, da LGT).

Estas restrições ou proibições têm principalmente por finalidade evitar que a execução do trabalho — seja pelo nível de dispêndio de energias físicas e psíquicas exigido pela duração do trabalho, seja pelo tipo de actividade em causa ou pelas circunstâncias em que 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.

Daqui se conclui 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.

[13] O n.º 2 do art. 70º determina que "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". Parece-nos que a não realização do exame médico nesta situação, quando imputável ao empregador, não interfere com a validade do contrato, constituindo antes uma infracção nos termos do art. 99º, n.º 1, da LT.

3.1.3. Capacidade para celebrar contratos 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 superior 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 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.

Por esta razão, pode o representante do menor, a todo o tempo e sem necessidade de qualquer fundamentação, revogar a autorização dada e fazer cessar o contrato de trabalho celebrado pelo menor. Esta faculdade do representante legal cessa logo que o menor adquira a maioridade, seja por casamento ou por outro meio legal.

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 que tem competência para o celebrar e não o seu representante legal, salvo se este tiver poderes especiais conferidos por aquele.

3.1.4. Outras condições

No que respeita à declaração de vontade do menor e aos vícios (e respectiva invocação) 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.

Embora a LT seja omissa, no caso de o exercício da actividade contratada estiver dependente da posse de uma carteira ou título profissional, o contrato será nulo se o trabalhador não possuir esse título ou este não for válido ao tempo da respectiva celebração. Esta invalidade pode verificar-se igualmente se, na data da celebração do contrato, o título profissional tiver caducado sem ter sido renovado. Além disso, se, durante a respectiva

execução, o trabalhador ficar privado do título (designadamente, por efeito de uma sentença ou porque deixou de reunir as qualidades necessárias para o exercício da actividade), o contrato extingue-se por caducidade.

3.2. Requisitos relativos ao objecto

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) Actividade determinada ou determinável

A prestação de trabalho é determinada quando se encontra concretamente individualizada; é determinável quando pode vir a ser fixada 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), em que uma pessoa se obrigue 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, colocá-lo 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.)[14] 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).

[14] 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".

b) Actividade 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 assuma obrigações sobre-humanas (art. 271º do Código Civil).

3.3. 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).

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 contrato[15]. 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 supridas 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).

[15] 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 racionalidade da actividade económica, o prazo para arguir a invalidade deverá ser de um ano.

3.4. Início da execução do contrato

"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" (art. 10º, n.º 3, da LT).

Trata-se de uma presunção relativa, o que significa que qualquer dos interessados pode afastá-la, isto é, provar que a execução do contrato teve início em data diversa daquela em que foi celebrado.

4. Invalidade do contrato de trabalho

Para se compreender o regime da invalidade do trabalho, é conveniente recordar a distinção entre invalidade total e invalidade parcial dos negócios jurídicos: na primeira, estamos perante vícios que, uma vez arguidos ou declarados pelo tribunal, impedem o contrato de produzir qualquer efeito desde o momento da sua celebração (art. 280°, n.º 1, do CC), a não ser que a lei determine outra solução (art. 285°, segunda parte, do CC); assim acontece, por exemplo, com os vícios de forma, com a ilicitude do objecto do contrato ou com a falta de visto ou autorização prévia para trabalhar. Na invalidade parcial, as cláusulas ou condições do contrato que contrariam a lei não põem em causa a sua validade geral, salvo quando "se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada" (art. 283° do CC).

De acordo com o princípio do aproveitamento ou da conservação dos negócios jurídicos, o art. 284° do mesmo Código prevê ainda a possibilidade de conversão dos negócios declarados nulos (e não passíveis de redução) em negócios válidos de tipo ou conteúdo diverso, desde que sejam observados determinados requisitos.

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

4.1. Conservação dos efeitos do contrato declarado inválido

O contrato de trabalho é inválido quando contraria normas de natureza imperativa, como, por exemplo, nos casos de ausência de forma escrita, falta de carteira profissional ou de capacidade de ser admitido ao trabalho, ou a invalidade do objecto do contrato (art. 285° do CC). Muito embora, como se viu, aquele tipo de preceitos constitua a esmagadora maioria das normas de direito do trabalho, a LT contém uma disciplina especial relati-

vamente aos efeitos da declaração de invalidade (total ou parcial) do contrato de trabalho, em que o princípio da conservação do contrato de trabalho (e a tutela da segurança no emprego) é objecto de uma especial garantia.

Com efeito, a aplicação ao contrato de trabalho da regra da eficácia retroactiva que caracteriza a declaração de invalidade nos contratos em geral significaria que cada uma das partes devia restituir à outra tudo aquilo (em dinheiro ou espécie) que dela tiver recebido; no caso de a restituição em espécie não ser possível, deveria ser devolvido o valor correspondente.

Porém, diferentemente, a declaração de invalidade 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 execução; ou seja, aquela declaração não tem eficácia retroactiva (*ex tunc*), mas releva apenas para o futuro (*ex nunc*), ficando, por isso, salvaguardadas as consequências 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. Com efeito, semelhante regime é explicável pela natureza do contrato de trabalho; na verdade, dado que a actividade prestada tem carácter pessoal, nunca a referida retroactividade permitiria ao trabalhador recuperar o esforço que despendeu durante a execução do contrato. Ora, se é impossível ao empregador devolver a actividade de que beneficiou, sempre teria de compensar o trabalhador pela sua prestação, o mesmo é dizer, sempre teria de lhe pagar o salário que, afinal, aquele já tinha recebido.

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

Por fim, 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 durante a respectiva execução, cessar a causa que originava a invalidade, o contrato deve considerar-se convalidado desde o seu início.

4.2. Regime da invalidade

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 (ou acordo colectivo de trabalho), 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, pois, para o problema geral da redução dos negócios jurídicos (art. 283º do Código Civil).

Por conseguinte, a invalidade parcial do contrato de trabalho não determina a sua ineficácia total, excepto quando seja de concluir que as partes o não teriam celebrado sem o conteúdo ou a parte viciada (vontade hipotética das partes), ou seja, quando a vontade das partes seja contrária a essa redução.

Consagra-se, pois, um regime de redução (e de conservação) do contrato de trabalho; este só é afastado quando a invalidade parcial afecte um elemento essencial do contrato na perspectiva das partes, isto é, quando esteja em causa um conteúdo sem o qual aquelas (uma ou ambas) não o teriam celebrado — de modo que a respectiva supressão, decorrente da sua invalidade, inviabilizaria a realização dos fins por elas pretendidos com esse vínculo — e desde que não seja aplicável o disposto no número seguinte.

Já 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 impõe, com efeitos desde a data da celebração do contrato (*ex tunc*) e independentemente da vontade (real ou hipotética) ou do consentimento das partes[16], a substituição automática ou *ex lege* da cláusula inválida pela norma que foi objecto de violação, tudo se passando como se o vício não afectasse o contrato e, portanto, como se este tivesse *ab initio* sido validamente celebrado. Ora, como o estabelecido no n.º 4 do art. 9º goza de uma imperatividade (e um âmbito de eficácia) que lhe confere uma aplicação preferencial ou prevalente relativamente ao disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode dizer-se que constitui a regra específica da invalidade parcial do contrato de trabalho.

O regime consagrado no art. 9º, n.º 4, 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 contraria. Nestas situações, a cláusula contratual considera-se

[16] Quanto a este aspecto, a LT diverge do regime estabelecido no art. 283º do Código Civil.

simplesmente como não escrita, não produzindo por isso qualquer efeito desde a data da celebração do contrato.

A fundamentação de semelhante regime especial reside na tutela da segurança do emprego, contribuindo assim para reforçar a natureza protectora (e tendencialmente imperativa) das normas laborais. Aliás, se a referida substituição pudesse ficar dependente, como sucede no direito civil, da vontade hipoteca das partes (leia-se, do empregador) — ou seja, se, recorrendo à vontade hipotética, se admitisse que o empregador não teria celebrado o contrato sem a parte viciada (pense-se na hipótese de a remuneração convencionada ser inferior ao salário mínimo ou à retribuição fixada em convenção colectiva, ou na hipótese de o salário estipulado pressupor um período de trabalho superior ao máximo legal) —, isso significaria que a nulidade parcial originaria a nulidade total do contrato e a subsequente cessação do emprego para o trabalhador. Ora, um tal regime, que colocaria o trabalhador numa posição extremamente vulnerável ou desprotegida, não deixaria de revelar-se contrário à lógica protectora do trabalhador que constitui a natureza do direito do trabalho.

E se atendermos — realidade que não pode ser ignorada — que uma tal invalidade seria na grande maioria das situações imputável ao empregador (com efeito, é este que, na prática, fixa as condições de trabalho), a aplicação do regime da redução previsto na lei civil revelar-se-ia não apenas claramente vantajosa para o empregador, como poderia funcionar como um convite à não aplicação das normas laborais, porquanto a ameaça da perda de emprego poderia induzir à aceitação pelo trabalhador de condições de trabalho inferiores às previstas pelas normas laborais.

Na aplicação deste regime de substituição ou de modificação automática do contrato de trabalho deve ter-se em atenção a hierarquia das fontes de direito, a natureza da imperatividade das normas lesadas e o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador. Com efeito, o princípio da substituição a que se refere o art. 9°, n° 4, ocorre quando as cláusulas do contrato se afastam do estabelecido em fontes superiores (lei ou acordo colectivo), pelo que é necessário atender à natureza da norma violada para determinar se é imperativa absoluta ou relativa.

Assim, se a norma for imperativa relativa, a sua substituição ocorre apenas quando o contrato (a fonte inferior de direito) fixa condições menos favoráveis para o trabalhador; pelo contrário, se se tratar de norma imperativa absoluta, a substituição tem lugar sempre que o contrato não respeita o seu conteúdo, não sendo relevante nesta última situação saber se está ou não em causa um regime mais favorável para o trabalhador.

5. Trabalho subordinado e trabalho autónomo

5.1. Caracterização geral

Ainda relacionada com a natureza do contrato de trabalho, importa aludir a uma distinção que tem acompanhado a história do direito do trabalho, concretamente a que opõe trabalho subordinado a trabalho autónomo.

Na verdade, nem sempre o exercício de uma actividade profissional apresenta a característica da dependência ou da subordinação que permite incluí-la no âmbito do direito do trabalho; frequentemente, é realizada de forma autónoma, em que é o respectivo agente a determinar o local, o tempo e o modo como é prestada — e de que é exemplo o contrato de prestação de serviços, nas suas diferentes modalidades (art. 1074º do Código Civil) [17]. Se, em teoria, a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo é consensual — com efeito, é pacífica a afirmação de que a nota que, em definitivo, distingue o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços é a situação ou posição de dependência do trabalhador em face do empregador[18] —, na prática, são frequentes os problemas de classificação, dada a existência de situações em que é patente a diluição das fronteiras entre um e outro, tal como são entendidos no plano formal.

Com efeito, o objecto da relação subordinada de trabalho é constituído por uma prestação ou uma actividade manual ou intelectual (*facere*) — entendida como um mero dispêndio de energias físicas e psíquicas — que o trabalhador está obrigado a realizar; o resultado a que se dirige a actuação daquele constitui um elemento exterior ou externo ao objecto do contrato, muito embora a sua realização possa constituir um elemento de avaliação do grau de cumprimento pelo trabalhador da actividade que se obrigou a prestar. Já na prestação de serviços, as partes não têm em vista contratar o trabalho considerado em si mesmo, mas a realização de um determinado serviço (precisamente o resultado da actividade contratada), com o objectivo de satisfazer interesses específicos do credor[19].

---

[17] Contrato de prestação de serviços «é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição» (art. 1074° do Código Civil). São modalidades deste tipo contratual, o mandato, o depósito e a empreitada (art. 1075° do mesmo Código), ou o contrato de agência (Decreto-Lei n.º 12/2012, de 29 de Fevereiro).

[18] Como se viu, o *facere* que caracteriza o contrato de trabalho não se confunde com a prestação realizada para executar determinada obra ou serviço, o que significa que a natureza do objecto de cada um destes contratos contribui igualmente para a respectiva distinção

[19] No contrato de trabalho, o devedor compromete-se a colocar à disposição de outrem a respectiva capacidade intelectual e manual; não está em causa a realização de um determinado efeito (seja o resultado directo da actividade devida, seja o fim

No primeiro vínculo, o objectivo primordial do empregador reside na realização pelo devedor de uma actividade de acordo com o plano por ele traçado; no segundo, o credor pretende com o serviço contratado a obtenção de um determinado resultado ou a realização de um interesse específico. Se no trabalho dependente estamos perante uma obrigação de *facere*, no trabalho autónomo está em causa uma obrigação de meios (a prestação de um serviço) e não necessariamente uma obrigação de resultado ou de fim concreto[20].

---

prosseguido pelo empregador com a actividade contratada): o que se promete é o trabalho em si mesmo, isto é, o mero dispêndio de energias físicas e psíquicas, não sendo relevante para o efeito o benefício que, através dela, o credor pretenda alcançar. Pelo contrário, no contrato de depósito ou de mandato, por exemplo, o débito consiste precisamente na prestação de um determinado serviço com vista à satisfação de um interesse específico do credor, sendo essa actividade concreta o objecto do vínculo constituído.

A distinção entre actividade e serviço nem sempre permite diferenciar de modo claro o contrato de trabalho da prestação de serviços. Na verdade, quanto a este aspecto, as duas figuras possuem determinados aspectos comuns: ambas têm como denominador ou elemento comum o trabalho humano — por exemplo, o mandato consiste na prática de actos jurídicos (art. 1077° do Código Civil), o depósito possui como objecto a obrigação de guardar certa coisa (art. 1127° do Código Civil) —, além de que, do ponto de vista funcional, a relação de trabalho não é alheia de todo à satisfação dos interesses do credor e, por conseguinte, ao próprio resultado decorrente da actividade prestada.

Com efeito, apesar da diversa natureza do objecto das duas figuras, não deixa de poder estabelecer-se no contrato de trabalho uma ligação entre o resultado pretendido pelo empregador e a diligência que o trabalhador está obrigado a colocar no exercício da sua prestação (infra). Com efeito, o trabalhador deve cumprir o contrato de trabalho com diligência [art. 21°, alínea a), da LT|; nesse sentido, deve actuar de acordo com o conhecimento que lhe é exigível ter do objectivo pretendido pelo empregador com a sua contratação e, principalmente, com a actividade que lhe está atribuída.

[20] Assim, enquanto, no contrato de trabalho, a actividade devida é independente do resultado ou o fim pretendido pelo credor, na prestação de serviços deparamo-nos com uma obrigação em que o devedor se compromete a empregar os meios necessários para realizar o interesse do credor, mas sem assegurar que o respectivo interesse final ou último seja efectivamente satisfeito. Sirva de exemplo a actividade de advogado: este obriga-se a representar o seu cliente, assumindo perante ele o dever de lhe prestar um serviço, designadamente a realização de uma escritura ou a propositura de uma acção em juízo.

Embora não seja essa a situação mais habitual ou frequente, o contrato de prestação de serviços pode igualmente ter por objecto uma obrigação de resultado, caso em que o devedor se compromete a satisfazer o efeito útil ou final do credor: será o caso, por exemplo, quando alguém se compromete a transportar certa coisa e a entregá-la em determinado destino. O mesmo acontece se um determinado profissional é contratado para proceder a uma reparação, na medida em que o objecto do contrato não é apenas a prestação um serviço, mas compreende também o resultado pretendido (a reparação); também no exemplo acima referido, o advogado pode comprometer-se a alcançar o resultado final pretendido pelo cliente, designadamente ganhar a causa proposta ou conseguir uma determinada indemnização.

Porém, o facto de, de uma forma ou outra, toda a actividade humana conduzir a um resultado significa que o aspecto mais relevante nesta distinção não tem a ver principalmente com o objecto do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços, mas com a posição recíproca das partes. Assim, se no contrato de trabalho cabe ao empregador organizar e dirigir a actividade que o trabalhador presta, no trabalho autónomo o agente (devedor) não se encontra sob a direcção do beneficiário da actividade que se vinculou a realizar — muito embora esta tenha de ser realizada em moldes que satisfaçam o interesse daquele —, pertencendo-lhe por isso a escolha dos meios, do lugar e do tempo para a sua execução.

É certo que no contrato de prestação de serviços (assim, no mandato ou no depósito, por exemplo) o credor dá instruções ao devedor e que essas indicações devem ser observadas por este, sob pena de não cumprir o acordo estabelecido. Apesar de esta circunstância aproximar o trabalho autónomo do trabalho subordinado, há uma diferença quanto à natureza das instruções que afasta a possibilidade de confusão entre as duas figuras: enquanto, no primeiro, as instruções dadas pelo credor são meramente genéricas, já que têm por objectivo delimitar externamente o campo de actuação do devedor, cabendo a este fixar em concreto o modo como realiza o serviço contratado, no segundo, é o credor da prestação (o empregador) quem determina quando, como e onde a obrigação deve ser cumprida.

Ainda que o trabalhador goze de alguma autonomia (situação, como se disse, cada vez mais frequente), essa autodisponibilidade não é tão ampla como a que desfruta o trabalhador autónomo, na medida em que não abrange o modo de organização e de programação da actividade, ou seja, e conforme as situações, o tempo, o local e os meios relativos à respectiva execução ou cumprimento, muito embora possam verificar-se diferentes graus de subordinação.

5.2. Problemas de qualificação

Exceptuadas as situações de simulação ou de fraude à lei — em que se procura (especialmente por parte do empregador) através do recurso ao contrato de prestação de serviços afastar ou fugir à aplicação do direito do trabalho e dos regimes que o complementam ou garantem (assim, o regime da segurança social ou o relativo à fiscalização das condições do trabalho) —, nem sempre o contrato de trabalho apresenta, inclusive em relação às próprias partes (e ao intérprete em geral), a clareza de conteúdo que o tipifica e que lhe é conferida pelos seus elementos essenciais, particularmente a subordinação jurídica. Com efeito, surgem na prática muitas situações em que são pertinentes as dúvidas quanto a saber se o contrato celebrado

tem ou não natureza laboral e, portanto, se lhe é aplicável aquele ramo do direito; aliás, essas dúvidas ou incertezas podem aumentar quando o devedor goza de autonomia técnica na execução da sua actividade (médicos, advogados, etc.) ou quando o poder de direcção é exercido em moldes mais limitados ou reduzidos do que nas situações comuns.

Duas ordens de factores poderão explicar semelhante situação. Em primeiro lugar, o desenvolvimento da actividade produtiva (e das relações de trabalho) tem contribuído para a erosão do modelo de subordinação jurídico-laboral que tinha como referência o operário fabril (modelo «taylorista» ou «fordista» do trabalho), caracterizado pelo facto de o poder de direcção do empregador ser exercido directa e imediatamente sobre o trabalhador no local de trabalho e durante todo o tempo de trabalho. Com efeito, verifica-se uma atenuação do poder de direcção do empregador (e do consequente estatuto de dependência do trabalhador), quando, por exemplo, o empregador se limita a dar indicações genéricas aos trabalhadores, ou a relação laboral tem por objecto actividades cujo exercício pressupõe uma autonomia técnica — assim nas chamadas profissões liberais, como as de jurista, médico ou arquitecto, ou quando a actividade a desempenhar requer conhecimentos técnicos complexos ou de nível elevado —, ou ainda quando a prestação do trabalhador não está sujeita ao controlo imediato do empregador (assim, quando exerce a sua actividade normalmente no exterior da empresa).

Por outro lado, também a necessidade de organizar o trabalho assalariado através do recurso a modalidades mais atenuadas de dependência jurídica (seja por razões de produtividade, seja pela própria natureza do trabalho prestado) tem originado a formação de relações de trabalho em que ao trabalhador é conferida (ou até mesmo requerida) um maior ou menor grau de liberdade ou discricionariedade na actuação (assim, por exemplo, dos trabalhadores que exercem a sua actividade em departamentos ou filiais da empresa), com a correspondente contracção do poder de direcção.

Ora, esta evolução tem contribuído para o aumento das relações profissionais em que a distinção entre trabalho dependente e trabalho autónomo deixa de ser evidente ou facilmente reconhecida; por essa razão, a moderna cultura juslaboralista vem admitindo como suficiente para caracterizar o contrato de trabalho que a subordinação se manifeste a nível das obrigações acessórias ou secundárias do contrato de trabalho.

O segundo motivo que contribui para dificultar a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo está relacionado com o facto de, no contrato de prestação de serviços, haver igualmente lugar à realização de uma actividade (indispensável para se alcançar o resultado ou interesse visado pelo credor) e, como se disse, de o credor da prestação poder fixar condições que interferem com o modo de actuação do devedor, restringin-

do-lhe assim a liberdade de execução do serviço contratado (art. 1161° do CC, *ex vi* art. 1156° do mesmo Código) — aspectos estes que não deixam de apresentar algumas semelhanças com os elementos que caracterizam a figura do contrato de trabalho.

Este problema de incerteza quanto à identificação ou qualificação da relação laboral tem adquirido um desenvolvimento relevante em virtude de o trabalho independente assumir novas formas no âmbito da economia digital — ela própria favorável à criação de trabalho independente, como, por exemplo, a actividade de consultor, desenhador, projectista, trabalho à chamada, *freelancer*, etc. —, deixando assim aquele problema de estar confinado ao sector das profissões artesanais, agrícolas, industriais ou das profissões liberais[21], para se centrar na economia de prestação de serviços, designadamente em sectores como o jornalismo, transportes, alojamento, distribuição, comunicação ou a cultura (*online gig economy* ou *on demand economy*)

Por outro lado, enquanto o tradicional trabalho autónomo era dirigido a uma clientela, hoje multiplicam-se as situações em que o trabalhador independente (também designado por empresário autónomo, para o que contribui a constituição de sociedades comerciais em nome individual) trabalha apenas para uma única entidade, sem estipulação de qualquer salário ou de outros esquemas de protecção social (tempos de trabalho, períodos de descanso, etc.). Não se trata de pessoas que exploram uma empresa em nome pessoal ou exercem uma actividade em forma societária, mas de profissionais que oferecem ou colocam a sua força de trabalho à disposição de outrem (seja intermediário ou consumidor final), relativamente ao qual se encontram numa situação de dependência económica, em tudo semelhante à do trabalhador assalariado.

5.3. O critério indiciário

Porém, se atendermos aos objectivos sociais do direito do trabalho, as dificuldades que possam surgir quanto à qualificação de determinada relação profissional impõem que as entidades competentes (inspecção do trabalho e, em última instância, os tribunais) assumam uma função de controlo no sentido de qualificar as condições de facto em que o trabalhador exerce a sua actividade e não apenas averiguar a vontade das partes ou a qualificação que estas dão à prestação efectuada.

Ora, nessa tarefa de controlo, isto é, quando está em causa determinar se a actividade em causa é prestada de forma autónoma ou subordinada,

[21] Por sua vez, a situação de crise em emprego que se tem feito sentir na sequência de crises económicas e o desenvolvimento da economia digital potenciam o recurso ao trabalho independente por parte daqueles que têm dificuldades de aceder ao mercado de trabalho, contribuindo assim para o recuo do trabalho assalariado.

os tribunais analisam a natureza da relação estabelecida recorrendo para o efeito a determinados indicadores (índices) para resolver esse problema de qualificação (método indiciário). Os elementos utilizados nessa tarefa constituem factos ou situações que normalmente estão associados ao trabalho subordinado, de modo que a respectiva verificação permite concluir, embora de modo indirecto, pela existência (ou não) de um contrato de trabalho.

Na medida em que o elenco e a ponderação dos indicadores adoptados são variáveis, a sua aplicação não evita um certo grau de discricionariedade, não eliminando por isso alguma incerteza jurídica, designadamente quando se trata de classificar as situações de facto situadas na fronteira entre o trabalho assalariado e o trabalho autónomo.

Contudo, o recurso à técnica dos índices de laboralidade permitiu uma evolução quanto ao modo de caracterizar a subordinação na relação de emprego. Com efeito, para os casos em que a direcção da actividade não incide directamente sobre a execução do trabalho, mas sobre algumas das condições em que a mesma tem lugar — relacionadas, por exemplo, como o tempo de trabalho, o local ou os meios de trabalho utilizados (dimensão positiva) —, passou a considerar-se a integração num serviço ou empresa organizada por outrem como um elemento da subordinação laboral. Por sua vez, o elemento integração tem permitido excluir aqueles trabalhadores em cuja actividade colaboram assalariados ao seu serviço ou que beneficiam de uma clientela própria (dimensão negativa). Acresce que a utilização da técnica indiciária retira também algum espaço à autonomia das partes relativamente à qualificação jurídica da relação estabelecida, na medida em que a respectiva manifestação de vontade acaba por ser reduzida a um simples índice de qualificação.

Esses indicadores têm como referência as partes do contrato, as condições de prestação da actividade ou a retribuição.

a) Elementos relativos às partes

Como se verá mais adiante, a LT impõe às entidades empregadoras um conjunto de obrigações que não se encontram previstas no âmbito da prestação de serviços. É o caso, por exemplo, do dever relativo à garantia das condições de saúde e segurança no local de trabalho (arts. 21°, alínea e), e 35º, n.º 1), o dever de proporcionar formação profissional (art. 21°, alínea b)).

Por isso, constitui indicador da existência de uma relação de trabalho o cumprimento por parte do credor de semelhante tipo de obrigações.

b) Elementos relativos às condições de trabalho

Relativamente às condições de trabalho, há um conjunto de elementos ou indicadores que são típicos ou comuns do contrato de trabalho,

muito embora alguns deles possam igualmente verificar-se noutro tipo de relações. A sua utilização para qualificar como laboral determinada relação pressupõe em regra a verificação simultânea de mais do que um desses elementos, embora alguns deles constituam por si só indicadores muito fortes da existência de um vínculo de trabalho dependente.

— *Local de trabalho* — O trabalho subordinado é em geral prestado em local definido pelo empregador, o qual tanto pode ser próprio como pertencer a terceiros. Ora, como o contrato de prestações de serviços pode igualmente ser cumprido em instalações indicadas do respectivo credor, há que reconhecer que, isoladamente, o critério do local de trabalho não constitui um indicador seguro quanto à existência de uma relação de trabalho subordinado.

— *Emprego de trabalhadores auxiliares* — O recurso ao trabalho assalariado de terceiros para a realização da actividade ou da obra a que o devedor se obrigou constitui um indicador seguro de que estamos perante trabalho autónomo e não trabalho subordinado, na medida em que este constitui uma actividade pessoal (intuitu personae), cuja execução não é em regra transmissível.

— *Instrumentos de trabalho* — Na grande maioria das relações laborais, é o empregador quem fornece ao trabalhador os meios de trabalho de que este carece para realizar a actividade a que está vinculado. Assim, o facto de esses instrumentos pertencerem ao credor da actividade permite deduzir com alguma segurança que a relação constituída tem natureza laboral.

— *Exclusividade* — O facto de determinada pessoa exercer toda a sua actividade profissional para a mesma pessoa é um indício da existência de um vínculo laboral, porquanto uma tal situação é reveladora de uma dependência económica que é típica do trabalho assalariado; contudo, a mesma exclusividade pode verificar-se na prestação de serviços, ainda que em escala muito inferior.

— *Horário de trabalho* — Sabendo que o horário de trabalho determina as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, os intervalos diários de descanso e refeição e do dia de descanso semanal (art. 26º da LT), a realização de uma actividade sujeita a semelhante formatação temporal é dos indicadores mais seguros da existência da subordinação que caracteriza o contrato de trabalho.

Diferentemente, a existência de um horário livre, em que é o trabalhador que, dentro de determinados limites, fixa o seu tempo de trabalho, já não oferece a mesma segurança quanto à qualificação da natureza da actividade prestada.

c) Elementos relativos à retribuição

Se a remuneração constitui um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, na grande maioria das situações o trabalho autónomo apresenta a mesma característica (assim, no contrato de empreitada, na mediação, no mandato, etc.). Contudo, quando referida ao trabalho subordinado, a remuneração apresenta certas características que não se verificam por norma na prestação de serviços.

É o caso, por exemplo, de o salário ser calculado em função do tempo (assim, à hora, ao dia, ao mês) e de o respectivo pagamento se verificar regularmente, isto é, no termo de cada período que lhe serve de determinação ou de cálculo (art. 40°). Embora possa ser igualmente adoptada no contrato de trabalho, a retribuição em função do rendimento (remuneração à peça, à percentagem, etc.) é um tipo de remuneração habitual no trabalho autónomo, pelo que a sua verificação não constitui um critério seguro para excluir a existência de um contrato de trabalho.

Ademais, o facto de a retribuição constituir a principal ou mesmo única fonte de rendimentos do trabalhador não permite sem mais eleger a dependência económica daí resultante em critério que permita concluir pela existência de um contrato de trabalho, uma vez que idêntica situação também pode verificar-se no trabalhador autónomo.

No entanto, quando a grande maioria da retribuição auferida pela prestação da actividade é paga pela mesma entidade, o critério da dependência económica tende a assumir uma importância relevante na qualificação do carácter laboral da relação estabelecida entre as partes (recorrendo-se para o efeito ao conceito de trabalhadores independentes economicamente dependentes).

5.4. A dependência económica

Embora a questão dos elementos essenciais do contrato de trabalho constitua uma matéria clássica e amplamente dissecada (supra), isso não tem impedido que a caracterização da dependência ou da subordinação na relação laboral — um dos aspectos que mais transformações tem sofrido na sequência da globalização económica e do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação — seja na actualidade objecto da atenção especial, a que não é alheio o actual risco de uma generalizada involução das condições sócio-laborais decorrente do recuo do âmbito do direito do trabalho.

Com efeito, uma dessas alterações da nova organização económica tem a ver com a fragmentação das relações profissionais resultante da crescente descentralização da actividade produtiva e, principalmente, de esta

ser organizada segundo um modelo horizontal de coordenação e de articulação da actividade entre os agentes económicos envolvidos, substituindo-se assim à organização vertical típica do contrato de trabalho tradicional.

A nova realidade tem consequências a nível do desmembramento da unidade normativa que caracteriza o estatuto de subordinação na relação laboral — e ao qual continua associado um conjunto de garantias sociais — e na consequente formação de relações de emprego flexíveis e diversificadas (não estandardizadas), relativamente às quais tem sido reclamada uma maior liberdade individual de previsão/regulação, em contraste com a inderrogabilidade (total ou parcial) que historicamente caracterizava a modelação normativa do contrato de trabalho.

O desenvolvimento da actividade económica tem assim promovido o incremento de relações profissionais que não se reveem no modelo tradicional da hierarquia laboral, assumindo antes a forma de vínculos de coordenação da actividade e de dependência económica, de tal modo que a maior autonomia relativa das partes parece substituir a relação de subordinação.

Em face da crescente dimensão quantitativa e individualizada do trabalho economicamente dependente, coloca-se a questão de saber se este tipo de dependência não poderá constituir um critério de qualificação de determinadas relações como relações de trabalho, complementando assim o critério da subordinação jurídica. A ser assim, o direito do trabalho passaria a abranger aqueles trabalhadores cuja actividade profissional gravita ou surge incorporada numa organização produtiva controlada ou coordenada pelo respectivo credor, sem assumir a forma da tradicional relação de subordinação. A dependência económica — que tem ocupado no plano conceptual um lugar meramente marginal — seria desse modo elevada à categoria de critério autónomo de qualificação da laboralidade compreendida pelo direito do trabalho.

Com efeito, apesar de largamente dominante, a concepção assente no vínculo de subordinação não deixou de revelar lacunas. Por um lado, e em termos estritamente normativos, a dimensão tradicional da subordinação jurídica passou a ocupar um lugar periférico e a exprimir-se de uma maneira difusa — incidindo mais sobre as suas manifestações externas do que propriamente sobre o seu conteúdo — relativamente aos trabalhadores que gozam de uma independência técnica resultante da sua competência profissional ou por razões deontológicas. Por outro lado, a insuficiência do critério da subordinação manifestava-se igualmente no plano social, ao excluir do campo de aplicação do direito do trabalho trabalhadores que, pelo seu estatuto sócio-económico, requeriam um tipo de protecção semelhante ao proporcionado pelo contrato de trabalho.

Os limites do critério da subordinação jurídica têm sido colmados através do recurso ao critério dos índices de subordinação, através dos quais,

como vimos, se procede a uma avaliação global da relação de trabalho tendo em vista determinar se contém as características de subordinação jurídica, mas também através da equiparação de certos grupos profissionais a trabalhadores subordinados. Neste segundo caso, visou-se *(i)* tutelar as situações manifestas de aproveitamento ou exploração do trabalho de outrem (assim o trabalho no domicílio) e *(ii)* conferir a determinadas categorias de trabalhadores as garantias do contrato de trabalho, apesar de conservarem um certo grau de independência (por exemplo, os jornalistas, os agentes comerciais, os artistas, etc.). Em qualquer das situações, a aplicação da técnica de assimilação significou o recurso a critérios diferentes da subordinação para delimitar o âmbito do contrato de trabalho.

Por sua vez, o trabalho economicamente dependente surge no âmbito de uma relação que não preenche na sua plenitude os tradicionais critérios do trabalho autónomo ou do trabalho subordinado, antes apresenta características de ambos — situando-se, por isso, numa zona intermédia (ou cinzenta) entre aquelas duas modalidades —, muito embora o desenvolvimento de novas áreas e formas de organização económica tenha vindo progressivamente a aproximá-lo do trabalho subordinado. Essa assimilação decorre não só do nível do rendimento auferido, mas sobretudo do estatuto jurídico-económico em que a actividade é desenvolvida, isto é, do facto de constituir uma prestação pessoal realizada em condições técnicas fixadas pelo respectivo credor.

Ora, sendo a dependência organizacional um conceito relativamente indeterminado, torna-se necessário recorrer a critérios delimitativos do trabalho economicamente dependente. Em primeiro lugar, há-de tratar-se de uma actividade de carácter pessoal, isto é, realizada pelo próprio devedor sem o recurso a qualquer trabalhador ou agente, sendo por isso incompatível com a sua prestação sob a forma societária. Porém, quando a este aspecto, importa ter em conta a possibilidade — aliás, nada remota na actualidade — de o recurso aos serviços de sociedades de natureza individual constituir um meio fraudulento para afastar a aplicação do direito do trabalho.

Para além disso, a prestação em causa deve ter carácter duradouro ou continuo, não podendo ter por objecto a execução de uma determinada tarefa ou serviço previamente definido e delimitado no tempo.

Em terceiro lugar, a execução da actividade pactuada deve ser objecto da coordenação por parte do respectivo credor; não se trata da heterodirecção típica do trabalho subordinado *tout court* — em que a dimensão prestacional, espacial e temporal do trabalho é determinada directamente pelo empregador —, mas antes de uma relação económico-funcional entre a actividade em causa e a organização produtiva na qual aquela se integra como um seu elemento activo.

6. Contrato de trabalho e figuras afins

A existência, como se acabou de ver, de problemas relacionados com a qualificação do contrato de trabalho, decorrentes do facto de outros contratos, de natureza diferente, apresentarem elementos na sua configuração jurídica que os aproximam daquele — como sucede quando o seu objecto incorpora o exercício de uma actividade —, aconselha a fazer uma breve análise dessas figuras com vista a conhecer o que as distingue do contrato de trabalho.

Embora o número dos contratos com afinidades com o contrato de trabalho seja mais amplo, limitamo-nos a referir os contratos de empreitada, mandato, depósito, de sociedade e contrato de agência, por serem aqueles que mais frequentemente colocam problemas de distinção com o primeiro.

6.1. Contrato de empreitada

De acordo com o art. 1127° do CC, o contrato de empreitada é aquele «pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço». Esta noção permite facilmente distinguir a empreitada do contrato de trabalho: enquanto este tem por objecto o exercício de uma actividade, aquela versa sobre a realização de uma determinada obra (ou serviço). Embora esta deva ser executada conforme o estipulado pelas partes (art. 1128° do CC) e o dono da obra possa fiscalizar e interferir na sua execução (art. 1129° do CC), o empreiteiro goza de um grau de autonomia quanto ao modo de organizar os meios necessários para cumprir a sua obrigação, de que o trabalhador não desfruta.

Por outro lado, no contrato de empreitada avulta a obra contratualizada, enquanto no contrato de trabalho está em causa a simples prestação de um *facere*; naquele, a fiscalização do credor visa essencialmente assegurar a qualidade e as características da obra, não interferindo no modo como o devedor a executa, enquanto no segundo é a própria realização da actividade que está sujeita à direcção do respectivo credor, ainda que se manifeste sob formas ou intensidades diferenciadas.

Além disso, no caso de o empreiteiro (o devedor) ser uma pessoa colectiva, mais fácil se torna a distinção relativamente ao contrato de trabalho, uma vez que neste último o devedor só pode ser uma pessoa física ou singular.

6.2. Contrato de mandato

O art. 1077° do CC define mandato como o «contrato pelo qual uma das partes se obriga a praticar um ou mais actos jurídicos por conta

de outra». Para além de poder ser gratuito, o mandato versa sempre sobre a realização de actos jurídicos; porém, quanto esta mesma situação ocorra na relação laboral, a celebração do contrato de trabalho envolve a atribuição ao trabalhador pelo empregador de poderes especiais de representação. Neste caso, o trabalhador adquire legitimidade para celebrar negócios jurídicos compreendidos no âmbito da sua actividade, sem ser necessário proceder à respectiva especificação, como sucede no mandato. Além disso, mesmo quando o trabalhador goza de competência negocial em nome e no interesse do empregador, não dispõe da mesma autonomia que o mandatário, uma vez que este não só pode fazer-se substituir no exercício dos actos como pode contratar trabalhadores para auxiliá-lo na execução do mandato (art. 1185° do CC, que remete para o art. 255° do mesmo Código).

6.3. Contrato de depósito

O depósito é o «contrato pelo qual uma das partes entrega à outra uma coisa, móvel ou imóvel, para que a guarde, e a restitua quando for exigida» (art. 1105° do CC). Sendo uma das modalidades do contrato de prestação de serviços (art. 1075° do CC), o depósito distingue-se do contrato de trabalho pelo facto de ter por objecto a guarda e a restituição de uma coisa.

Aliás, mesmo quando a função do trabalhador seja guardar certos objectos ou implique a utilização e conservação de bens do empregador (os instrumentos de trabalho), a posição daquele não se confunde com a do depositário: enquanto este goza de um direito de crédito sobre os bens, o contrato de trabalho não confere este tipo de direitos, limitando-se o trabalhador a ter sobre os bens uma obrigação acessória da prestação de trabalho (o dever de custódia), distinta dos poderes do depositário (art. 21°, alínea e), da LT).

Por fim, a possibilidade de o depositário empregar trabalhadores para cumprir as suas obrigações é outro elemento que distingue os dois contratos (art. 1118° do CC).

6.4. Contrato de sociedade

O art. 911° do CC define contrato de sociedade como «aquele em que duas ou mais pessoas se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício comum de certa actividade económica, que não seja de mera fruição, a fim de repartirem os lucros resultantes dessa actividade».

A contribuição com serviços no contrato de sociedade não se confunde com a prestação de trabalho: enquanto esta é um elemento de uma relação de troca (entre trabalho e salário), naquele os serviços com que os sócios entram para o património social constituem elementos que são pos-

tos em comum juntamente com outros bens levados pelos restantes, com o objectivo de obterem um lucro que é repartido entre os sócios. Acresce que, no contrato de trabalho, os riscos ligados ao exercício da actividade de trabalho correm por conta do empregador, ao passo que, no contrato de sociedade, recaem sobre os sócios os riscos relativos à actividade realizada.

Além disso, no contrato de trabalho não há lugar a uma repartição dos lucros e nos casos, excepcionais, em que a retribuição compreenda participação nos lucros, esta não passa de um de entre os vários elementos que compõem a contrapartida retributiva; além disso, tal espécie de retribuição não é em regra a parte mais relevante da massa salarial (ainda que possam existir excepções limitadíssimas), como também não é a que beneficia de maiores garantias jurídicas.

Por outro lado, independentemente do tipo de entrada que realizem, sejam bens ou serviços, e ao contrário da desigualdade jurídica que caracteriza a relação de trabalho, os sócios estão situados entre si numa relação de paridade que lhes é garantida pelo pacto social, não obstante a participação nos lucros poder não ser idêntica, mas ser proporcional ao valor da entrada de cada sócio no capital (art. 923º, n.º 1, do CC).

6.5. Contrato de agência

"Agência é o contrato pelo qual uma das partes se obriga a promover por conta da outra a celebração de contratos, de modo autônomo e estável e mediante retribuição, podendo ser-lhe atribuída certa zona ou determinado círculo de clientes"[22].

No contrato de agência uma das partes obriga-se a promover, por conta da outra, a celebração de contratos, de modo autónomo e mediante retribuição Também o objecto do contrato de trabalho pode consistir na venda ou promoção de produtos por conta do empregador; mas, diferentemente do contrato de agência, o trabalhador não goza da autonomia própria de que beneficia o agente, porquanto este exerce uma actividade que não está directamente sujeita à direcção e controlo do credor, não obstante as orientações genéricas a que possa estar contratualmente vinculado.

[22] Art. 1º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 12/2012, de 29 de Fevereiro, relativo ao contrato de agência.

CAPÍTULO III

O Contrato de Trabalho e suas Modalidades

1. Considerações gerais

Apesar das situações em que a relação de trabalho é objecto de disciplina especial ou diferenciada, importa aludir ao modelo ou paradigma normativo subjacente à LT, o regime laboral comum[1]. Com efeito, a regulamentação do trabalho subordinado assenta historicamente num determinado tipo de relação jurídica que se foi forjando ou constituindo a partir das características do trabalho existentes a nível da empresa industrial (especialmente das grandes empresas), o sector de actividade que, pelo seu pioneirismo histórico na formação e no desenvolvimento do trabalho assalariado, serviu de referência à formação e desenvolvimento do direito do trabalho, seja a nível das relações individuais seja das relações colectivas.

[1] Não obstante o que se referiu no § 9 do capítulo I, o processo de evolução com que, a partir da década de oitenta do século passado, o Direito do Trabalho se tem confrontando nas diversas economias (em especial as inspiradas no modelo social europeu) ainda não de molde a pôr em causa o paradigma laboral tradicional que caracteriza aquele ramo do Direito — concretamente, a substituição do direito do trabalho para o direito civil —, apesar de muitas das soluções que têm sido adoptadas serem reveladoras da afirmação da lógica igualitária do direito civil e, portanto, de uma fuga do direito do trabalho para o direito civil, em detrimento ou substituição dos princípio tutelar característico do direi eito do trabalho.

Com efeito, de forma a responder às exigências organizativas das empresas industriais e ao modelo sócio-laboral aí adoptado (caracterizado basicamente pela produção em cadeia, pela especialização da actividade laboral, pela organização e pelo controlo vertical do trabalho em moldes tendencialmente únicos ou universais), o direito do trabalho foi-se formando, tendo como referência uma relação laboral, designada relação laboral comum ou *standard*[2], muito embora o legislador não tenha consagrado qualquer noção que defina o respectivo conteúdo, para além dos elementos essenciais do conceito de contrato de trabalho.

Essa relação é caracterizada por ser de duração indeterminada e a tempo integral, em que a prestação de trabalho era realizada nas instalações do empregador e era objecto de um controlo mais ou menos directo por parte daquele (relação vertical de subordinação), e em que a fixação do tempo e do local de trabalho era caracterizada pela estabilidade e previsibilidade. A estas notas, foi posteriormente associada uma maior ou menor tutela jurídica da segurança no emprego, motivada pelo objectivo de criar condições para a permanência dos trabalhadores na empresa de modo a poderem desenvolver as competências de que aquela carecia.

Embora a relação comum de trabalho continue a ser o modelo de referência normativa da legislação de trabalho, o certo é que, de forma progressiva, o número de relações de trabalho com características diversas do modelo anteriormente descrito tem vindo a desenvolver-se[3]. Tal evolução — induzida pelo surgimento de novas formas de produção em resultado da globalização, pela constante evolução tecnológica, pelo aumento do sector dos serviços, pela intervenção legislativa ou pela actuação dos parceiros sociais[4] — diz respeito, nomeadamente, ao modo de exercício do poder de direcção do empregador (redução da hierarquização e do controlo directo sobre o trabalhador), à instituição de formas de trabalho sujeitas a diversas empresas, à instituição em larga escala de relações laborais de carácter precário e adequadas a necessidades específicas (p. ex., contratos a termo, contratos de muito curta duração, trabalho intermitente (que tem por base a contratualização de um certo número de horas, de dias ou semanas de trabalho), trabalho sazonal, trabalho a tempo parcial, trabalho no domi-

[2] O trabalho que não segue o modelo comum não se confunde com o trabalho informal ou clandestino: enquanto aquele é objecto das leis laborais, este é o trabalho não registado junto das autoridades competentes, motivo pelo qual não é regulado de acordo com as normas laborais em vigor.

[3] Note-se que esta evolução não se verifica apenas nos países industrializados, embora seja nestes onde é maior a diversificação de relações laborais atípicas.

[4] O desenvolvimento das relações atípicas de trabalho é ainda uma consequência do declínio da contratação colectiva, em especial naqueles países em que assumia um papel determinante na regulação do trabalho.

cílio, trabalho à chamada[5], trabalho ao dia, trabalho temporário[6], etc.), à flexibilização do tempo de trabalho (através, por exemplo, de vários tipos de horários de trabalho), à mobilidade geográfica da actividade e à menor intervenção directa do Estado na regulação do trabalho (com a consequente redução de garantias sociais)[7].

A essas novas formas de emprego há ainda que acrescentar as situações profissionais que se situam na fronteira entre o trabalho dependente e o trabalho autónomo, as quais, de uma maneira geral, são um campo fértil para o desenvolvimento de relações que se desviam do modelo tradicional ou comum (trabalho autónomo dependente ou trabalho para-subordinado)[8].

Se, para a maioria dos trabalhadores, trabalhar segundo as modalidades não comuns de emprego tem a ver com a falta de alternativas no mercado de emprego, para outros, trabalhar nessas condições é uma escolha consciente com efeitos positivos. Contudo, essas formas de trabalho estão associadas a uma maior insegurança e menor rendimento para os trabalhadores (com repercussões a nível da organização da sua vida laboral e pessoal), quando comparadas com as relações comuns de trabalho[9], pelo que contribuem para uma redução da protecção e da responsabilidade social a nível dos locais de trabalho[10].

---

[5] Uma das modalidades do trabalho à chamada progressivamente adoptada é o contrato zero horas em que não é garantido qualquer período mínimo de trabalho.

[6] Nesta modalidade, o trabalhador celebra um contrato de trabalho com uma agência de trabalho temporário que o coloca ao serviço de diferentes entidades (utilizadores).

[7] Sobre a classificação do trabalho que não segue a relação comum, veja-se OIT, *Meeting of Experts on Non-standing Forms of Employment*, Fevereiro, 2015, p. 1 e s.

[8] Trata-se de trabalhadores que prestam actividade no âmbito de um contrato de prestação de serviços, mas cujo rendimento depende de um ou de vários clientes, ou em que recebem instruções directas sobre a forma como o serviço ou a actividade deve ser realizada.

Note-se que, a nível global, o desenvolvimento do trabalho autónomo é produto dos fracos níveis de desenvolvimento económico e uma consequência das possibilidades limitadas de emprego assalariado. Daí que haja legislações que regulam este tipo de trabalho (o falso trabalho autónomo), aplicando-lhe algumas normas de direito do trabalho.

[9] As vantagens que, no imediato, tais formas de trabalho possam trazer para as empresas e para alguns trabalhadores, a longo prazo e a nível global da sociedade têm consequências negativas: desinvestimento na inovação, aumento lento da produtividade, risco para a sustentabilidade do sistema de segurança social, fraco desenvolvimento económico.

[10] Veja-se OIT, *Non standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*, 2016, pág. 2. Aliás, em resposta às mudanças introduzidas nas relações laborais pela globalização, a OIT adoptou, em 2008, a *Declaração sobre justiça social para uma globalização justa.*

Note-se que esta organização tem vindo a reconhecer que o trabalho pode

Assim, o contrato de trabalho tem tendência para apresentar cada vez mais diferentes conformações e particularidades na sua configuração jurídica, de modo que, a par do contrato de trabalho sujeito integralmente ao regime comum, deparamo-nos com vínculos que, devido aos seus elementos estruturais, justificam uma regulamentação própria. Ao lado destes, há os contratos equiparados ao contrato de trabalho, que, apesar de não serem verdadeiros contratos de trabalho (de acordo com os elementos essenciais do contrato de trabalho), estão parcialmente cobertos pela legislação laboral.

2. O contrato de trabalho comum ou de duração indeterminada

2.1. 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 convencione o afastamento daquela regra[11].

O princípio da duração indeterminada do contrato de trabalho de-

assumir diversas formas contratuais; o objectivo da sua actuação não é conseguir que todo o trabalho seja prestado de acordo com o modelo *standard* ou comum, mas criar as condições para que seja realizado em moldes dignos. Na *Declaração sobre justiça social para uma globalização justa*, a OIT considera que a promoção do trabalho digno envolve diversos aspectos, designadamente:

i) Execução de programas próprios visando a realização dos objectivos de pleno emprego e elevação do nível de vida, de salário mínimo vital, alargamento das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento mínimo a todos os que necessitem de tal protecção;

ii) Extensão da segurança social a todos, incluindo medidas para garantir um rendimento mínimo a todos os que necessitem de tal protecção e adaptação do respectivo âmbito de aplicação e cobertura para responder às incertezas e às novas necessidades resultantes da rapidez das alterações tecnológicas societais, demográficas e económicas;

iii) Condições de trabalho saudáveis e seguras;

iv) Políticas em matéria de salários e rendimentos, duração do trabalho e outras condições de trabalho que contribuam para garantir a todos uma participação justa nos resultados do progresso e um salário mínimo vital para todos os trabalhadores que necessitem de tal protecção;

v) Reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva; vi) igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação devem ser consideradas questões transversais aos objectivos estratégicos atrás referidos.

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

corre da proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos. Muito embora não estejam abrangidos naquela proibição 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 despedido[12] com base em actos por si praticados (e desde que estes reúnam os pressupostos previstos pela lei), sendo por isso nulos os despedimentos que não tenham por fundamento uma infracção disciplinar, por um lado, ou com fundamento em motivos objectivos tipificados na lei, por outro.

Com aquela proibição (embora a definir ou concretizar pela lei), o legislador constituinte visa garantir a estabilidade daquele vínculo jurídico na exacta medida em que veda ao empregador a possibilidade de promover livremente a sua extinção (despedimento *ad nutum*). Ou seja, o facto de a cessação do contrato de trabalho apenas se poder verificar nas situações e condições previstas pelo legislador significa que aquele vínculo possui em princípio uma duração indeterminada, isto é, não pré-fixada.

A Constituição (reforçada pela LT) garante assim a continuidade do exercício 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.

2.2. 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

[12] 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.

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 estipular a sua exclusão ou reduzir a respectiva duração, mas já não convencionar 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 escrito[13], 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.

3. O contrato de trabalho de duração determinada

3.1. 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

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

de um acontecimento futuro, mas certo. O termo diz-se suspensivo (ou inicial), quando os efeitos do contrato se produzem após a respectiva verificação[14]; é resolutivo (ou final), quando os efeitos do contrato cessam, verificado o acontecimento previsto pelas partes[15].

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 empregador[16].

3.2. Condições de validade

A validade dos contratos de duração determinada[17] depende da verificação de requisitos de natureza formal, relacionados com a respectiva celebração, e de requisitos ordem material, que se prendem com as situa-

[14] Assim, o contrato de trabalho é a termo suspensivo se for celebrado, por exemplo, num determinado dia do mês de Maio de 2017 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 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.

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

[16] 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.

[17] Dado que estes contratos são igualmente conhecidos pelas expressões "contrato a termo" ou "contrato a prazo", utilizaremos com frequência ambas as designações.

ções 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 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).

3.2.1. 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 justifica[18].

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 12º, n.º 2, ambos da LT)[19], sob pena de, em qualquer das duas situações, o contrato ser considerado (conversão legal) de duração indeterminada (art. 12º, n.º 2).

3.2.2. Condições 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 conformi-

[18] "O contrato por tempo determinado deve estabelecer de forma clara…a justificação invocada e o prazo estipulado..." (art. 12º, n.º 2, da LT).

[19] 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.

dade com o direito constitucional (art. 50º, n.º 3), o legislador 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).

3.3. 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).

3.4. 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 escrito, 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 inválido[20]) que a lei considera de duração indeterminada (art. 12º, n.º 4)[21].

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).

3.5. 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 fundamento 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.

[20] Veja-se o capítulo II relativamente à forma do contrato de trabalho.

[21] 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.

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 renovação[22].

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

3.6. 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 respeita 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.

3.7. 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.

[22] 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.

4. 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).

CAPÍTULO IV

Direitos, Garantia e Deveres das Partes

1. Introdução

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 da LT). No entanto, dado que há deveres e direitos específicos de cada uma das partes, convirá analisá-los separadamente.

2. 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).

2.1. Perante os trabalhadores

2.1.1. Igualdade de tratamento

Embora não esteja previsto expressamente para a relação laboral, o facto de o contrato de trabalho se estabelecer entre pessoas situadas em posição de desigualdade material ou social e de conferir ao empregador uma posição de supremacia jurídica justifica que o princípio da igualdade de tratamento, enquanto elemento estruturante da ordem jurídica, seja de aplicação directa no domínio das relações subjectivas que têm lugar no seio de organizações que assentam numa relação de poder social, como é o que se verifica entre as empresas (e dos empregadores em nome individual) e os trabalhadores ao seu serviço.

Na verdade, o ordenamento jurídico acolhe no seu interior desigualdades de facto e relações sociais de supremacia, reconhecendo-as igualmente como situações susceptíveis de condicionar a liberdade de algumas das pessoas envolvidas. Ora, nos casos em que os esquemas privatísticos se revelem incapazes de garantir em determinadas relações uma autêntica liberdade negocial, a aplicação directa do princípio da igualdade justifica-se como forma de defender o indivíduo contra esses poderes de supremacia, em especial naquelas relações, como a laboral, que envolvem de forma acentuada múltiplos aspectos da liberdade e da vida do trabalhador.

Como a posição de superioridade do empregador é susceptível de manifestar-se através da fixação de condições de trabalho não fundadas em critérios objectivos ou razoáveis, aquele princípio constitui uma medida de protecção que dificulta ou impede o empregador de adoptar condutas

arbitrárias, susceptíveis de afectar a dignidade e a liberdade do cidadão-trabalhador. Daí se julgar que o princípio da igualdade constitui um autêntico direito geral de igualdade, directamente invocável no contrato de trabalho.

Este princípio não implica, obviamente, a obrigação de o empregador tratar de modo igual os trabalhadores pertencentes ao mesmo grupo profissional: numa vertente negativa, o princípio proíbe a diferenciação de tratamento com base em critérios que não sejam objectivos e/ou adequados ao fim em vista (proibição do arbítrio); numa vertente positiva, o mesmo princípio obriga os empregadores a adoptar medidas ou critérios homogéneos relativamente ao conjunto dos trabalhadores que preencham pressupostos objectivos idênticos, de modo a beneficiarem de um tratamento uniforme.

Por conseguinte, sobre o empregador recai a obrigação de fundar em critérios objectivos a adopção de medidas susceptíveis de estabelecer diferenciações entre os trabalhadores; aquele não pode actuar e modo arbitrário, isto é, baseado em motivos relacionados com as condições pessoais e sociais do trabalhador singular ou em motivos injustificados, como também não pode deixar de observar condutas similares relativamente aos trabalhadores que preencham idênticos pressupostos de facto ou de direito.

2.1.2. Dever de ocupação efectiva

O empregador deve conferir ao trabalhador os necessários poderes de representação quando a prestação daquele implique a prática de negócios jurídicos em nome do empregador. Uma vez que há actividades cuja função é precisamente celebrar negócios jurídicos com terceiros (assim quem vende produtos aos clientes), deve admitir-se, pelo menos nesses casos, que uma tal concessão está implícita na própria celebração do contrato de trabalho.

Não sendo taxativo o elenco do art. 20º da LT, deve igualmente o dever de o empregador aos trabalhadores o exercício efectivo da sua actividade laboral (dever de ocupação efectiva), não podendo, sem motivos de natureza objectiva (por exemplo, económicos ou técnicos), impedir essa execução. 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 na maioria das vezes reflexos negativos a nível pessoal, familiar e social.

Assim, a entidade empregadora não pode colocar o trabalhador numa situação de "não fazer nada", ainda que lhe continue a pagar a retribuição; quando assim aconteça, aquele tem a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização (art. 49º da LT).

2.1.3. Deveres gerais

Relativamente aos trabalhadores, a entidade empregadora está obrigada a (art. 20º da LT):

— 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)*)[1];

— Permitir e incentivar os menores contratados a frequentar o ensino oficial ou equivalente (art. 68º, n.º 5).

2.2. 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.

[1] 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.

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

2.3. Deveres relacionados com a saúde e segurança dos trabalhadores

Sendo a garantia da segurança e da saúde do trabalho um dever do empregador, a LGT faz recair sobre este um conjunto de deveres relacionados com a garantia daqueles interesses, que nos limitaremos a enunciar. Com efeito, nos termos do 35º, n.º 1, da LT, "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".

O n.º 2 deste preceito enumera um conjunto de medidas que constituem concretizações daquele deve geral:

— Identificação e avaliação dos riscos profissionais (alínea a));

— Eliminação ou, quando não for possível, redução dos fatores de risco ou de acidentes (alínea b));

— 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 (alínea c));

— 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 (alínea d));

— 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 (alínea e)).

Acrescenta o n.º 3 do art. 35º que "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".

Prevê-se ainda a constituição de comissões paritárias (formada por representantes dos trabalhadores e empregadores) nas empresas com mais de 20 trabalhadores ou naquelas cuja atividade represente riscos especiais para a saúde, segurança e higiene dos trabalhadores, cuja função é promover a consciencialização dos trabalhadores sobre os riscos inerentes ao trabalho, bem como pronunciar-se sobre as medidas para sua eliminação ou diminuição (art 37º da LT).

A entidade empregadora é ainda responsável por suportar os encargos financeiros com as medidas relativas à concretização das medidas de segurança, incluindo dos exames médicos dos trabalhadores relacionados com as consequências das condições de trabalho (art. 36º, n.º 2).

3. Deveres do trabalhador

Ao lado do dever principal de prestar trabalho, sobre o trabalhador recai um conjunto de obrigações acessórias que estão directamente relacionadas com aquele e com o respectivo bom cumprimento. De uma forma geral, esses deveres constituem concretizações da cláusula da boa fé ou do princípio da mútua colaboração das partes para a boa execução do contrato de trabalho, bem como do estatuto de dependência ou de subordinação a que o trabalhador está sujeito no contrato de trabalho.

Sem prejuízo do dever de cumprir outras obrigações estipuladas na lei, no acordo colectivo ou no contrato de trabalho, a LT enumera no art. 21º um conjunto de deveres dos trabalhadores.

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)[2].

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.

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 con-

[2] 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 se responsabilizado pelos danos que os seus actos possam eventualmente causar.

teúdo 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 permitido[3], 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

[3] 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.

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 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 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 violência física, 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)*).

i) 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 (veja-se o art. 36º, n.º 1).

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, os arts. 36º, n.º 2, e 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)*, 35º e 36º da LT).

4. Direitos e garantias do trabalhador

A relação de desigualdade que caracteriza o contrato de trabalho e as suas repercussões na liberdade da pessoa do trabalhador constituem o fundamento para que a ordem jurídica confira ao trabalhador um conjunto de direitos que constituem limitações ao poder do empregador e que ultrapassam claramente a dimensão patrimonial que constitui a base daquele vínculo.

Alguns desses direitos assumem uma dimensão colectiva — assim, liberdade de reunião e de manifestação, a liberdade sindical, o direito à greve e o direito de participar activamente na vida empresa —, pelo que o seu estudo é remetido para o direito colectivo do trabalho; outros possuem uma natureza essencialmente individual, na medida em que a sua incidência se faz sentir de forma particular a nível da relação de trabalho. Aliás, esta divisão entre direitos colectivos e direitos individuais não tem um carácter rígido; com efeito, se dentro dos direitos colectivos há inegavelmente conteúdos que dizem respeito a cada trabalhador, os direitos individuais não deixam de apresentar uma dimensão colectiva, na medida em que a sua defesa ou promoção é a função principal das organizações representativas dos trabalhadores.

Para além das liberdades genéricas, mas fundamentais, de trabalho e de exercício da profissão, e da igualdade de tratamento — cuja eficácia no âmbito estrito do contrato de trabalho se traduz na limitação ou redução do arbítrio da entidade empregadora —, e dos direitos que são objecto das normas relativas às condições de trabalho (assim, o direito ao salário, o direito a férias, o direito aos feriados, à saúde, etc.), o art. 22° da LT enumera um conjunto de direitos do trabalhador.

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)*)[4]; de igual modo, não pode baixar a categoria profissional, excepto nos casos admitidos na lei ou acordo colectivo (art. 22º, alínea *d)*)[5].

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)*).

Em matéria de saúde e segurança no trabalho, o trabalhador "tem direito a prestar trabalho em condições dignas de segurança, higiene e saúde as quais devem ser asseguradas pelo empregador" (art. 34º, n.º 1), e a ser indemnizado pelos danos sofridos em consequência 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" (art. 34º, n.º 2).

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 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)[6].

Tendo em vista garantir que o consentimento do trabalho seja livre, é proibido ao empregador exercer qualquer tipo 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)[7].

---

[4] Cf. o art. 15º da LT.

[5] 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.

[6] 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.

[7] 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.

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 (n.º 5).

4. A antiguidade do trabalhador

Outro aspecto que contribui para definir o estatuto do trabalhador é a antiguidade, a qual representa a duração do vínculo laboral com determinado empregador[8].

Embora surja na esfera jurídica do trabalhador aquando da sua integração na empresa a antiguidade constitui um facto jurídico involuntário ou natural, na medida em que a sua existência e conteúdo estão ligados ao decurso do tempo, relativamente ao qual a vontade humana não possui relevância jurídica constitutiva directa. Trata-se de facto jurídico ligado ao carácter duradouro da relação de trabalho que, de acordo com o relevo ou efeitos que lhe são conferidos pelo ordenamento laboral em sentido amplo, constitui um factor com influência directa nos direitos ou garantias do trabalhador, contribuindo assim para diferenciar o estatuto dos trabalhadores (art. 6º, n.º 5, da LT)[9].

Muito embora a antiguidade de serviço assuma um relevo importante na disciplina da relação de trabalho, o ordenamento laboral não lhe confere individualidade jurídica própria ou autónoma ao ponto de a qualificar como objecto de um direito subjectivo do trabalhador, antes a configura como uma expectativa juridicamente protegida nos moldes estabelecidos pelas respectivas normas laborais.

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

[8] Art. 5º, alínea c), da LT: "Antiguidade, o tempo de trabalho contado desde a data do início da execução do contrato de trabalho até à sua cessação".

[9] Para além dos preceitos referidos no texto, veja-se, por exemplo, os arts. 6º, n.º 5, 12º, n.º 7, 14º, n.º 4, 15º, n.º 6, 33º, n.º 5, 53º, n.º 2, 55º, n.º 2, 59º, n.º 1, e 60º, n.º 1, todos da LT.

4.1. Contagem da antiguidade

Embora as partes possam dispor em sentido diferente – inclusive atribuir ao trabalhador antiguidade correspondente a trabalho prestado noutra empresa – a contagem da antiguidade inicia-se não propriamente a partir da celebração do vínculo laboral, mas da data em que este começa a ser executado ou a produzir efeitos, incluindo o período probatório (art. 14°, n.º 4). Se, por exemplo, for celebrado um contrato de trabalho sujeito a um termo suspensivo, a antiguidade do trabalhador só se inicia verificado o acontecimento configurado pelas partes. Assim, num dado momento, a antiguidade de um trabalhador será de tantos anos, meses e dias, quantos os decorridos desde o dia em que entrou ao serviço da entidade patronal. Ou seja, a lei estabelece uma associação de princípio entre antiguidade e continuidade da relação ou do contrato de trabalho, pelo que o início da contagem da primeira acompanha o começo da execução do segundo.

Contudo, a contagem da antiguidade não obedece a um critério puramente cronológico ou linear (a simples duração do contrato), porquanto há determinados factos da relação laboral cujas consequências se repercutem na respectiva duração.

Por exemplo, não afectam a antiguidade do trabalhador a transmissão de empresa (art. 18º da LT), as ausências do trabalhador (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 (infra).

Diferentemente, o período correspondente às faltas injustificadas é descontado na antiguidade (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).

4.2. Efeitos da antiguidade

As repercussões da antiguidade no contrato de trabalho — sejam em termos patrimoniais, sejam a nível da própria subsistência do contrato (infra) — têm a ver com o carácter tendencialmente duradouro do vínculo laboral e, em particular, com o facto de a permanência do trabalhador na empresa constituir um factor que contribui para o desenvolvimento da sua capacidade de trabalho e consequente aumento da produtividade.

Algumas das principais consequências da antiguidade do trabalhador estão relacionadas com a segurança no trabalho e com o direito à compensação por extinção do contrato. Do disposto no art. 14º, n.º 1, deduz-se *a contrario* que, vencido o período experimental, o trabalhador adquire direito à estabilidade no emprego, a qual se manifesta no facto de o seu contrato só poder cessar com os fundamentos previstos na lei. Também o aviso prévio necessário para a cessação do contrato por motivos objectivos está dependente da antiguidade (art. 53º, n.º 2).

No que respeita à cessação do contrato, verifica-se que nos casos em que o trabalhador tem direito a uma compensação, esta é calculada de acordo com a antiguidade do trabalhador (arts. 55º, n.º 3, e 56º).

Outro aspecto da relevância da antiguidade manifesta-se sempre que o acordo colectivo ou o contrato de trabalho prevejam diuturnidades ou promoções automáticas com base na antiguidade do trabalhador.

Em conclusão, no sentido comum do termo, a antiguidade é entendida como um factor jurídico diferenciador do estatuto dos trabalhadores, ligado à duração da relação de trabalho. Além disso, o facto de o legislador não concretizar dogmaticamente o conceito de antiguidade dá azo a que o mesmo possa ter diferentes acepções e ser objecto de tratamento diversificado a nível das fontes contratuais de direito do trabalho[10]. Contudo, relativamente às dimensões da antiguidade que são objecto de tratamento legal — por exemplo, a não contagem das faltas injustificadas na antiguidade —, o grau de autonomia reguladora das partes terá de reger-se pelo regime da hierarquia das fontes de direito (cf. supra).

5. Poderes da entidade patronal

O empregador é a pessoa física ou jurídica que tem ao seu serviço trabalhadores que exercem uma actividade sob a sua autoridade e direcção. Ao garantir ao empregador uma posição de direcção e controlo da prestação do trabalhador e, consequentemente, da pessoa deste, o contrato de trabalho (a fonte constitutiva daquele poder do empregador) consagra, com carácter vinculativo, uma desigualdade de posições jurídicas entre as partes, como se salientou. É com fundamento neste estatuto de supremacia (decorrente do facto de ser o titular dos meios de trabalho) que são reconhecidos ao empregador um conjunto de poderes relacionados com a organização, condução, gestão e disciplina da actividade laboral, cuja finalidade ou função é garantir-lhe a realização dos fins pretendidos ou projectados com a sua iniciativa económica.

[10] Essa liberdade manifesta-se, por exemplo, na possibilidade de as partes considerarem como anos completos de antiguidade simples fracções do ano.

Entendido em sentido amplo, o poder de direcção ou de controlo manifesta-se através de três dimensões ou subpoderes: o poder de direcção (em sentido estrito), o poder regulamentar e o poder disciplinar. Trata-se de faculdades que estão relacionadas entre si: o poder de direcção revela-se através dos poderes regulamentar e disciplinar, embora a sua função não se esgote nestes; o poder regulamentar fixa regras de actuação que são vinculativas para o trabalhador; e o poder disciplinar garante o exercício ou a eficácia dos anteriores, apesar de visar também outros objectivos.

Estes poderes não têm necessariamente de ser exercidos pelo empregador; 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 (em sentido estrito) 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).

Tendo em vista assegurar a boa execução da actividade produtiva, 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.

A indeterminação (relativa) do poder de direcção está relacionada não só com as múltiplas circunstâncias que rodeiam o exercício da actividade laboral, mas também com o facto de o contrato de trabalho apresentar em regra um conteúdo relativamente variável, em especial quando as funções

do trabalhador possuem um conteúdo amplo ou as condições em que presta a actividade não são objecto de controlo directo pelo empregador. Por outro lado, é no contexto da organização da empresa e da organização do trabalho que é determinável a actividade que pode ser exigida ao trabalho com base no seu contrato de trabalho.

Aliás, as manifestações daquele poder do empregador variam com a evolução das formas de organização da actividade económica e da organização do trabalho que a acompanha (concepção funcional dos poderes do empregador), assumindo, conforme as circunstâncias, formas mais directas ou hierarquizadas, ou formas mais flexíveis ou ténues. Daí que a maior ou menor autonomia com que o trabalhador exerce a sua actividade sejam aspectos que não põem em causa por si só o estatuto de subordinação do trabalhador, mas devem ser encarados como exigências da própria organização da empresa.

Não obstante a amplitude e a indeterminação das faculdades que integram o poder de direcção, 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 acordo colectivo ou no contrato de trabalho (princípio da legalidade)[11]. 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 regulamentar[12], 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

[11] 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 e 52º, n.º 5, todos da LT.

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

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), ausências 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 Inspecção 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

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

6. O direito disciplinar

O direito disciplinar laboral é constituído pelo conjunto de normas e princípios jurídicos que regulam o exercício do poder disciplinar nas suas várias dimensões, designadamente quanto ao procedimento e à aplicação das medidas sancionatórias. Atendendo ao relevo que esta matéria tem na organização das relações de trabalho e à importância dos seus efeitos na esfera profissional e pessoal dos trabalhadores, inclinamo-nos para considerar todo o regime contido na LT como imperativo absoluto, não podendo, por isso, ser modificado a nível individual ou colectivo, nem mesmo em sentido mais favorável para o trabalhador.

Constituindo a competência disciplinar do empregador um autêntico poder punitivo, torna-se, antes de mais, necessário recorrer aos princípios de direito penal e do direito processual penal para integrar o quadro legal fixado pela LT, designadamente quanto aos aspectos relacionados com a causalidade, imputabilidade, dolo, negligência, causas de exclusão da ilicitude, os quais devem por isso ser tidos em conta em todas as fases do procedimento disciplinar, incluindo na determinação da sanção a aplicar. Porém, dado tratar-se de temas que são objecto de estudo específico em outras disciplinas do curso, abstemo-nos de lhes fazer aqui qualquer outro tipo de referência.

6.1. A vida privada do trabalhador

Antes de abordar especificamente o direito disciplinar, importa aludir a um problema cuja resolução condiciona o âmbito de exercício do poder disciplinar; com efeito, questiona-se com frequência se as condutas da vida privada do trabalhador podem constituir infracção disciplinar.

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, impõe-se reconhecer, como princípio jurídico, a existência de uma esfera de autonomia e de liberdade do trabalhador que não é 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. Neste caso, porém, não se trata de 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. Por isso, se os actos forem, em si mesmos, graves ou censuráveis e, principalmente, se tiverem efeitos sérios ou relevantes na vida da empresa — cuja determinação deve pautar-se por critérios objectivos e de razoabilidade — poderão ficar sob a alçada do poder disciplinar do empregador, ainda que não tenham relação directa com a actividade de trabalho. Relati-

vamente a essa categoria de trabalhadores, poder-se-á dizer, no entanto, que uma tal conduta é violadora do dever especial de colaboração que têm para com a entidade patronal.

6.2. 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 sujeito[13]; 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 e, portanto, censurável à luz dos critérios gerais de valoração dominantes na comunidade social envolvente; 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 cumprir os seus deveres (de fazer ou de não fazer), sendo que se absteve de o fazer ou actuou de forma diferente ou contrária à que lhe era exigível.

Por outro lado, para se verificar uma infracção disciplinar não é necessário que a conduta do trabalhador produza um concreto resultado negativo, podendo verificar-se tão só uma 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.

6.3. 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

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

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 (por exemplo, a situação pessoal e familiar do trabalhador, condições de trabalho, posição hierárquica, antecedentes disciplinares do trabalhador, etc.) e às consequências que o mesmo origina na empresa ou posto de trabalho, de modo que a sanção seja ajustada às circunstâncias que rodearam a prática da infracção. Como se percebe facilmente, a mesma infracção disciplinar pode ocorrer em situações diversas 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, segundo o qual 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 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*.

Por fim, todas as sanções aplicadas devem ser fundamentadas de modo a permitir ao trabalhador a possibilidade de conhecer com precisão os fundamentos e os critérios que justificaram a medida aplicada.

6.4. 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: advertência verbal, advertência escrita, suspensão do traba-

lhador com perda de retribuição e rescisão do contrato de trabalho sem indemnização ou compensação[14].

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 empregador manter o trabalhador ao seu serviço.

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

i) De natureza ética: advertência verbal e 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 fundamentos[15].

ii) De natureza pecuniária e restritiva da actividade profissional: 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, pelo menos directamente, uma função preventiva e conservatória da relação de trabalho como é característica das anteriores.

[14] 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).

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

6.5. O processo disciplinar

6.5.1. Caracterização

Para que uma infracção disciplinar possa ser objecto de uma medida sancionatória não é suficiente a verificação daquela, sendo ainda necessário (obrigatório) 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 (art. 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 poder-se-ia 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. Embora a aplicação da advertência registada não careça da realização de um processo disciplinar escrito com o formalismo de que se falará em seguida, a sua aplicação não dispensa em caso algum a entrevista e o respeito pelo direito de defesa do trabalhador.

Por razões de economia e celeridade processuais, julga-se não haver obstáculos a que sejam apensados diferentes processos disciplinares, relativamente a infracções diversas, quando o infractor seja o mesmo. Nestes casos devem ser asseguradas ao trabalhador todas as garantias processuais relativamente a cada uma das infracções de que é acusado; porém, pelo conjunto dessas infracções só pode ser aplicada uma única sanção disciplinar (princípio do cúmulo jurídico).

Diferentemente, quando o mesmo facto ilícito seja praticado por vários trabalhadores, devem ser instaurados processos disciplinares autónomos para cada um dos envolvidos, podendo, no entanto, terem como instrutor a mesma pessoa se a entidade patronal assim o pretender.

6.5.2. Prescrição da infracção ecaducidade 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 do trabalhador deixa de ter qualquer relevo ou reflexo a nível disciplinar se o empregador apenas tiver conhecimento do facto praticado depois de decorrido aquele 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)[16].

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 de caducidade 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) terá de

[16] 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.

Deve igualmente admitir-se que o processo disciplinar caduca se, durante a sua pendência, o trabalhador rescindir o contrato de trabalho ou este caducar.

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 seu conhecimento apenas terminem após aquele prazo. Ou seja, o prazo de caducidade do processo disciplinar apenas tem aplicação integral ou autónoma se o empregador conhecer a infracção e o seu autor antes de decorridos vinte e dois dias úteis sobre o termo do prazo dos seis meses.

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.

6.5.3. 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 notificação ao trabalhador (entrega em mão ou por via postal) da nota de culpa, a qual deve ser escrita; 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***

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 reali-

zadas 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 culta 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) ou através da página da internet do empregador para receber a acusação e apresentar a sua defesa (art. 24º, n.º 8).

*iv) **Instrução***

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.). Nesta fase pode o empregador reforçar a prova dos factos de que o trabalhador é acusado.

*v) **Decisão***

Concluída a instrução, tem lugar a decisão final pelo empregador. Esta deve:

— Ser elaborada por escrito;

— Ser fundamentada, isto, basear-se apenas nos factos indicados na nota de culta e provados no processo disciplinar;

— A medida aplicada 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 término 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 traba-

lhador (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 ao trabalhador da decisão***

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 para 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. 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.

6.6. Recurso 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 este auxiliar as partes a solucionar 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***

A LT não prevê qualquer prazo para o trabalhador interpor o recurso hierárquico, muito embora aquele deva 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, aquele 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.

6.7. Impugnação judicial da decisão

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.

6.8. Exercício abusivo do poder disciplinar

Os limites que a LT consagra para o exercício do poder disciplinar não eliminam a discricionariedade do empregador na avaliação dos factos e

na aplicação de sanções.

Com efeito, os arts. 20º e 22º da LT consagram um conjunto de obrigações e de proibições que recaem sobre o empregador; porém, a mesma lei não consagra qualquer tipo de tutela especial em benefício dos trabalhadores sempre que, através da via disciplinar, o empregador põe em causa essas garantias.

Na verdade, pode acontecer que o empregador se aproveite do seu poder disciplinar para sancionar trabalhadores, não propriamente por razões relacionadas com a prestação laboral, mas principalmente pelo facto de exercerem direitos que confrontam a posição de superioridade do empregador. Trata-se daqueles casos em que, do ponto de vista formal, o empregador alega a existência de infracção disciplinar (que, inclusive, até poderá existir, embora com menor gravidade do que aquela que lhe é atribuída), mas em que o seu objectivo real ou principal é sancionar os trabalhadores que lhe são "incómodos" não por causa da sua conduta laboral, mas porque assumem posições reivindicativas ou de representação dos interesses dos trabalhadores.

Assim, quando o trabalhador é sancionado por ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho e a violação dos seus direitos, ou exercer ou ser candidato ao exercício de funções de representação dos trabalhadores, a medida disciplinar aplicada deverá ser considerada ou presumida como abusiva e, portanto, nula.

É claro que, nestas situações, o trabalhador tem o direito de recorrer judicialmente contra o exercício abusivo do poder disciplinar; porém, diferentemente dos outros casos de impugnação — em que lhe compete provar que a sanção é abusiva ou desproporcionada —, no que respeita às medidas aplicadas no âmbito das circunstâncias anteriormente referidas, dever-se-á presumir que tais sanções são abusivas, o que implica admitir uma inversão do ónus da prova.

Isto significa que, em caso de impugnação judicial, ao trabalhador basta demonstrar que a sanção que lhe foi aplicada estava relacionada com qualquer dos factos supra enunciados para beneficiar da presunção de que a mesma é abusiva; por isso, diferentemente das restantes situações, caberá nestes casos ao empregador o ónus de afastar aquela qualificação legal.

Para além da declaração da nulidade da sanção aplicada, não será de excluir a possibilidade de o trabalhador ser indemnizado pelos danos (patrimoniais e não patrimoniais) que haja sofrido.

6.9. Nulidade ou ilicitude do processo disciplinar

Como se viu, há um conjunto de actos que o empregador deve observar durante o processo disciplinar. Trata-se de garantias que visam in-

troduzir um princípio de celeridade processual e de segurança nas relações laborais, bem como permitir o apuramento da verdade material e assegurar o direito de defesa do trabalhador.

Dado que tais objectivos são assegurados por normas de natureza imperativa, a sua violação tem como consequência a nulidade ou ilicitude do procedimento ou da sanção aplicada ao trabalhador (art. 51º da LT).

A acção disciplinar é nula se a decisão do empregador não foi precedida da instauração do processo disciplinar ou se o início deste teve lugar após o vencimento dos prazos de prescrição ou de caducidade a que o seu exercício está sujeito, como se viu anteriormente.

Para além disso, o processo disciplinar é ainda nulo:

— Se não foi reduzido a escrito (excepto nos casos em que não é exigido esse formalismo);

— Se a aplicação da medida disciplinar não for precedida da audiência prévia do trabalhador ou se esta não obedeceu ao procedimento estabelecido na lei;

— Se a nota de culpa entregue ao trabalhador não descrever, de forma detalhada e circunstanciada, os factos de que o trabalhador é acusado;

— Se, tendo o trabalhador requerido durante a fase da entrevista a realização de diligências relacionadas com a sua defesa, o empregador recusar-se a realizá-las sem justificação atendível (violação do princípio do contraditório);

— No caso de a decisão ser: i) desproporcionada; ii) não ser fundamentada; iii) ser baseada (ainda que parcialmente) em factos não constantes na nota de culpa apresentada ao trabalhador;

— Se o empregador não respeitar os prazos previstos para tomar a decisão final;

— Se sanção aplicada for abusiva.

Nos termos do art. 51º, n.º 2, da LT a ilicitude ou nulidade do procedimento disciplinar só pode ser declarada pelo tribunal.

6.10. 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 se-

gurança as medidas aplicadas aos trabalhadores[17]. 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.

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.

7. Limitação da liberdade de trabalho

O contrato de trabalho pode ainda assumir determinados conteúdos que não têm propriamente a ver com o exercício da actividade de trabalho, mas com a liberdade de trabalho e de escolha de profissão do trabalhador (art. 50º, n.º 1, da Constituição). Trata-se de obrigações que não integram o estatuto laboral normal ou comum, na medida em que a respectiva constituição pressupõe não só a verificação de determinados pressupostos, cuja não observância implica a nulidade dos mesmos, como ainda o consentimento expresso e específico do trabalhador.

Tais limitações podem manifestar-se através de três vertentes: o dever de permanência, o dever de exclusividade e o dever de não concorrência após a extinção do contrato.

7.1. Pacto de permanência

Embora a LT não lhe faça menção, enquadra-se no âmbito da autonomia contratual a possibilidade de, durante a vigência do contrato de trabalho, as partes celebrarem 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).

[17] 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.

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) O acordo ser reduzido a escrito (formalidade essencial);

ii) Ser de duração limitada;

iii) Ter por fundamento a compensação das despesas extraordinárias ou excepcionais que o empregador faça com a respectiva formação ou preparação profissional[18].

O trabalhador pode, a todo o tempo, desvincular-se deste dever de permanência, devendo indemnizar o empregador do valor das despesas feitas, na proporção do tempo em falta para o termo do acordo.

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, durante a vigência do contrato de trabalho, a não trabalhar para determinado empregador ou 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 do acordo (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, as partes podem celebrar um pacto de não concorrência, em que estabeleçam que, após a extinção da relação laboral[19], o trabalhador não pode exercer, por conta própria ou alheia, a actividade idêntica à que prestou ao serviço da entidade patronal.

Este acordo é lícito, desde que:

i) Seja reduzido a escrito (formalidade essencial);

[18] 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.

[19] Como o legislador não faz qualquer distinção, é de admitir que o pacto de não concorrência produza os seus efeitos qualquer que seja a causa de extinção do contrato.

ii) O exercício da outra actividade pelo trabalhador possa causar prejuízo à entidade empregadora (actividade concorrente);

iii) Seja de carácter temporário;

iv) Se estipule uma compensação em benefício do trabalhador durante o respectivo período de vigência.

Embora a LT seja omissa, julga-se que o pacto de não concorrência só poderá abranger a actividade prestada pelo trabalhador dentro do espaço territorial (do mercado) de interferência económica do empregador, à data da cessação do contrato.

O pacto de não concorrência não se confunde com o dever geral de não concorrência. Como se viu, este constitui um corolário do dever de lealdade, pelo que a sua eficácia mantém-se apenas durante a vigência do contrato de trabalho (art. 21º, alínea d)); já o pacto de concorrência é para vigorar após a cessação do vínculo laboral.

CAPÍTULO V

Tempo de Trabalho, Tempo de Descanso 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. A sua disponibilidade é relativa, na medida em que está limitada em princípio 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-disponibilidade[1].

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

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[2]; 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 laboral envolve directamente a pessoa do trabalhador e condiciona a sua vida privada, familiar e social. São estes motivos que explicam a limitação pelo legislador do tempo de trabalho, assim como a necessidade de determinar em cada dia ou em cada semana a duração da 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.

Com efeito, do ponto de vista social, o tempo de trabalho diz respeito à vida do trabalhador (e à da sua família), na medida em que determina não só a sua permanência no posto de trabalho como condiciona a sua auto-disponibilidade; neste sentido, o tempo de trabalho constitui o tempo da própria pessoa do trabalhador. Daí que, como se verá, o legislador não só fixe garantias quanto à limitação da duração da actividade, como também relativamente ao tempo de descanso do trabalhador.

A limitação do tempo de trabalho (diário ou semanal) por via legislativa tem seguido uma tendência descendente, de tal modo que a média anual de 2500 a 3000 horas praticada por trabalhador nos países industrializados no início do séc. XX desceu para 2000 horas no final do mesmo século. Porém, essa duração média pode revelar-se inferior à medida que aumenta o recurso ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho temporário.

Esta não é apenas assegurada através da limitação da jornada diária e semanal de trabalho, mas igualmente mediante o horário de trabalho, o descanso semanal e complementar, as férias ou a limitação das horas de trabalho extraordinário, bem como através da disciplina relativa à organização flexível do tempo de trabalho. É o conjunto desta regulação que nos permi-

da limitação da disponibilidade do trabalhador para trabalhar.

[2] Com efeito, períodos longos ou excessivos de trabalho diário ou semanal (a nível da OIT, considera-se excessivo o trabalho cuja duração ultrapasse 48 horas semanais em média) têm consequências negativas na saúde e na segurança dos trabalhadores, na medida em que contribuem para aumentar o risco de acidente de trabalho, além de que prejudicam a conciliação da vida pessoal com a profissional.

te falar da existência, a nível da LGT, de um princípio geral da limitação da disponibilidade laboral do trabalhador.

Com efeito, a disciplina relativa ao tempo de trabalho é norteada pela necessidade de estabelecer um equilíbrio entre as exigências temporais de produção (com efeito, a duração do trabalho constitui um factor importante para o desenvolvimento económico) e a necessidade em assegurar a preservação da saúde e segurança do trabalhador, de modo a possibilitar-lhe conciliar a sua vida pessoal e social com a vida profissional. Esta conciliação tem sido garantida não só através da fixação de limites máximos diários e semanais de trabalho como também de períodos (diários, semanais e anuais) de descanso efectivo; com isso, limita-se o período de dispêndio de energias físicas e psíquicas por parte do trabalhador e assegura-se que este recupere do esforço exigido pela prestação laboral.

Porém, o referido equilíbrio tem vindo progressivamente a ser afectado ou modificado pelo facto de as tecnologias de informação permitirem uma intromissão do trabalho no tempo considerado de repouso, cujos efeitos nocivos e fazem sentir na saúde mental dos trabalhadores e na conciliação da vida pessoal com a profissional.

Embora os principais objectivos da regulação do tempo de trabalho tenham a ver com a segurança e saúde, e com a conciliação entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, a limitação do tempo de trabalho não deixa igualmente de beneficiar o empregador, porquanto é uma condição necessária para que o trabalhador possa proporcionar o rendimento por aquele visado ou desejado, como também é indispensável à prevenção dos acidentes de trabalho.

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. Tempo de trabalho e tempo de descanso

O facto de o contrato de trabalho ser de execução sucessiva significa que, dia após dia e semana após semana, o trabalhador está obrigado a pôr à disposição da entidade patronal a sua capacidade de trabalho e, com ela, uma parte relevante da sua liberdade. Porém, o trabalhador não está às ordens da entidade patronal durante todas as horas do dia, nem todos os dias da semana, nem todas as semanas do ano; com efeito, a sua disponibilidade

para o trabalho está limitada em regra pelo período normal de trabalho, isto é, pelo número de horas, medidas por dia e por semana, que o trabalhador se compromete a permanecer ao serviço do empregador — isto para além, como se verá mais adiante, de outros períodos de não trabalho, designadamente as férias anuais ou os feriados —, muito embora isso não impeça a existência de situações em que seja permitido ao empregador alongar o tempo, diário e semanal, de trabalho.

Para se compreender a disciplina sobre o tempo de trabalho, é indispensável começar pela análise das noções de tempo de trabalho (ou tempo de heterodisponibilidade) e de tempo de descanso (ou tempo de autodisponibilidade). Muito embora a sua distinção não tenha expressão formal na LT, ela está implícita nas normas relativas à organização do tempo de trabalho.

O tempo de trabalho é constituído não só pelos períodos em que o trabalhador executa efectivamente a sua actividade ou permanece numa situação de disponibilidade para trabalhar, mas também pelos períodos de inactividade que sejam equiparados a tempo de trabalho pela lei, instrumento de regulamentação colectiva, contrato de trabalho ou pelo regulamento interno da empresa. Inversamente, o tempo de descanso é aquele que não é considerado tempo de trabalho.

Se a determinação do tempo de trabalho efectivo não apresenta dificuldades jurídicas — compreendendo, por isso, o período durante o qual o trabalhador executa a sua actividade no local e no período estabelecido —, o mesmo acontece relativamente aos períodos de não trabalho que são equiparados a tempo de trabalho (efectivo), porquanto constituem situações previstas em moldes expressos e, como tal, facilmente identificáveis pelos interessados. Apesar do silêncio do legislador, as partes do contrato de trabalho ou apenas o empregador podem considerar como tempo de trabalho outros intervalos ou interrupções para além dos previstos na lei ou em contrato colectivo de trabalho.

Por outro lado, do cumprimento pelo empregador das suas obrigações em matéria de segurança e higiene no trabalho decorre, designadamente, que as interrupções ocasionais de trabalho para o trabalhador satisfazer necessidades pessoais inadiáveis[3] ou as interrupções relacionadas com a garantia da segurança no trabalho ou com a prevenção de acidentes ou doenças devem igualmente ser incluídas na noção de tempo de trabalho.

Já relativamente à aplicação do critério da disponibilidade para tra-

[3] O direito à satisfação das necessidades pessoais inadiáveis — corolário do direito à saúde do trabalhador e não apenas uma faculdade derivada do dever de o empregador garantir a saúde no trabalho — é incompatível com a adopção por parte do empregador de meios ou medidas dirigidas a controlar a frequência e a duração dessas pausas; contudo, não está impedido de estabelecer condições gerais para o exercício dessa faculdade ou, se for esse o caso, de solicitar meios de prova (por exemplo, declaração médica) que atestem as especiais necessidades fisiológicas do trabalhador.

balhar poderão surgir alguns problemas de qualificação. De uma maneira geral, essa disponibilidade compreende os períodos em que, permanecendo em situação de inactividade, o trabalhador continua sob a autoridade da entidade patronal e, portanto, adstrito ao cumprimento da respectiva prestação laboral. Ou seja, o trabalhador permanece adstrito ao exercício da sua actividade quando se encontra numa situação, compreendida pelo contrato de trabalho, em que pode ser chamado pela entidade patronal a cumprir a sua actividade. Com efeito, há disponibilidade para o trabalho quando se mantém na íntegra o dever de trabalhar — é o caso, por exemplo, dos regimes de prevenção ou à chamada (*on-call* ou *on standby*) —, não obstante poder não ocorrer durante esses períodos prestação efectiva de trabalho.

Segundo o critério da disponibilidade, devem ser considerados tempo de trabalho o período despendido pelo trabalhador entre o local de trabalho e o posto de trabalho (e o correspondente regresso), os períodos que sejam indispensáveis à preparação da actividade laboral ou o tempo gasto com os cuidados de saúde, segurança e higiene exigidos pela própria natureza do trabalho ou pelas normas legais ou convencionais aplicáveis. Apesar de o tempo gasto na deslocação do domicílio para a empresa ou para o local de trabalho (e vice-versa) ser um período de relativa indisponibilidade para o trabalhador, a respectiva duração não integra o período normal de trabalho, salvo acordo em contrário.

O facto de as situações de disponibilidade para o trabalho serem muito variadas — seja a nível dos diferentes ramos de actividade, seja das próprias empresas — significa que é necessário atender-se às concretas condições de trabalho e à forma de organização das empresas para determinar os casos em que podem ser consideradas tempo de trabalho.

Por conseguinte, se durante o período de trabalho efectivo o trabalhador tem o dever de estar presente no local de trabalho fixado pelo empregador, a situação de disponibilidade para o trabalho não supõe necessariamente a presença física do trabalhador no local de trabalho. Assim, considera-se tempo de trabalho o período em que o trabalhador se mantém, de modo permanente, à disposição do empregador, seja no seu posto de trabalho ou noutro local indicado pela entidade patronal (ou escolhido pelo trabalhador, se for esse o caso).

Aliás, o que está na origem dos problemas desencadeados pela distinção entre os períodos de prestação de actividade laboral e disponibilidade para a respectiva realização tem precisamente a ver com o facto de, nesta segunda situação, o trabalhador poder não permanecer no local de trabalho e, por esse motivo, usufruir de um grau de autodisponibilidade de que não beneficia durante o período de trabalho efectivo.

Por sua vez, o tempo de descanso deve ser entendido no plano jurídico como o período em que não há obrigação de trabalhar ou de estar

disponível para o trabalho. Desta noção decorrem duas consequências ou corolários importantes: por um lado, a proibição de serem convencionadas situações de disponibilidade permanente para o trabalho; por outro lado, o empregador só pode interferir no gozo do período de descanso do trabalhador nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva.

Contudo, como já se salientou, as tecnologias de informação têm contribuído decisivamente para a crescente intromissão do trabalho no tempo de repouso, cujos efeitos nocivos e fazem sentir na saúde mental dos trabalhadores e na conciliação da vida pessoal com a profissional.

3. Período de trabalho e período de funcionamento

Embora interligadas, as noções de período de trabalho e de período de funcionamento[4] possuem conteúdos distintos. Enquanto a primeira tem a ver com o tempo de trabalho a prestar pelos trabalhadores — e com a tutela da segurança, saúde e a autodisponibilidade daqueles —, a segunda diz respeito aos estabelecimentos ou unidades de produção que exerçam uma actividade comercial ou a prestação de serviços mercantis e a respectiva determinação tem a ver com a concorrência entre as empresas.

O período de funcionamento constitui o tempo durante o qual a empresa ou centro de trabalho pode exercer a sua actividade; é designado por período de abertura quando diz respeito aos estabelecimentos de venda ao público, e por período de laboração quando referido aos estabelecimentos industriais ou unidades de produção.

Sendo uma competência das entidades públicas, a delimitação do período de funcionamento não pode deixar de ter em conta o conjunto das empresas que se integram no tecido empresarial envolvente (fornecedores, bancos, empresas de transporte, necessidades dos consumidores, etc.), assim como da restante actividade social, designadamente os serviços públicos e sociais. Aliás, é essa necessidade de coordenação que justifica que a determinação das horas de abertura e de encerramento das empresas ou centros de trabalho constitua uma responsabilidade das entidades administrativas que tutelam a actividade económica.

Por força do art. 30º, n.º 2, da LT[5], os estabelecimentos industriais, comerciais e de prestação de serviços devem suspender a laboração ou encerrar um dia completo por semana — o domingo —, excepto aqueles que

[4] Art. 5º, alínea o), da LT: "Período de funcionamento, o período de tempo que decorre entre o início e o fim da atividade diária do empregador".

[5] "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".

asseguram actividades que não podem ser suspensas nesse dia por razões de interesse público ou motivos técnicos.

4. O período normal de trabalho

4.1. Caracterização

Outro aspecto essencial para a compreensão do regime da organização do tempo de trabalho está relacionado com a noção de período normal de trabalho. Este é o «período de tempo diário durante o qual o trabalhador está obrigado a prestar a sua actividade, conforme 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 maioria das situações, 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); 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. Por conseguinte, o facto de, no âmbito do exercício do seu poder de direcção, ser o empregador a delimitar o período normal de trabalho no decurso da execução do contrato (especialmente no seu início) não significa que aquela fixação seja unilateral, porquanto só se torna vinculativa com a sua aceitação pelo trabalhador, ainda que manifestada de forma tácita.

O período normal de trabalho é noção que designa a medida ou o quantum temporal da prestação devida pelo trabalhador (e de que a entidade empregadora é credora), ou seja, o número de horas em cada dia e em cada semana de trabalho[6] a que o trabalhador se obriga a estar normal ou habitualmente ao serviço ou à disposição do empregador. O período normal delimita, assim, o âmbito temporal da obrigação de trabalhar, o que significa que toda a actividade que ultrapasse os respectivos limites tem carácter excepcional ou especial, pelo que a respectiva admissão carece de previsão legal. Na medida em que determina a duração diária e semanal de trabalho, a fixação do período normal de trabalho constitui um elemento essencial do contrato de trabalho.

Uma vez que a obrigação do trabalhador surge delimitada em termos

[6] O termo "dia" designa qualquer período consecutivo de vinte e quatro horas; por "semana", entende-se qualquer série de sete dias consecutivos.

cronológicos — na verdade, exercer uma determinada actividade implica cumpri-la dentro de um período de tempo pré-fixado —, a duração do trabalho acaba por ser arvorada em medida da própria prestação laboral. Contudo, este enquadramento temporal não permite concluir que o objecto do contrato de trabalho seja constituído pelo tempo de trabalho, mas antes pelo exercício de uma actividade, como se viu.

4.2. Período normal de trabalho e distribuição do tempo de trabalho

Da definição legal de período normal de trabalho decorre que não há coincidência entre aquele conceito e a noção de tempo de trabalho (diário ou semanal): embora a delimitação deste último não deixe juridicamente de pressupor a determinação do período normal de trabalho, nem sempre há uma identidade entre ambos, como sucede, por exemplo, quando se verifica prestação de trabalho extraordinário ou quando se adopta o regime de disponibilidade (art. 3º, n.º 24), situações em que o período diário de trabalho não coincide com o período normal de trabalho.

Por outro lado, quando seja inferior ao máximo legal, o período normal de trabalho pode não ter uma duração diária idêntica; trata-se de uma possibilidade que tem a ver com a determinação do horário de trabalho e não necessariamente com a aplicação dos regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho.

Por outro lado, é frequente distinguir entre duração e distribuição do período normal de trabalho. O primeiro termo define, como ficou referido, o número de horas (por dia e/ou semana) a que o trabalhador se obriga a trabalhar; o segundo corresponde ao horário de trabalho, isto é, à determinação das horas de começo e de término da actividade, dos intervalos de descanso, relativamente a cada um desses dias (períodos de vinte e quatro horas consecutivas), bem como dos dias de trabalho durante ou ao longo da semana (período de sete dias consecutivos). Ou seja, enquanto o conceito de período normal de trabalho delimita a duração temporal da obrigação de trabalhar, o horário de trabalho fixa a distribuição dessas horas em cada dia ou semana de trabalho.

Assim, o período normal de trabalho, diário ou semanal, tem uma duração certa ou predeterminada (de outro modo não poderia ser considerado ou qualificado como normal), pelo que deve ser observado em moldes uniformes e constantes. Por sua vez, a distribuição do período normal de trabalho tanto pode apresentar-se invariável como flexível, tudo dependendo das modalidades de horário adoptadas no centro de trabalho ou na empresa.

4.3. Limites legais da duração do trabalho

Relativamente à fixação da duração diária e semanal do trabalho, a LT 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). Nesta duração máxima está compreendido não apenas o tempo de trabalho efectivo, mas também os períodos em que o trabalhador se encontra numa situação de disponibilidade para realizar a sua prestação laboral, como ainda os intervalos considerados pela lei ou convenção colectiva como tempo de trabalho. Este limite visa de uma forma geral salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador, prevenir a sinistralidade laboral, assegurar o interesse da produtividade do empregador e garantir ao trabalhador uma vida pessoal e familiar com dignidade.

Os limites legais relativos à duração normal de trabalho constituem garantias individuais, o que significa que não é possível a nível de instrumento de regulamentação colectiva ou de contrato de trabalho estabelecer derrogações desfavoráveis para os trabalhadores, com ressalva para os desvios contemplados expressamente pelo legislador. O trabalhador não pode aceitar prestar normalmente mais do que oito horas diárias nem quarenta e quatro por semana; no caso de as partes terem estipulado uma duração normal superior, verifica-se uma nulidade parcial do contrato de trabalho e a substituição automática da cláusula inválida pela norma legal correspondente (ou seja, pela norma que fixa os limites máximos, o art. 25º) ou pela disposição de convenção colectiva (na hipótese de esta estabelecer um período de trabalho inferior ao limite máximo permitido por lei), nos termos do art. 9º, n.º 4, 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.

Deste modo, o trabalhador não pode vincular-se a prestar habitualmente mais do que aqueles períodos máximos, pelo que, quando tiver necessidade de um maior volume de trabalho, o empregador deve recorrer ao trabalho extraordinário ou contratar mais trabalhadores.

Por outro lado, o limite das quarenta e quatro horas por semana ou das oito horas por dia é aplicável apenas em relação a cada contrato de trabalho, uma vez que a ordem jurídica não proíbe o pluriemprego, nem define qual o número máximo de horas que uma pessoa pode trabalhar por dia ou por semana em moldes subordinados. Poder-se-á assim concluir que nada impede que a mesma pessoa celebre diversos vínculos laborais ainda

que as horas realizadas ultrapassem no total os limites legais e os não permitam observar os períodos de descanso.

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 convencionado, 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. 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).

5. Horário de trabalho

5.1. Noção

As razões de saúde, segurança e auto-disponibilidade do trabalhador, que justificam a limitação da duração do trabalho, não se podem considerar garantidas com a simples limitação diária e semanal do trabalho. A tutela desses interesses exige uma determinada garantia relacionada com a pré-distribuição do período normal de trabalho em cada período de vinte e quatro horas (horário de trabalho)[7], em cada semana (descanso semanal obrigatório e descanso complementar) ou mesmo em cada ano (férias).

Com efeito, do ponto de vista material, o direito ao repouso e à autodisponibilidade do trabalhador poderia sofrer graves restrições ou entorses se, por exemplo, a distribuição da jornada diária ou semanal (horário de trabalho) pudesse variar arbitrariamente (e, portanto, não estivesse predeterminada), ou se não existissem outros esquemas de protecção, como o descanso diário, semanal (incluindo o descanso complementar) e anual (férias), ou se não fossem adoptados limites para os diferentes tipos de flexibilidade do tempo de trabalho (assim, para o regime de disponibilidade, para o trabalho suplementar e nocturno, ou para a isenção de horário de trabalho).

De acordo com o art. 5º, alínea *k),* da LT, entende-se por horário de

[7] 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.

trabalho a «determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, incluindo os intervalos para descanso». O horário de trabalho define a distribuição do período normal de trabalho por cada dia de trabalho e ao longo da semana; concretamente, fixa o início e o termo do período normal de trabalho diário, os intervalos de descanso e de refeição[8]. Delimita assim o intervalo temporal, 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 disponível para a sua realização[9]. Deste modo, o horário de trabalho introduz um elemento de previsibilidade e de estabilidade para os trabalhadores (e para a entidade empregadora), permitindo-lhes ajustar com alguma segurança o seu tempo de descanso (ou de autonomia) com o tempo de disponibilidade para o trabalho.

5.2. Fixação e alteração do horário de trabalho

A fixação do horário de trabalho não levanta problemas jurídicos de maior quando é estabelecida 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».

Trata-se, porém, de uma competência 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 intervalo de descanso, *(iii)* pelo período de funcionamento da empresa[10], *(iv)* pelo descanso semanal obrigatório, *(v)* pelos regimes especiais estabelecidos para certas categorias de trabalhadores — por exemplo, para menores ou para trabalhadores com deficiência ou doença crónica, respectivamente arts. 69º, n.º 2, alínea *a),* e 75º, ambos da LT.

Relativamente à alteração do horário, a LT é omissa; no entanto, julga-se que lhe é aplicável o regime previsto para a sua fixação. Nos casos em que o horário de trabalho esteja estipulado no contrato, o empregador não

[8] O horário de trabalho deve também fixar o intervalo de descanso, uma vez que o trabalhador tem direito à interrupção do trabalho, por período não inferior a uma hora, após cinco horas consecutivas de trabalho (art. 25°, n.º 2, da LT).

[9] Assim, o tempo que antecede o início do horário ou que se segue ao seu termo, ou o correspondente ao intervalo de descanso não se integra no período normal, devendo, por isso, a prestação realizada nesses períodos ser considerada trabalho extraordinário (art. 5º, alínea y), da LT).

[10] 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 atividade diária do empregador". A sua fixação é da competência das entidades administrativas.

fica impedido de, por razões objectivas[11], 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 fixar-lhe um horário nocturno quanto anteriormente era praticado um regime diurno) 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).

A LT não prevê a obrigação de o horário de trabalho constar de um mapa próprio. A exigência do mapa do horário de trabalho está relacionada não só com necessidade de possibilitar aos órgãos de inspecção do trabalho uma fiscalização efectiva do tempo de trabalho praticado na empresa ou no local de trabalho, mas também com uma necessidade de segurança, a de permitir aos trabalhadores conhecer com exactidão o seu horário, especialmente quando é objecto de alterações. Daí que o mapa do horário deva ser afixado no local de trabalho.

5.3. 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 admissíveis 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.

A LT prevê as seguintes modalidades de horário de trabalho.

i) ***Horário fixo***

O horário fixo é caracterizado pelas horas de entrada e de saída do trabalho serem inalteráveis, assim como do intervalo de descanso. Este tipo

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

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.

Com efeito, 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 (especialmente a este), dentro de certos limites, a respectiva definição. O horário flexível é aquele em que, por exemplo, 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.

5.4. 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 na LT, a isenção de horário (e respectivas condições) apenas pode ser estipulada, por escrito, 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 esse regime, assim como as respectivas contrapartidas salariais, duração e cessação.

6. Trabalho extraordinário

6.1. 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, como refere a LT), o trabalho extraordinário pode ter lugar: *(i)* antes do início do horário de trabalho e depois do seu término, *(ii)* durante o intervalo de descanso que obrigatoriamente tem lugar em cada período de trabalho diário, *(iii)* nos dias feriados, *(iv)* nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, *(v)* e no período de férias.

Não deverá ser qualificado como extraordinário o efectuado para compensaras denominadas "pontes", ou seja, as suspensões de trabalho estabelecidas por acordo entre empregador e trabalhadores, relativas aos dias normais de trabalho intercalados entre um dia feriado e o dia de descanso semanal.

6.2. 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 produção, parece-nos que, como meio de conferir à empresa meios para responder de forma célere ou imediata a essas exigências, a sua determinação pelo empregador deverá afigurar-se obrigatória para o trabalhador. Contudo, a sua prestação deverá, sempre que possível, ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência razoável.

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 de 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, ter direito à retribuição correspondente) quando se trate de situações em que, se não for prestado, a empresa

(ou os seus clientes) pode sofrer prejuízos sérios, 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.

6.3. 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. 27º).

i) ***Limites temporais***

O trabalho extraordinário está sujeito aos seguintes limites (art. 27º, 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. 27º, n.º 5).

ii) ***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 é 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 (princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador (supra)).

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

6.4. 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, designadamente por parte dos organismos da inspecção do trabalho.

6.5. 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).

7. 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 res-

pectiva 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 também extraordinário, o trabalhador beneficia dos acréscimos previstos para cada uma destas modalidades.

8. Trabalho por turnos

8.1. 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)*)[12]. 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 de funcionamento 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 a actividade da empresa. Os trabalhadores 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 laboral durante determinado período do dia.

O trabalho em regime de turnos rotativos constitui uma forma de 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 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 deve ser precedida de um dia de descanso.

[12] 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.

8.2. 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, noutra o turno da tarde e noutra ainda o turno da noite. Estas mudanças de verificam-se de forma contínua ou sucessiva ao longo da duração do contrato de trabalho.

Além disso, os turnos rotativos podem ser em regime contínuo — em que as equipas asseguram vinte e quatro horas de actividade, sete dias por semana, durante todo o ano — ou 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. Como se disse, 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 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 determinada equipa ou turno: *i)* numa semana trabalha durante o período das 08H00 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 08H00; *iv)* seguidamente recomeçam a trabalhar entre as 08H00 e as 16H00, e assim sucessivamente. Note-se que 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.

Tendo como referência o modelo normal ou comum de organização do tempo de trabalho, isto é, o trabalho prestado durante o dia e em horário fixo, o regime de turnos rotativos tem consequências específicas a nível da vida pessoal e familiar, e a nível da saúde e segurança dos trabalhadores. A maior disponibilidade que exige aos trabalhadores deriva do facto de a prestação laboral não se processar sempre no mesmo período do dia, o que implica que cada trabalhador exerça regularmente a sua actividade em horários

diferentes, ficando, por isso, sujeito a uma rotação ou mudança constante nos seus tempos de trabalho e de repouso diário, bem como a uma variação do dia de descanso semanal.

Diferentes estudos têm demonstrado que esta modalidade de trabalho causa grandes perturbações no ritmo biológico das pessoas que o prestam, dando origem a efeitos negativos a nível da saúde e segurança no trabalho. De facto, a irregularidade da alternância entre o dia (ou dias) de descanso e os períodos de trabalho (turnos rotativos descontínuos) influencia negativamente o rendimento laboral, se bem que as novas tecnologias, processos de fabrico e condições de trabalho contribuam para atenuar essas consequências. Segundo os mesmos estudos, o sistema de rotação rápida (também conhecido por sistema de turnos partidos), em que a mudança de turno se verifica de dois em dois ou de três em três dias, é menos perturbadora do ritmo biológico do que os turnos de duração mais alargada, na medida em permitem ao organismo uma melhor adaptação ao ritmo de trabalho; pelo contrário, quando a sucessão de turnos é lenta (turnos de seis dias), a actividade realizada durante o período da noite afigura-se especialmente penosa.

Sabe-se ainda que o trabalho prestado à noite requer um esforço suplementar, na medida em que o organismo está mais dirigido durante esse período para o descanso, tendo por isso de suportar um esforço de redistribuição ou compensação de outros aspectos fisiológicos, como o sono e a alimentação.

Pela alteração de estilo de vida e de hábitos alimentares que provoca, o regime de turnos está ainda na origem do aparecimento de doenças do foro gastrointestinal e de modificações psicossomáticas relacionadas com o sono, o apetite e com o estado anímico, situações que podem ser agravadas pela natureza do trabalho, pelas condições em que é realizado, pela idade do trabalhador e ainda pelos esquemas de rotação. Para além disso, cria dificuldades a nível da organização da vida familiar e social dos trabalhadores.

9. Tempo de descanso

Como se referiu no § 2 deste capítulo, o tempo de descanso constitui no plano jurídico um período livre de trabalho. Esta noção compreende diferentes conteúdos, como a interrupção da jornada de trabalho, o descanso diário, o descanso semanal (obrigatório e complementar), os feriados e as férias.

9.1. Descanso diário

Relativamente a cada dia de trabalho a LT prevê o intervalo de descanso e, implicitamente o período de repouso diário.

O primeiro, previsto no art. 25º, n.º 2, consiste mo direito de, em cada período normal de trabalho diário, os trabalhadores beneficiarem de um intervalo para descanso, cuja duração não pode ser inferior a uma hora, de modo a não prestarem mais de cinco horas de trabalho normal consecutivo. Esta interrupção do trabalho diário não só tem carácter obrigatório como é indisponível.

Este intervalo tem como principais objectivos proporcionar aos trabalhadores um período que lhes permita restabelecer o seu equilíbrio biológico, de modo a exercerem a actividade em condições de segurança e de rendimento. O intervalo de descanso está, pois, associado ao princípio da limitação da duração consecutiva do período normal de trabalho; por isso, não pode ser objecto de interrupção (salvo motivo de força maior) nem ser gozado de forma fraccionada ou ser compensado por outras interrupções, ainda que, no seu conjunto, sejam iguais ou ultrapassem a respectiva duração. Na falta de acordo entre as partes, e dentro dos limites supra referidos, compete ao empregador fixar a duração do intervalo de descanso, excepto se a mesma estiver determinada a nível de acordo colectivo de trabalho.

Durante o intervalo de descanso, o trabalhador não se encontra à disposição do empregador, podendo por isso abandonar o posto e/ou o seu local de trabalho; como não é considerado tempo de trabalho, a actividade eventualmente prestada nesse período constitui trabalho extraordinário.

A fixação do horário de trabalho tem como consequência que o trabalhador beneficia de um intervalo de descanso entre duas jornadas de trabalho, correspondente ao tempo que separa o fim de um dia de trabalho do início do seguinte. Por isso, a actividade prestada nesse período constitui trabalho extraordinário.

9.2. 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 pelo empregador.

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 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, o descanso semanal tem como função interromper regularmente o decurso da actividade laboral, de modo a que, após seis dias de trabalho ou cinco dias e meio, conforme tenha ou não direito a meio dia de descanso complementar, o trabalhador descanse obrigatoriamente um dia completo.

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;

iii) Nos serviços de guarda vigilância e de portaria.

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, para 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.

Atendendo à garantia que desfruta em vários textos de direito internacional[13], bem como no ordenamento jurídico-laboral nacional, o descanso semanal constitui um direito fundamental dos trabalhadores. É um direito indisponível e, portanto, irrenunciável; além disso, o seu gozo é independente de qualquer tempo mínimo de trabalho (dias ou horas de trabalho) previamente realizado[14]. O seu vencimento é regular, devendo por isso ser gozado num dia certo em cada período de sete dias, de modo a que não seja precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho, como se disse.

Trata-se de um período contínuo de descanso que não pode ser interrompido ou fraccionado (salvo por motivo de força maior), nem o seu não gozo pode ser compensado ou substituído, no todo ou em parte, por um aumento do período de descanso diário ou das férias, ou através de uma compensação retributiva.

9.3. Descanso anual

Cf. infra o regime das férias.

10. A flexibilização do tempo de trabalho

Como tem sido amplamente reconhecido, a mundialização da economia e o progresso tecnológico colocam hoje as empresas numa situação caracterizada pela pressão concorrencial e pela liberdade de circulação dos capitais. Esta situação deu origem a que a competitividade das empresas passasse, mais do que nunca, a depender da capacidade de se adaptarem à evolução dos mercados e de aproveitarem da melhor forma possível os recursos disponíveis, seja em capital humano seja tecnológico.

A necessidade de criar outros instrumentos que completassem, sem os substituir, os mecanismos já existentes passou a revelar-se indispensável, principalmente a partir do momento em que, com o objectivo de reduzir os

[13] Assim, no art. 24º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, no art. 7º, alínea d), do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, nas Convenções da OIT n.º 14, de 1921, relativa ao descanso semanal na indústria, e n.º 106, de 1957, relativa ao descanso semanal no comércio e nos escritórios.

[14] Assim, se, após um período de ausência prolongada, o trabalhador regressar ao serviço numa quinta ou sexta-feira, por exemplo, mantém o direito ao descanso semanal correspondente a essa semana.

custos da mão-de-obra e os custos unitários do equipamento utilizado, e a fim de obter uma mais rápida amortização do capital investido, as empresas passaram a:

i) Alargar a duração da utilização do equipamento (para o que contribui o aumento da intensidade do capital e a volatilidade do progresso tecnológico) e a prolongar os períodos de abertura dos estabelecimentos ao público (em consequência dos novos hábitos dos consumidores);

ii) Procurar uma melhor adequação a nível da organização do tempo de trabalho perante as flutuações, e respectiva frequência, da procura (flexibilidade operacional)[15];

iii) Substituir as fórmulas mais onerosas da organização do tempo de trabalho por outras mais económicas, designadamente através da redução dos custos com o trabalho suplementar ou através do recurso ao trabalho temporário.

Neste quadro geral, gerou-se um certo consenso no sentido de que a preservação dessa capacidade exige que o mercado de trabalho se transforme num instrumento potencialmente adaptável às necessidades decorrentes do novo figurino económico; além disso, e na medida em que é apresentada como um factor de desenvolvimento da actividade produtiva, a flexibilidade do mercado de trabalho é igualmente apontada como um elemento de redução do nível de desemprego — muito embora os resultados apregoados neste domínio específico estejam longe de ser evidentes. Em todo o caso, não há dúvida de que o mercado de trabalho tem conhecido em todo o mundo mutações significativas.

Do ponto de vista jurídico, a flexibilidade do mercado de trabalho consiste na possibilidade de, com maior ou menor amplitude, as empresas adaptarem o número de trabalhadores, o tempo e a organização do trabalho às variações da procura, ajustar os salários em função da produtividade e da sua capacidade financeira e de exigir aos seus trabalhadores a execução de tarefas diversas (isto é, para além das contratadas) de acordo com as necessidades de produção. O conceito de flexibilidade apresenta assim aspectos que vão desde a desregulação pura e simples, isto é, a eliminação das regras existentes, privilegiando-se desse modo a livre iniciativa e a livre autonomia das partes (seja a nível individual seja colectivo) até à reconversão dos mecanismos e das normas existentes, de modo a torná-los dúcteis e

[15] Trata-se, basicamente, da modulação do tempo de trabalho em que, tendo como referente os denominados períodos normais de trabalho, se verificam períodos de aumento do tempo de trabalho quando as necessidades de produção o justificam e de períodos de redução do tempo de trabalho ou mesmo de descanso compensatório nas fases de menor actividade.

adequados às condições concretas da actividade económica.

A flexibilização do tempo de trabalho não passa por isso de um aspecto das novas exigências[16]. Contudo, em rigor, não poderá dizer-se que ela constitui uma criação dos nossos dias: o trabalho suplementar, o trabalho por turnos, o trabalho nocturno ou o trabalho ao domingo são exemplos de flexibilidade que já se tornaram clássicos. Porém, enquanto no passado o uso de tais mecanismos limitava-se a algumas profissões e a determinados sectores (como a hotelaria e a restauração, os serviços de saúde e alguns sectores da actividade industrial), hoje, não só a flexibilidade assume novas formas, como abrange uma maior diversidade quer de categorias de trabalhadores quer de tipos de actividade.

Tradicionalmente, o começo e o fim da jornada de trabalho, as pausas, descanso diário e semanal eram fixados previamente, de forma que todos os trabalhadores do mesmo grupo cumpriam horários idênticos. Porém, a necessidade ou o objectivo de reduzir os custos de produção desencadeou o recurso a fórmulas menos onerosas de organização do tempo de trabalho.

Esta assume formas e graus diferenciados nos diferentes países. Tenham origem na lei, na negociação colectiva[17], no contrato de trabalho ou no poder regulamentar do empregador, as suas manifestações não deixar de reflectir as diferenças existentes entre os ordenamentos jurídicos, as ideologias políticas que a suportam e os sistemas de relações profissionais aí existentes.

O protagonismo que cada uma destas fontes assume nesta área varia de acordo com o sector económico[18], com as categorias profissionais ou

[16] Como manifestações da flexibilidade do tempo de trabalho podemos indicar: variação da duração diária e semanal do trabalho; anualização do tempo de trabalho; diferenciação dos horários de trabalho (horário flexível, horário desfasado, horário individualizado, etc.); variabilidades da duração do trabalho e consequente irregularidade dos períodos de repouso diário e semanal; concentração da semana de trabalho; trabalho nocturno; trabalho por turnos; trabalho de fim-de-semana.

[17] Na medida em que a lei fixa regras comuns a uma multiplicidade de sectores e empresas com problemas e níveis de desenvolvimento diferenciados, compreende-se que a negociação colectiva seja a fonte melhor posicionada para definir as regras de flexibilização que satisfazem melhor os interesses do sector ou das empresas, bem como as necessidades e os direitos dos trabalhadores envolvidos. Este papel específico da contratação colectiva ganha ainda maior acuidade, se tivermos em atenção que a natureza dos interesses que urge proteger com a regulação do tempo de trabalho — a saúde física e psíquica de quem trabalha, a adequação da vida familiar com a vida profissional ou a autodisponibilidade do trabalhador — é compatível com diferentes graus e formas de tutela; daí que, sem prejuízo da necessidade de uma protecção mínima legal, a contratação colectiva surja como um mecanismo jurídico especialmente apto para adequar as necessidades de flexibilidade do tempo de trabalho às particularidades técnicas e sociais em que se processa a actividade produtiva.

[18] O recurso à flexibilidade do tempo de trabalho difere de sector para sector. Assim, por exemplo, na indústria manufactureira, de grande intensidade de capital, as empresas procuram aumentar a produtividade através do alongamento do período

com o respectivo grau de alcance regulador. De uma forma geral, pode dizer-se que a questão das relações entre os diferentes mecanismos jurídicos de realização da flexibilidade é condicionada: *i)* pelas disposições legais que fixam o conteúdo do contrato de trabalho e definem o quadro das relações colectivas; *ii)* pelo grau de concretização alcançado a nível da negociação colectiva; *iii)* pelo diálogo social a nível da empresa e pelo modo como os empregadores exercem as suas prerrogativas de regulamentação.

No plano social, são conhecidas as implicações negativas associadas à flexibilidade do tempo de trabalho: menor delimitação das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de repouso, redução global da massa salarial e de outras regalias dos trabalhadores, sujeição a regimes de trabalho em que a segurança no emprego é de uma maneira geral mais limitada, sujeição dos trabalhadores a adaptarem-se constantemente a condições de vida e de trabalho diferentes. Além disso, ao restringir as hipóteses de acesso ao emprego estável e a tempo inteiro, não é de excluir a hipótese (antes pelo contrário) de a flexibilização do tempo de trabalho acentuar as desigualdades sociais, discriminando em especial os trabalhadores de determinada faixa etária e as mulheres com responsabilidades familiares**.**

11. 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.

A finalidade dos feriados não é, pois, garantir um tempo de descanso aos trabalhadores (ainda que isso seja um efeito necessário), mas antes tornar possível a todos os cidadãos (incluindo, por isso, trabalhadores e em-

da utilização do equipamento; já nas indústrias de serviços, de maior intensidade de mão-de-obra, a flexibilidade do tempo de trabalho visa reduzir os custos com o pessoal.

Aliás, essa flexibilização pode ser também do interesse dos trabalhadores, designadamente com responsabilidades familiares (particularmente em relação às mulheres) ou dos trabalhadores que pretendam conjugar actividade laboral com formação profissional ou académica. Porém, mesmo nos casos em possa ser vista como uma medida que permite às pessoas usufruir de uma maior autonomia (por exemplo, no trabalho a tempo parcial), a flexibilidade continua basicamente dirigida à satisfação de interesses empresariais específicos.

pregadores) celebrar, activa ou passivamente, acontecimentos sociais relevantes. Ou seja, a observância dos feriados obrigatórios assenta em motivos que são exteriores à esfera jurídica das partes do contrato de trabalho — em rigor, a sua existência funda-se numa relação entre o Estado e os cidadãos e, por isso, de natureza pública —, razão pela qual a sua previsão não se enquadra (como sucede com o dia de descanso semanal obrigatório) no âmbito da tutela da saúde e segurança no trabalho ou do direito ao repouso dos trabalhadores, embora não deixe, naturalmente, de ter repercussões a esses níveis.

Os dias feriados encontram-se taxativamente fixados pela Lei do Parlamento n.º 10/2005 (alterada pela Lei n.º 3/2016, de 25 de Maio), 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.

Uma vez que são interesses de ordem geral que norteiam o regime dos feriados, deve entender-se que a disciplina da LT é imperativa absoluta e, portanto, insusceptível de ser modificada pelas partes do contrato ou pelos parceiros sociais. Por isso, 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.

12. O direito a férias

O direito de os trabalhadores gozarem férias periódicas encontra-se expressamente consagrado na Constituição (art. 50º, n.º 2)[19]. O direito a

[19] O reconhecimento a nível da Constituição e da LT das férias como um direito do trabalhador não permite que as mesmas 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).

férias tem por finalidade permitir a recuperação física e psíquica do trabalhador, e proporcionar-lhe um período de disponibilidade pessoal, constituindo por isso um complemento necessário dos outros períodos de descanso, o descanso semanal e o descanso diário.

Os interesses que se pretendem proteger com este direito transcendem a vontade do próprio trabalhador. 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 (por exemplo, outros períodos de descanso). Compreende-se, por isso, que a disciplina que lhe é aplicável seja de natureza imperativa mínima, não podendo ser modificada em sentido desfavorável para o trabalhador.

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, de natureza pública ou privada) ou do ramo ou sector económico.

12.1. 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 meses seguintes ao seu vencimento (art. 32º, n.º 5).

Trata-se de um direito que tem como referência o trabalho realizado nos doze meses anteriores, o que significa que se vai formando ao longo daquele período e que o direito ao 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 ou a data em que se venceu o último direito a férias. 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 da duração do contrato de trabalho.

Embora, na maioria das situações, o contrato de trabalho comece a produzir os seus efeitos na data em que é celebrado, nem sempre tal 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.

12.2. Duração das férias

A lei consagra um limite mínimo para a 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 que, a nível de acordo colectivo de trabalho ou do contrato de trabalho, aquele período possa ser aumentado[20].

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.

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 anteriormente 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.

A LT estabelece uma igualdade de tratamento no que respeita a férias 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 é superior a

[20] O recurso ao critério de contabilizar as férias apenas em dias úteis permite estabelecer uma maior igualdade de tratamento relativamente ao seu gozo.

doze dias úteis por cada ano completo de trabalho.

Por outro lado, como nada nos 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; ora, se 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 não são contabilizados para aquele cálculo os períodos de trabalho inferiores a trinta dias.

12.3. 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 respectiva 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 não suspendem por si só o decurso do prazo de doze meses de trabalho necessário para se vencer o direito a férias[21].

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 aplicada já é descontada no decurso daquele período.

12.4. Marcação das férias

As férias são marcadas 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, as férias devem ser gozadas dentro dos doze meses

[21] Aliás, nem poderá dizer-se que se trata de uma solução injusta, 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.

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 aquele se extinga por caducidade.

Porém, se, por razões objectivas (por exemplo, um incêndio, avarias nos maquinismos, falta de matérias-primas ou de encomendas), o empregador decidir encerrar total ou parcialmente o centro de trabalho, o período de encerramento poderá ser considerado como tempo de férias para os trabalhadores afectados.

12.5. 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. Consoante 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 tiver o seu início 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 pre-

juízos 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).

12.6. 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), s quais se reportam, 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 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 e a que devem 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.

12.7. 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 normal que o trabalhador receberia se estive efectivamente a trabalhar.

Nos contratos de duração determinada, de duração inferior a doze meses, 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.

12.8. Violação do direito a 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 (em princípio, antes de decorridos os doze meses contados a partir do último vencimento).

12.9. 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 seu pagamento na data da cessação. Se o contrato terminar 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 1-2-2016 e o seu contrato cessar em 1-4-2017, sem ter gozado férias, tem direito a doze dias de retribuição correspondente ao trabalho realizado desde o início do seu contrato até 31-1-2017, 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.

13. 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 perante as várias situações em que podem ver-se envolvidos e que não lhes permitem comparecer ao trabalho (doença, acidente, cumprimento de obrigações legais, etc.).

13.1. 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 a ideia de que constitui uma mera ausência ao trabalho, cuja valoração decorre do regime legal aplicável. Por isso, o conceito de falta constante na LT é meramente descritivo; é 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).

Como se verá em seguida, a falta ao trabalho tanto pode constituir uma conduta violadora dos deveres contratuais do trabalhador, como ser consequência do exercício de um direito do trabalhador, podendo, neste último caso, dizer-se que o trabalhador goza de uma específica faculdade de faltar ao trabalho[22].

13.2. 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 sentido do art. 1º, n.º 2, da LT, isto é, que as normas deste diploma têm em regra uma natureza imperativa relativa, de modo que a sua aplicação na generalidade é compatível com o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador (veja-se capítulo I).

Se a existência de um único regime permite instituir um sistema de

[22] 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.

igualdade de tratamento entre os trabalhadores numa matéria tão sensível como é das faltas, a interpretação do art. 33º da LT não permite concluir com segurança que o legislador tenha consagrado um regime inderrogável ou imperativo absoluto[23]. 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 lei[24].

13.3. Tipos de faltas

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

i) Que seja dada por um dos motivos que a lei enumera, os quais são 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 família[25], eventos comunitários e religiosos (art. 33º, n.º 3)[26], doença

[23] É notória a sensibilidade e a importância prática desta matéria, razões que poderiam justificar que a respectiva regulação fosse uniforme, de modo a instituir um sistema de igualdade de tratamento entre os trabalhadores. Porém, apesar deste interesse geral, pensa-se que disciplina da LT sobre as férias pode ser afastada em sentido mais favorável para o trabalhador.

[24] 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.

[25] 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.

[26] 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.

ou acidente (art. 33º, n.º 4)[27], dispensa da trabalhadora grávida para consulta médica e amamentação (art. 62º), assistência a filhos (art. 64º, n.º 1) ou a realização de exames no caso do 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[28]; 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 as faltas não poderão constituir nesses casos 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.

Assim, para que a ausência ao trabalho durante o período de trabalho constitua uma falta justificada não basta a verificação de um dos factos que a lei considera como causa justificativa; é igualmente necessário, quando lhe seja exigido, que o trabalhador dê cumprimento às formalidades referidas, sob pena de a ausência ser considerada injustificada, ainda que se funde numa causa substancialmente válida.

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

13.4. Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não implicam «a perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos» (art. 33.º, n.º 2), como, por exemplo, a antiguidade ou o direito a férias[29]. 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

[27] Em caso 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.

[28] Também poderão consideradas justificadas as faltas autorizadas pelo empregador ou as dadas em virtude na participação na negociação de uma convenção colectiva (art. 92º, n.º 2, da LT).

[29] 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 § 12.3. deste capítulo.

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 limitação 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[30] e, consequentemente, 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 hipótese: não só por razões de justiça social — a que a sociedade timorense não é alheia, como decorre da Constituição —, como ainda porque uma tal solução poria em causa, em moldes desproporcionados, o direito ao trabalho (art. 50º, n.º 1, da Constituição).

Acresce que, atendendo à noção de justa causa de rescisão do contrato de trabalho (infra), dir-se-á que nestes casos não estamos perante um comportamento 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" (independentemente da sua duração), 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.

13.5. Efeitos das faltas injustificadas

Por sua vez, as faltas injustificadas determinam sempre (*ex lege*) (*i)* a perda da retribuição correspondente ao período da ausência e *(ii)* o descon-

[30] Para esta conclusão poderia ainda contribuir o facto de a LT não prever o instituto da suspensão do contrato de trabalho por motivos imputáveis ao trabalhador.

to 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. Como se referiu no capítulo IV, a existência de uma infracção disciplinar supõe que o trabalhador tenha praticado uma conduta culposa e censurável, ou seja, que tenha actuado de forma diversa daquela que poderia e deveria ter adoptado.

Por isso, 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 § 4.3. deste capítulo.

CAPÍTULO VI

Retribuição do Trabalho

1. Caracterização da retribuição

Se a prestação de trabalho é o principal dever do trabalhador, a retribuição representa também 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. No âmbito do contrato de trabalho, a retribuição (também designada por salário ou remuneração) tem, como facilmente se percebe, uma importância que não carece de demonstração, como nos é revelado pelas normas da LT que a regulam[1].

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

1.1. 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

[1] Sobre o tema, cf. TOMÉ XAVIER JERÓNIMO, *Remuneração dos trabalhadores do sector privado no âmbito do regime jurídico timorense*, Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e, Díli, 2017.

entre a procura de trabalho (pelos empregadores) e a oferta 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 conflituantes: 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 colectiva[2.]

1.2. 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 confiram ao salário uma tutela de interesse geral, isto é, que ultrapasse os interesses individuais das partes.

Neste sentido, a LT:

i) 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);

ii) Determina 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);

iii) Limita a realização de descontos na remuneração (art. 42º da LT);

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

[2] 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.

v) Confere-se aos créditos salariais já vencidos e respectivos juros de mora um direito de preferência quanto ao seu pagamento, inclusive em relação ao Estado, em caso de declaração de falência ou liquidação da empresa ou do empresário (art. 43º, n.º 2).

Acresce que já se falou de outras medidas que constituem igualmente 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).

1.3. 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 onerosa[3].

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, os quais se traduzem 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 ou as férias[4].

2. Características da retribuição

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

[3] Veja-se capítulo II, § 2.

[4] 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.

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 regulam[5]. 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 por causa da 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).

3. Conteúdo da retribuição

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).

[5] 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.

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 aufere 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.

4. 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 retribuições previstas na lei.

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 determinar se uma 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.

Nesse sentido, é corrente distinguir entre 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 retribuição em sentido estrito — em que está em causa determinar quais as prestações que devem ser incluídas nas diferentes noções de retribuição empregues pelo legislador.

4.1. Remuneração em sentido amplo

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 do empregador (ou de terceiros), 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.

De acordo com este critério, os complementos pagos pelo trabalho extraordinário, nocturno ou por turnos, por exemplo, constituem retribuição em sentido jurídico. Acresce que, para esta qualificação, é indiferente que a remuneração corresponda à prestação de trabalho efectivo (ou à disponibilidade para o realizar) ou a situações de não trabalho (ou de descanso) equiparadas a trabalho efectivo; assim, por exemplo, a retribuição (e a gratificação) por férias ou no caso das faltas justificadas em que se mantém o direito ao salário constituem remuneração no sentido ora analisado.

De igual modo, constituem retribuição para o efeito em causa os valores pagos ao trabalhador a título de indemnização ou compensação por suspensão da relação jurídico-laboral ou por despedimento. Já a indemnização por transferência do centro de trabalho constitui um custo de produção e não propriamente uma remuneração.

A luz deste critério, não constituem retribuição as importâncias pagas pelo empregador relacionadas com despesas realizadas pelo trabalhador com a prestação de trabalho ou relativas a abonos de família ou as prestações e subsídios da segurança social ou seus complementos, porquanto, apesar de obrigatórios, não têm como contrapartida a prestação ou a disponibilidade para o trabalho[6].

Porém, para os casos em que não é possível conhecer a fonte em que se funda o dever de retribuir ou em que os elementos acabados de indicar podem ainda não ser suficientes para elucidar em definitivo sobre a qualificação a atribuir a um determinado montante patrimonial, o legislador

[6] Também não constituem retribuição as despesas relacionadas com o uso da viatura pertencente ao trabalhador quando utilizada ao serviço da empresa, o gasto com o telefone que aquele usa no exercício da sua actividade profissional ou com outros acessórios indispensáveis para a realização do seu trabalho (por exemplo, meios de protecção, farda de trabalho, etc.). Em qualquer destas situações, a prestação atribuída pelo empregador não visa propriamente remunerar a actividade laboral, mas antes compensar despesas ou conferir ao trabalhador os meios necessários para o normal exercício das suas funções.

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 nocturno 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 nocturno quando este não seja realizado de forma habitual, embora constituam contrapartida pelo trabalho efectuado.

4.2. 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 pelas horas extraordinárias constituem remuneração de acordo com o critério anteriormente referido; mas será que constituem retribuição para efeitos, por exemplo, 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 pelo trabalho nocturno realizado de forma ocasional; diferentemente, os valores complementares recebidos pelo trabalho prestado normalmente durante o período nocturno ou em regime de turnos rotativos já devem ser integrados no montante das referidas retribuições.

5. O art. 39º, n.º 4, da LT

O art. 39º, n.º 4, refere-se a um conjunto de prestações a cargo do empregador que não considera retribuição, apesar da sua ligação à actividade de trabalho. São elas: *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 com outros acessórios indispensáveis para a realização da actividade laboral (por exemplo, meios de protecção, farda de trabalho, etc.). Em qualquer destas situações, a prestação paga pelo empregador 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 função.

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.

6. Princípios relativos à retribuição

6.1. Princípio da retribuição 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 (devendo para tal atender-se às condições materiais ou ambientais em que tem lugar, mas igualmente às relacionadas com a complexidade do trabalho, o nível de qualificação e de conhecimentos exigidos), 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).

O princípio da remuneração justa e suficiente manifesta-se ainda na obrigação de o Estado fixar o salário mínimo nacional 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.

6.2. Princípio da não discriminação

O princípio da não discriminação 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, se bem que origine bastantes dificuldades no que respeita à sua concretização. Como resulta do seu enunciado legal, esta regra não visa a realização de um igualitarismo salarial, limitando-se apenas a proibir a prática de diferenciações salariais baseadas nos critérios anteriormente referidos, ou seja, em factores objectivos que não tenham a ver estritamente com a quantidade, natureza e qualidade da actividade em causa.

Com efeito, constituem fundamentos de diferenciação salarial os relativos à duração ou intensidade (quantidade), dificuldade ou penosida-

de (natureza) e ao conhecimento, mérito ou produtividade (qualidade) do trabalho prestado. Estes factores justificam inclusive o estabelecimento de diferenciações salariais que em nada contrariam aquela igualdade de tratamento; aliás, este princípio proíbe tão só as distinções salariais que não tenham por fundamento os 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.

6.3. Princípio da certeza ou da regularidade da retribuição

Relacionado com o seu carácter alimentar, o salário deve ser pago com regularidade, isto é, em períodos certos e iguais. Conforme o período estipulado pelas partes, assim o empregador deve satisfazer o direito à retribuição no último dia útil de cada mês, quinzena ou semana. Relativamente às tarefas de curta duração, em que o trabalhador é contratado à hora ou ao dia, a retribuição deve ser paga em cada dia, após o termo do período de trabalho.

O n.º 3 do art. 38º considera nulas as cláusulas do contrato de trabalho em que se estabeleça 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 contrato. Pretende-se evitar com esta proibição que o risco da actividade económica recaia sobre o trabalhador.

6.4. Princípio da irredutibilidade da retribuição

Exceptuados os casos previstos na lei (p. ex., a mudança par categoria profissional inferior, sanções disciplinares), a retribuição beneficia de outra garantia que consiste no facto de não poder ser reduzida unilateralmente pelo empregador, nem mesmo por acordo entre as partes (art. 22º, alínea *c)*). Além disso, no art. 38º, n.º 3, proíbe-se inclusive 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.

Sendo o contrato de trabalho uma relação sinalagmática e, por conseguinte, havendo uma relação de correspectividade entre o trabalho prestado (ou a disponibilidade para trabalhar) e o salário auferido, não é devida retribuição relativamente aos períodos de ausência do trabalhador, salvo quando as normas aplicáveis disponham, de forma expressa, em sentido diverso., como acontece em relação às férias, aos feriados ou a algumas faltas justificadas.

Por outro lado, nos casos em que o trabalhador tenha direito, de forma regular e periódica, a determinados complementos salariais (assim, subsídio de turno, por trabalho nocturno ou de isenção de horário de trabalho), o empregador tem direito a suprimi-los logo que cessem as condições de trabalho que os justificavam.

6.5. Princípio da garantia de um rendimento mínimo

O princípio da garantia de um rendimento mínimo significa que, em cada unidade de medida da retribuição (dia, semana, quinzena, mês), 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.

O princípio da garantia de um rendimento mínimo significa que, em cada unidade de liquidação da retribuição deve ser garantido ao trabalhador o recebimento de uma retribuição mínima. Esta garantia passa pela instituição do salário mínimo nacional, pela limitação dos descontos na retribuição, pela proibição da compensação os créditos salariais com dívidas do trabalhador para com o empregador, pela limitação dos descontos ou pela proibição de renúncia ao direito à remuneração (*infra*).

7. Modalidades de retribuição

7.1. 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.

7.2. 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 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 empregadora[7]. 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. 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 trabalho[8].

[7] 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.

[8] 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.

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 será o valor da retribuição variável média que, adicionado à parte fixa, determina o salário a pagar nas situações acima referidas.

7.3. 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.

8. Forma, lugar e tempo do pagamento da retribuição

8.1. Forma de pagamento

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 cálculo da retribuição e como medida de vencimento da mesma[9].

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 se aludir no art. 5º, alínea *r)*, da LT à possibilidade de a remuneração ser em espécie, o carácter taxativo do art. 40º, n.º 1, da

[9] 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).

mesma lei (e o facto de não existir qualquer de regulamentação específica sobre a matéria) leva-nos a ter dúvidas quanto á admissibilidade daquele tipo de remuneração[10].

8.2. Local do pagamento

O pagamento da remuneração deve ser feito directamente ao trabalhador (art. 40º, n.º 3) em numerário, através de cheque ou transferência bancária (art. 40º, n.º 1), e ser efectuado no local de trabalho e em dia de trabalho[11]; 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).

8.3. Documento de pagamento do salário

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).

Os documentos de pagamento salarial emitidos pela entidade empregadora devem ser assinados pelo trabalhador; se não souber assinar, pode apor no documento a sua impressão digital ou este ser assinado por duas testemunhas por ele indicadas.

8.4. Periodicidade do pagamento

A retribuição deve ser paga em períodos certos e regulares, não podendo essa periodicidade exceder um mês (art. 40º, n.º 3). Dentro deste

[10] Nos casos em que seja 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.

[11] 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.

limite, cabe às partes definir o período de pagamento, podendo ser a semana, a quinzena ou o mês. O cumprimento daquela obrigação deve ser efectuado pontualmente no último dia do período a que respeita, durante as horas normais de trabalho. Se esse dia coincidir com um feriado, sábado ou domingo deve ser paga no dia útil imediatamente anterior (art. 40º, n.º 5).

Relativamente aos empregos de curta duração, o salário pode ser fixado à hora ou ao dia, devendo nestes casos ser pago em cada dia, após o termo do trabalho.

Em qualquer destas situações, a unidade temporal definida pelas partes funciona como critério de cálculo da retribuição e como critério de vencimento da mesma. Com efeito, o facto de o direito à retribuição se vencer por períodos certos e iguais significa, por um lado, que é em função do período estabelecido pelas partes que se determina o respectivo valor ou montante, e, por outro, que a obrigação de pagar a remuneração ocorre na data do seu vencimento. Assim, a partir do último dia útil do período considerado, o empregador fica obrigado ao seu pagamento e o trabalhador adquire o direito de exigir o respectivo cumprimento; por exemplo, se o período de vencimento da retribuição for a quinzena, isso significa que, por cada período de quinze dias, o trabalhador não só tem direito a uma determinada retribuição (correspondente a esses dias, os quais constituem por isso a medida para calcular o respectivo montante) como ainda tem direito a receber (e a exigir) esse salário. Ou seja, a data do vencimento da retribuição coincide com a data do respectivo pagamento.

Por outro lado, quando o trabalho é remunerado á peça ou à tarefa, a obrigação de pagamento vence-se com a conclusão da peça ou da tarefa; porém, se a execução desta se prolongar ou se for razoavelmente previsível que se prolonga por mais de um mês, o trabalhador tem direito a receber em cada mês uma retribuição não inferior ao salário mínimo que lhe seria aplicável. Se o trabalhador é pago à comissão, deve o empregador fazer mensalmente um adiantamento correspondente, pelo menos, ao salário mínimo.

Deste modo, garante-se que o trabalhador receba periodicamente uma remuneração fixa ou certa que lhe permita fazer face (ainda que parcialmente) às suas despesas normais ou correntes, evitando assim o risco de não auferir qualquer salário durante períodos mais ou menos longos, com todas as consequências negativas que poderiam decorrer desse facto. Ao estabelecer a obrigação de o salário ser pago periodicamente, ainda que em termos parciais, o legislador acaba na prática por impedir na prática que aquele seja variável na sua totalidade.

Em caso de extinção do contrato, qualquer que seja o respectivo fundamento ou causa, o trabalhador tem direito a receber todos os seus créditos salariais.

9. 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 (retribuição horária) = (*Rm* X 12 meses): (52 semanas X *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 150 USD e ter um horário semanal de 44 horas, o desconto correspondente a cinco horas de ausência injustificada será determinado do seguinte modo:

- (150 X 12): (52 X 44) = 0,78 USD/hora
- 0,78 X 5 = 3,90 USD.

10. Tutela da retribuição

10.1. Compensações

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 do trabalhador, créditos que tenha sobre este, ou proceder a qualquer outro tipo de retenção, nem mesmo com o consentimento daquele (art. 43º, n.º 1); é nulo, por isso, qualquer acordo celebrado nesse sentido entre ambos. 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 direito; só após ter sido efectuado esse pagamento é que o trabalhador poderá liquidar (total ou parcialmente) a sua dívida perante aquele.

Pretende-se com semelhante proibição que, não obstante ser credor do trabalhador, o empregador não deixe de pagar integralmente a retribuição que àquele é devida e, desse modo, garantir-lhe a liberdade de decidir sobre o cumprimento das suas obrigações perante os credores, incluindo o empregador. Além disso, esta proibição legal de compensação visa limitar a eventual prática de o trabalhador recorrer a empréstimos junto da entidade empregadora e, assim, prevenir o aparecimento de situações de excessiva dependência que daí poderiam resultar.

Assim, 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).

10.2. Falência ou liquidação da empresa

Outra forma de proteger o salário consiste, em caso de declaração de falência ou de liquidação da empresa, na preferência estabelecida em benefício dos trabalhadores 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 (art. 43º, n.º 2).

10.3. Retribuição mínima

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.

10.4. 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 segurança 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).

10.5. Renúncia e cessão da retribuição

Dado o carácter alimentar do salário, qualquer acto ou acordo do trabalhador em que declare prescindir ou renunciar, no todo ou em parte, ao salário e/ou às prestações complementares não vale como renúncia[12], sendo por isso

[12] A renúncia não se confunde com o não exercício do direito de exigir o pagamento

nulo. Durante a vigência da relação jurídico-laboral, o trabalhador não pode renunciar ao pagamento da totalidade do salário e das prestações complementares que lhe sejam devidas por força da lei ou de disposição convencional.

Tal como não pode renunciar ao pagamento do salário, o trabalhador também não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, o seu crédito salarial sobre o empregador). Por esse motivo, são nulas as estipulações em que o trabalhador prescinda do salário ou em que aceita trabalhar de forma gratuita ou em que se faça depender o pagamento do salário de qualquer facto de verificação incerta.

11. 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, segundo o qual 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 a partir da data da extinção do vínculo laboral.

12. O salário mínimo nacional

A instituição do salário mínimo[13] é uma medida legislativa que visa garantir a dignidade humana e a sua previsão funda-se nos princípios e nas tarefas fundamentais que incumbem ao Estado realizar; com efeito, compete ao Governo definir as políticas económicas e laborais (art. 115°, alíneas i) e j), da Constituição). Por outro lado, a sua previsão enquadra-se no âmbito da promoção da justiça social, constituindo uma resposta, ainda que parcelar, para os múltiplos aspectos através dos quais aquela se concretiza.

Como a sua própria designação indica, o salário mínimo constitui o montante retributivo considerado como aquele que, num determinado momento, garante a satisfação das necessidades básicas do trabalhador e da sua família, particularmente das classes profissionais mais desfavorecidas ou com menores recursos ou aptidões profissionais; constitui, por isso, uma garantia mínima do trabalhador no que respeita às condições salariais.

Do ponto de vista formal, o salário mínimo é de aplicação universal, o que significa que, de acordo com a modalidade adoptada para a sua

da retribuição, apesar da semelhança de efeitos; enquanto aquela requer ou pressupõe a prática de um acto declarativo do trabalhador, no segundo caso, o interessado limita-se, no âmbito da sua liberdade negocial negativa, a não exercer o direito.

[13] A Comissão Nacional para o Trabalho fixou em 2012 o salário mínimo em 115 USD.

fixação, vincula de forma directa e imediata todos os empregadores e trabalhadores, independentemente do tipo de relação laboral instituída. Por constituir uma condição mínima de trabalho, as fontes inferiores (contrato de trabalho, acordo colectivo ou usos da profissão) apenas podem estabelecer salários superiores à retribuição mínima.

O conceito de necessidades essenciais é relativo, na medida em que a sua determinação depende de múltiplos factores. De um modo aproximativo, pode-se dizer que compreende não só as necessidades de sobrevivência ou naturais (alimentação, alojamento, vestuário, saúde, etc.), como também as necessidades sociais ou de "consumo" (educação, lazer, relacionamento social, etc.). Naturalmente que umas e outras dependem de factores vários e a seu valor evolui à medida do desenvolvimento geral dos países e do rendimento dos diferentes grupos da população.

Ora, na medida em que deve acompanhar a evolução dos factores de ponderação com base no qual é determinado, o valor do salário mínimo está por princípio sujeito a revisão periódica.

O montante estabelecido para o salário mínimo tem por referência o trabalho cujo período normal de trabalho é oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 25º). Por outro lado, tem como referente apenas o trabalho prestado em condições normais, não abrangendo por isso os complementos retributivos (assim, o suplemento por trabalho extraordinário, as prestações complementares por turno ou por trabalho nocturno, antiguidade, risco, etc.), gratificações, subsídios ou prestações equiparadas atribuídas ao trabalhador.

Ou seja, não podem ser imputadas ou incluídas no valor do salário mínimo quaisquer outras prestações que, nos termos do contrato, do acordo colectivo ou dos usos, sejam devidas ao trabalhador pelo facto de a actividade de trabalho ser realizada em condições diferentes das normais. Quando existam, tais complementos retributivos não podem ser descontados no salário mínimo, antes devem ser acrescentados ao valor deste.

Por outro lado, nas situações em que, por força do contrato de trabalho ou dos usos, a remuneração envolva prestações em espécie (assim, alojamento ou alimentação), o valor destas pode ser deduzido do montante da remuneração mínima. Na ausência de outro critério legal específico, as prestações em espécie devem ser avaliadas de acordo com os preços correntes na região, não devendo o seu valor exceder 50% do montante do salário mínimo.

CAPÍTULO VII

Modificação do contrato de trabalho

Dada a característica da indeterminação temporal do contrato de trabalho não é de estranhar que as vicissitudes e o dinamismo da actividade produtiva possam determinar a alteração das condições do contrato de trabalho estabelecidas num dado momento, seja aquando da respectiva celebração seja em momento posterior. Umas vezes essas alterações 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 imperativas.

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. A actividade do trabalhador

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. Por conseguinte, 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).

A actividade de trabalho pode igualmente ser definida através da atribuição ao trabalhador de uma categoria profissional (art. 5º, alínea *d)*); esta designa um conjunto delimitado de funções, uma profissão ou uma especialidade dentro da profissão (por exemplo, programador informático, 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.

A identificação das funções ou a atribuição de uma categoria profissional são as formas de definir as tarefas a cujo cumprimento os trabalhadores ficam adstritos e, reciprocamente, as actividades que o empregador pode normalmente exigir daqueles.

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. Tutela da qualificação profissional

Em face do significado e da importância que a definição das funções ou a atribuição de uma categoria profissional tem para o trabalhador no âmbito a relação laboral, a LT consagra algumas medidas tutelares neste domínio. Essa protecção da posição contratual do trabalhador constitui um importante limite ao poder de direcção do empregador durante toda a vida do contrato.

A primeira é a obrigação de o empregador atribuir ao trabalhador actividade correspondente à categoria estabelecida pelas partes no contrato (art. 16º, n.º 1); por outro lado, o empregador tem a obrigação de conferir ao trabalhador a categoria profissional correspondente à actividade contratada ou exercida. Ou seja, o contrato de trabalho confere ao trabalhador o

direito a uma determinada qualificação profissional, a qual deve ser adequada às suas capacidades ou competências, e o direito de ocupação efectiva no posto de trabalho em que foi colocado. Por isso, fora dos casos previstos na lei[1], ao trabalhador é lícito recusar uma prestação que não tenha equivalência com as compreendidas pela categoria ou funções fixadas.

Daquela norma decorre que a posição contratual do trabalhador constitui um dos conteúdos que devem ser respeitados durante a execução do contrato de trabalho.

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.

1.3. Alteração das funções pactuadas

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.

Porém, por razões directamente relacionadas com a dinâmica da relação laboral (que, pelo seu carácter duradouro, é susceptível de ser objecto de diversas vicissitudes ou alterações ao longo da sua vigência), com as necessidades empresariais ou mesmo com a segurança no emprego, a LT prevê algumas situações em que o empregador dispõe da faculdade de exigir ao trabalhador, de forma temporária ou permanente, funções diversas daquelas para que foi contratado (ou promovido).

1.3.1. O jus variandi

Uma 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 pode traduzir-se no exercício de funções correspondentes a uma categoria profissional superior ou inferior à atribuída ao trabalhador. Se a modificação funcional se verificar para um posto ou categoria

[1] 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.

profissional inferior e, por isso, menor remunerada, o trabalhador mantém o direito ao salário anterior, bem como os restantes direitos e garantias. Além disso, se esta alteração se prolongar para além dos prazos máximos admitidos, o trabalhador mantém as condições anteriormente referidas, não se verificando qualquer modificação definitiva da sua qualificação profissional.

Se, por outro lado, a mudança temporária das condições de trabalho se traduzir no exercício de funções correspondentes a um cargo ou categoria profissional superior à contratada, 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.) (art. 16º, n.º 3).

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 (que, naturalmente, seria a reclassificação do trabalhador nas novas funções e a sua colocação definitiva no posto ou na carreira profissional correspondente).

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 fundamentou a alteração de funções.

1.3.2. Mudança definitiva para categoria inferior

Diferentemente do *jus variandi* — em que ocorre uma modificação transitória de funções —, a mudança definitiva do trabalhador para categoria profissional inferior àquela para que foi contratado (ou, entretanto, foi promovido) consiste numa modificação substancial do contrato de trabalho, pelo que apenas é admitida em casos excepcionais, ou seja, se for justificada por necessidades prementes do empregador ou do trabalhador (art. 16º, n.º 1, segunda parte).

i) ***Incapacidade do trabalhador para o trabalho habitual***

A mudança definitiva para uma categoria profissional ou posto de trabalho inferior é admissível se o trabalhador ficar incapacitado, física ou psiquicamente, para o seu trabalho habitual, designadamente por motivo de doença, acidente ou qualquer outra causa, mas continuar a ter condições para exercer outra actividade enquadrável nessa categoria. Trata-se de uma hipótese em que a mudança é do interesse do trabalhador, especialmente se for uma alternativa à extinção por caducidade do contrato de trabalho.

ii) ***Extinção do posto de trabalho***

Em caso de reorganização ou conversão da empresa que elimine a actividade prestada pelo trabalhador, pode suceder que o empregador pretenda mantê-lo ao seu serviço ainda que a exceder funções correspondentes a categoria inferior[2]. Aliás, essa mudança pode inclusive ser vantajosa para o empregador, uma vez que já tem conhecimento das qualidades e capacidades do trabalhador.

Dado que a extinção do posto de trabalho por razões objectivas, designadamente por motivos económicos, estruturais ou de organização, pode originar a cessação do contrato de trabalho (art. 52° da LT), a descida de categoria constitui nesses casos uma alternativa ao desemprego e, portanto, uma forma de tutelar a segurança no emprego. De todo o modo, a alteração definitiva de local ou posto de trabalho depende do acordo do trabalhador.

1.3.3. Promoção do trabalhador

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[3], 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

[2] Julga-se, porém, que não poderá verificar-se descida da categoria profissional em caso de extinção do posto de trabalho se o empregador possuir, no mesmo ou em outro centro de trabalho, um outro posto disponível que seja adequado à categoria profissional do trabalhador.

[3] Com efeito, o legislador apenas se preocupou directamente com a possibilidade de descida da categoria profissional por tratar-se de uma alteração das condições de trabalho com implicações negativas na vida pessoal e profissional de trabalhador.

esse motivo, uma tal alteração não pode ser determinada unilateralmente pelo empregador, mas tem de obter o consentimento (ainda que tácito) do trabalhador.

Embora esta questão não coloque problemas jurídicos especiais, deve reconhecer-se ao trabalhador a liberdade de recusar a proposta da entidade patronal no sentido da sua promoção, sem que daí lhe possam advir quaisquer consequências negativas em termos de segurança no emprego.

2. O local de trabalho

2.1. Relevo social e jurídico 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 com a vida do trabalhador.

Ao contratar um trabalhador, o empregador visa obter a sua disponibilidade 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.

O local de trabalho constitui por isso um elemento substancial do contrato, na medida em que não só constitui a referência geográfica da actividade desenvolvida pelo empregador como condiciona substancialmente a vida do trabalhador. 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 especial importância 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 mais ou menos flexíveis, porquanto há profissões (por exemplo, motorista, operário da construção civil) em que a área de activi-

dade 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. Modalidades de transferência do local de trabalho

O princípio da inamovibilidade do local do trabalho não deixa de confrontar-se com múltiplas situações em que, por razões objectivas (de mercado, de organização ou funcionamento), a empresa tem necessidade de fazer deslocar os seus trabalhadores para outros locais.

Além disso, sendo cada vez mais frequentes as situações laborais de flexibilidade geográfica — potenciadas pelo desenvolvimento dos meios e redes de transporte e de comunicação —, o tradicional local de trabalho tende a transformar-se, de facto ou de direito, num elemento cada vez menos importante do contrato de trabalho para determinadas categorias profissionais.

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-lhe exigido 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 (a avaliar casuisticamente).

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 muitas vezes tabelas de ajudas de custo para essas despesas[4]; como se verá mais adiante (capítulo IX), tais quantias não constituem do ponto de vista jurídico retribuição do trabalho, sendo antes consideradas uma despesa de produção, razão pela qual são da responsabilidade do empregador (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 noutro local[5]. Como se compreende, uma tal alteração do vínculo laboral afecta na grande maioria dos casos, ainda que em moldes variáveis, interesses relevantes dos trabalhadores.

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

2.3.2. Regime aplicável

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, da LT), o qual não pode, em princípio, ser modificado unilateralmente pelo empregador (princípio da inamovibilidade do trabalhador).

[4] Também o contrato de trabalho ou o acordo colectivo podem prever compensações semelhantes.

[5] Também não é de excluir a possibilidade de a transferência definitiva se revelar vantajosa para o trabalhador sempre que, por exemplo, constitua uma alternativa ao desemprego, como poderá suceder se se verificar a extinção do posto de trabalho.

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 definitivamente[6]. 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 e a rescindir de imediato o contrato com direito a indemnização se essa alteração lhe causar prejuízos relevantes[7].

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 do 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). Desta forma, o legislador mostrou-se obstante esta garantia geral, consagrada no art. 77°, n.º 2, a LGT foi sensível à necessidade de as empresas recorrerem à mobilidade dos seus trabalhadores.

Embora a LT consagre que o trabalhador só pode rescindir com direito a indemnização no caso de sofrer prejuízos com essa transferência (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 respectiva previsão legal e de o restante conteúdo do art. 17º, n.º 2, ficar desprovido de garantia face 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, como também são múltiplas as necessidades das empresas que justificam a transferência dos seus trabalhadores. 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-

[6] Constituindo 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.

[7] 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.

Ainda que tenha sido celebrado um pacto de não transferência, crê-se que esse acordo não confere um direito de recusa (ou de cessação do contrato com direito a indemnização) se a mudança do local de trabalho não for significativa, como por exemplo, sucede que o local se o novo local for relativamente perto do anterior.

-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-lhes preparar a mudança de local de residência.

2.3.3. Transferência do local de trabalho e direito de rescindir ocontrato

Comum às diferentes modalidades de transferência é o reconhecimento ao trabalhador da possibilidade de rescindir o contrato com direito a indemnização quando tenha prejuízo sério com a alteração do local de trabalho (art. 17º, n.º 3)[8]. Ora, em face do art. 49º, n.º 3, alínea *e)*, coloca-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 trabalho[9], 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

[8] 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.

[9] 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.

substancial das condições de trabalho. Nos restantes 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 alteração 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 do 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

3.1. Manutenção das relações laborais

Dispõe o art. 18º, n.º 1, da LT 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».

Esta norma 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, independentemente da causa que lhe dê origem (negócio jurídico ou outro acto), da dimensão da empresa ou do estabelecimento e do número de trabalhadores envolvidos. A mudança pode ser total ou parcial, isto é, abranger a totalidade da empresa ou do estabelecimento, ou apenas parte destas unidades e, nessa medida, uma parte dos respectivos trabalhadores.

O aspecto mais importante deste regime reside no facto de a mudança do empregador (em qualquer das referidas modalidades) não afectar em princípio as relações jurídico-laborais dos trabalhadores transferidos. Ou seja, a substituição da pessoa que celebrou os contratos de trabalho (cedente) não implica a cessação das relações laborais dos trabalhadores abrangidos por essa mudança, antes dá origem à transferência automática (*ope legis*) para o novo titular da empresa ou do centro de trabalho (cessionário) das relações laborais (e respectivas condições de trabalho) constituídas pelo transmitente. Este efeito legal significa que o adquirente e os trabalhadores envolvidos não têm de dar o seu acordo, expresso ou tácito, relativamente à manutenção dos seus contratos.

Por conseguinte, a mudança na situação jurídica do empregador ou a transmissão do estabelecimento comercial ou do centro de trabalho não põem em causa a posição laboral dos trabalhadores transferidos, pelo que as respectivas relações laborais acompanham automaticamente a mudança do titular da entidade económica cedida, sem qualquer alteração de conteúdo (sub-rogação legal).

Como justificação para esse regime invoca-se habitualmente: *i)* a protecção da segurança do emprego dos trabalhadores transferidos; *ii)* a tutela da continuidade do funcionamento da empresa ou do local de trabalho que é objecto da transmissão. Com efeito, não deixa de ser benéfico para o adquirente o facto de a transferência da titularidade da empresa ou do centro de trabalho ser acompanhada dos respectivos trabalhadores, não só porque a actividade produtiva não sofre interrupções, como o adquirente não tem de proceder a novas admissões, com todos os custos e inconvenientes económicos que a operação origina.

3.2. Créditos salariais

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 também 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.

3.3. Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

Apesar do que se disse anteriormente, o art. 18º da LT não impõe que os trabalhadores abrangidos pela transferência da empresa ou centro de trabalho estejam obrigados a aceitar a mudança de entidade empregadora (o que seria uma violação da liberdade de trabalho e da liberdade de escolha da entidade patronal), não afastando, por isso, a possibilidade de oposição à mudança através do direito de rescindir o contrato de trabalho com aviso prévio.

Por outro lado, a LT também não impede que, antes de a transmissão da empresa ou do centro de trabalho se concretizar, o trabalhador recuse mudar de empregador; contudo, semelhante recusa apenas produzirá efeitos se tiver o consentimento do cedente, o que, a verificar-se, não é mais do que uma manifestação da liberdade de rescisão do contrato por mútuo acordo. Excluída esta situação, o trabalhador transferido não goza de qualquer outra garantia em caso de oposição, a não ser o direito de rescindir o seu contrato de trabalho nos termos gerais (infra).

A mudança de entidade empregadora decorrente da transferência da empresa ou do centro de trabalho coloca assim dois tipos de problemas: um, relativo à manutenção da relação de trabalho perante o cessionário, o outro, relacionado com a oposição do trabalhador a essa transferência. Se aquela manutenção constitui o objectivo primordial das normas que temos vindo a analisar — sendo, como anteriormente se disse, um efeito automático (embora com algumas condições) —, esgotando-se a respectiva eficácia no âmbito das relações entre os trabalhadores transferidos e o cessionário, já a atribuição àqueles da faculdade de rescindirem o contrato assenta num princípio da liberdade contratual, isto é, no direito de escolher a pessoa do empregador.

CAPÍTULO VIII

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 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 ti-

morense (art. 58º da LT)[1], compreende-se que o legislador laboral garanta aos pais — numa concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres, consagrado no art. 17º da Constituição[2] — 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[3].

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)[4]; 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 gozo[5].

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

[1] 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››

[2] ‹‹A mulher e o homem têm os mesmos direitos e obrigações em todos os domínios da vida familiar, cultural, social, económica e política››.

[3] Paralelamente a este regime, não podemos esquecer o princípio da igualdade de tratamento em homem e mulher, em que se procura eliminar o estatuto de objecto de discriminação negativa da mulher trabalhadora. Com fundamento naquele princípio, garante-se à mulher trabalhadora, designadamente: a) o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho; b) a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às acções de formação e de aperfeiçoamento profissional; c) o direito a que sejam comuns para os dois sexos as categorias e os critérios de classificação e de promoção, designadamente para efeito do cálculo da remuneração; d) o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual; e) o direito à ausência de qualquer outra discriminação, directa ou indirecta, fundada no sexo.

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

[5] Cf. capítulo V, § 9.7.

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 maternidade[6].

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 gozo.

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 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 licen-

[6] 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).

ça 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)[7]. 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 direitos[8], 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).

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).

[7] 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).

[8] Por exemplo, os prémios de assiduidade.

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)[9].

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).

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

[9] Relativamente ao direito de a trabalhadora grávida ou lactante não prestar trabalho nocturno podem surgir alguns problemas quanto o respectivo exercício. Assim, se a trabalhadora tiver sido contratada para um horário nocturno, o empregador deverá, sempre que 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 respeitante ao trabalhador, apesar de a LT não prever esta modalidade de suspensão (cf. infra, capítulo IX, § 3).

de a trabalhadora estar grávida, a 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[10].

2. O trabalho de menores

2.1. Condições de trabalho

Como vimos no capítulo II, § 2, 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 e com a celebração dos contratos de trabalho (art. 68ª). Agora iremos apenas aludir às condições de trabalho que lhes são aplicáveis (art. 66º e s.), em que se destaca a obrigação do empregador de proporcionar a todos os menores condições de trabalho adequadas à respectiva idade, e de prevenir os riscos daí decorrentes para a respectiva saúde, segurança e desenvolvimento físico e psíquico.

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 a 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)[11].

[10] No respeita à organização do tempo de trabalho a LT não prevê qualquer medida especial de protecção da parentalidade; crê-se, contudo, que alguns aspectos devem ser levados em linha de conta de modo a permitir principalmente às mulheres trabalhadoras compatibilizar a vida profissional com as suas responsabilidades familiares.

[11] 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

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 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

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.

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 fiquem 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 consequente 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).

2.2. 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 com capacidade de trabalho reduzida

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)[12].

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)[13].

4. Trabalhador-estudante

Como se aludiu anteriormente, a previsão de um estatuto laboral especial para os trabalhadores-estudantes tem como finalidade criar condições de trabalho que facilitem o desenvolvimento profissional e cultural de quem já se encontra inserido no mercado de trabalho.

Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo

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

[13] A LT não prevê qualquer medida de protecção especial contra o despedimento deste trabalhadores, o que não deixa de poder prejudicar o princípio da não discriminação de que se falou no texto.

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 natureza destas (art. 76º, n.º 3).

Tratando-se de trabalhador-estudante menor de idade, é aplicável 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 coincidam com as 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)[14].

[14] Veja-se a Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, adoptada pela Resolução n.º 45/158, de 18 de Dezembro de 1990, da Assembleia-Geral das nações Unidas aprovada pela Resolução do Parlamento Nacional n.º 23/2003, de 26-9.

CAPÍTULO IX

Suspensão e redução do contrato de trabalho

1. Enquadramento

Para além das modificações anteriormente estudadas (a transmissão da empresa ou estabelecimento, a mobilidade geográfica ou a mobilidade funcional), o vínculo jurídico-laboral pode conhecer outras vicissitudes, como é o caso da suspensão 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, na perspectiva do legislador, a perda do interesse na manutenção do contrato, designadamente pela parte em relação à qual não se verificou o impedimento. 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 e, portanto, que uma das partes o possa extinguir.

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 aprendizagem e os decorrentes da integração do trabalhador na organização e funcionamento da empresa. De todo o modo, a previsão das figuras da suspensão e da redução do contrato de trabalho indica que o legislador conferiu maior importância ao interesse da sua manutenção do que ao interesse da sua extinção[1], razão pela qual conferiu natureza imperativa à disciplina adoptada.

Além disso, a conservação do contrato durante o período de suspensão tem igualmente importância a nível da segurança social para a contagem do tempo de trabalho para efeitos de reforma, em particular, mas também relativamente a outras eventualidades cuja protecção está dependente de um período de trabalho (período de garantia).

A simples consulta da LT permite-nos concluir que o termo suspensão é utilizado em diferentes sentidos. Por um lado, a LT alude à suspensão propriamente dita — aquela que será objecto deste capítulo —, a qual compreende os casos de paralisação dos principais efeitos do contrato de trabalho (o trabalho e a retribuição) devido a um impedimento prolongado e temporário de uma das partes. Por outro lado, o legislador emprega o mesmo termo para abranger outras situações de interrupção do trabalho relacionadas, nomeadamente, com o tempo de trabalho[2], 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).

---

[1] 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 — 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.

[2] 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.).

Note-se, 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 do contrato e redução do tempo de trabalho por motivos ligados ao empregador

2.1. Fundamentos

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». De acordo com este preceito, a suspensão do contrato de trabalho é uma medida temporária que tem origem em acontecimentos respeitantes ou relacionados com a entidade empregadora.

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 reorganização da empresa, 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.

Para além destas, outras causas de natureza distinta podem originar a suspensão ou redução do contrato. Assim, pode trata-se de factos:

(i) Imputáveis à entidade empregadora, como, por exemplo, a realização de obras ou melhoramentos na empresa que impliquem a paralisação temporária do trabalho, ou a mudança de instalações;

(ii) Relacionados com 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);

(iii) Não serem imputáveis à entidade patronal (casos fortuitos ou de força maior), 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 respectiva viabilidade. 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 a garantir a manutenção dos contratos de trabalho, seja dos trabalhadores cujos contratos ficam 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. Nesse caso, no término do período fixado, o empregador poderá pro-

ceder 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 (ou, como veremos, desencadear a cessação parcial ou total dos contratos).

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; como dispõe o 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 LT[3].

Pelo contrário, durante a suspensão 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).

Assim, relativamente ao empregador, cessam os poderes relacionados directamente com a execução do trabalho, em especial o poder de direcção, mantendo-se, no entanto, alguns deveres perante o trabalhador, de que é exemplo a obrigação de o tratar com consideração e dignidade. Subsiste também o poder disciplinar, na medida em que, durante a suspensão, o trabalhador continua sujeito a determinados deveres cuja violação pode constituir uma infracção disciplinar.

Pelo lado do trabalhador, suspende-se a obrigação de trabalhar e os deveres que lhe estão associados, designadamente o de comparecer no local de trabalho, obediência, assiduidade, zelo, custódia ou de diligência, etc.

[3] 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 tempo de suspensão do contrato não deve contar para a contagem 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.

Contudo, mantêm a sua eficácia as obrigações que não dependem exclusivamente da efectiva prestação de trabalho, designadamente os deveres de respeito, de sigilo profissional — nos termos do qual o trabalhador não pode divulgar informações sobre a organização, métodos e técnicas de produção e sobre os negócios do empregador —, e de lealdade — que compreende a obrigação de aquele não trabalhar por conta própria ou por conta alheia, em concorrência com o empregador ou a empresa. Durante o período de suspensão, o trabalhador deve continuar a respeitar não só o empregador, mas também os restantes trabalhadores, bem como as pessoas que tenham relações económicas com a empresa.

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 (supra).

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 actividade normal na sua plenitude e para o empregador a obrigação de pagar a retribuição por inteiro.

3. Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

Como se disse, 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, § 13, 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 tais 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 possível, apesar do silêncio da lei, admitir a suspensão do contrato nos casos em que, em virtude de doença ou acidente[4], 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 a suspensão do contrato e, por conseguinte, a sua manutenção, para os casos de impedimento prolongado involuntário ou não imputável para o trabalho.

4. Suspensão por mútuo acordo

Nas situações anteriores, a suspensão do contrato radica num facto respeitante a um dos sujeitos da relação laboral, o empregador, muito embora, como acabou de referir-se, também se julgue não ser de excluir a aplicação de um regime idêntico 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

[4] No caso de o impedimento derivar de acidente de trabalho sempre poderá dizer-se que a aplicação do regime da suspensão se justifica pelo facto de o empregador beneficiar do risco a que os trabalhadores estão sujeitos durante a actividade de trabalho.

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[5], prevê-se na Lei da greve (Lei n.º 5/2102, de 29-2) que, durante a paralisação do trabalho, 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 que, durante a greve, se encontram destacados para prestar os serviços mínimos indispensáveis para garantir a satisfação das necessidades sociais (art. 20º, n.º 3, daquela lei), dado que não são considerados como trabalhadores em greve, mas antes a prestar a sua actividade nos termos do respectivo contrato de trabalho.

[5] 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 X

Extinção do Contrato de Trabalho

1. Estabilidade no emprego e cessação 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. Com efeito, em relação a este, 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.

Conhecidos que são os múltiplos efeitos negativos do desemprego, têm sido adoptadas políticas de direito no sentido não só de garantir um certo nível de protecção no emprego (e, inversamente, de limitar a faculdade de o empregador extinguir unilateralmente o contrato), bem como no sentido de procurarem mitigar os efeitos da perda de emprego, designadamente através do sistema de segurança social, da formação profissional ou da instituição de incentivos económico-financeiros destinados a aumentar o emprego

Uma sociedade empenhada em garantir os valores da estabilidade no trabalho não pode deixar de adoptar limitações à liberdade do empregador no que respeita à cessação dos contratos de trabalho (art. 50º, n.º 3, da Constituição e art. 45º, n.º 1, da LT). Porém, como já vimos anteriormente, a estabilidade do trabalho entra muitas vezes em conflito com exigências decorrentes da dinâmica da actividade económica, seja decorrente do desenvolvimento tecnológico, das flutuações económicas, das relações entre os agentes económicos, factores estes que condicionam as necessidades de

mão-de-obra e, consequentemente, o nível do emprego[1].

Ora, o facto de a estabilidade do emprego poder conflituar com o interesse de o empregador ajustar o número de trabalhadores às necessidades produtivas de que carece levou o legislador timorense a adoptar um regime de compromisso entre aqueles dois interesses.

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 efeitos[2]. A cessação do contrato de trabalho é um problema de tal modo relevante para os trabalhadores e empregadores (ainda que por razões distintas) e, em geral, para o funcionamento da actividade produtiva, que o legislador fixou 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 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 parto[3].

A tutela da estabilidade no emprego tem como uma das suas 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:

[1] 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.

[2] A extinção do contrato nos moldes considerados neste capítulo supõe que o vínculo laboral seja válido e eficaz.

[3] 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) 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 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 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 *definitiva*, porquanto se for apenas temporária estaremos perante a suspensão do contrato (ou o regime das faltas justificadas) e não a caducidade;

iii) 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 ainda 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.

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 extinti-

vo 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.

2.4. 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 do anterior empregador 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 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.

2.5. 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)*)[4]. A cessação do contrato não significa neste caso que o trabalhador se tenha tornado

[4] A declaração de reforma tem de ser emitida pela entidade competente, em regra os serviços de segurança ou de previdência social.

definitivamente incapaz para o trabalho (designadamente para o que vinha executando) com a simples declaração de reforma da entidade competente, embora não possa dizer-se o mesmo relativamente 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 os interessados), pelo que não pode ser afastada pelas partes. Por isso, se, após o conhecimento da comunicação 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).

2.6. Consequências da caducidade

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 empregador[5].

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 continuadamente, isto é, a partir do início da prestação do trabalhador.

3. Cessação 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

[5] Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o valor do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

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 contratual[6].

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 manifestada de modo esclarecido, ponderado e livre (tanto quanto possível) de pressões por parte do empregador[7].

Na verdade, conhecida que é a superioridade económica e psicológica da entidade patronal, a exigência de forma escrita contribui para reduzir ou limitar a possibilidade de aquela fazer-se valer da sua posição para condicionar ou induzir o trabalhador a revogar o contrato de trabalho por mútuo acordo. Aliás, no caso de ser obtido por meios de 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.

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 empresa[8].

---

[6] Muitas vezes a revogação do contrato por acordo constitui uma verdadeira rescisão negociada.

[7] 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.

[8] Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o valor do salário, veja-se o § 2.3., do capítulo VI.

4. Rescisão 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 e unilateralmente, 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 ou da proibição do trabalho forçado – art. 8º da LT).

Quanto a este aspecto, o grau de liberdade conferido ao trabalhador para rescindir o contrato de trabalho contrasta, como se verá, com a limitação dos poderes do empregador para extinguir por sua iniciativa a relação laboral. Esta desigualdade de posições é explicável pelo facto de a cessação do contrato ter consequências mais graves para o segundo do que para o primeiro; porém, aquela liberdade do trabalhador não significa que o seu exercício não esteja sujeito a determinados requisitos, como se verá.

Não obstante o princípio incoercibilidade da prestação de trabalho, 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 dificuldades excessivas ao trabalhador relativamente ao exercício da faculdade de 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 vida[9]. Por fim, deve tutelar o empregador pelos prejuízos que possa sofrer em consequência da 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

[9] Aliás, não pode ignorar-se que as decisões de rescisão por parte do trabalhador podem muitas vezes ser desencadeadas pelo empregador.

ponderada e reflectida. Como facilmente se reconhece, a exigência de forma escrita permite a quem faz uma declaração de vontade uma melhor ponderação e avaliação das circunstâncias e dos interesses que estão envolvidos na sua decisão, em contraste com a eventual ligeireza ou mesmo precipitação que pode verificar-se se a mesma declaração for meramente consensual.

Além disso, nos termos do art. 215º, n.º 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 de retribuição por cada período de cinco anos ao serviço da empresa[10].

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 aviso prévio

O trabalhador goza do direito de, a todo o tempo, rescindir o contrato de trabalho (art. 49º, n.º 8, da LT); trata-se, aliás, de uma regra comum aos ordenamentos jurídicos que reconhecem a liberdade de trabalho ou profissão (art. 50º, 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.

Dado que uma ruptura imprevista de um contrato de trabalho pode lesar interesses legítimos do empregador relacionados com o funcionamento 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

[10] Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o valor do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

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.

No entanto, a rescisão deve ser feita por escrito, sob pena de ser inválida (nula), nos termos do art. 49º, n.º 8. Se o trabalhador não rescindir o contrato através de forma escrita incorre no regime das faltas injustificadas, podendo nesse caso o empregador instaurar-lhe um procedimento disciplinar com vista ao seu despedimento.

4.2.2. Rescisão com justa causa

Determina o art. 49º, n.º 1, da LT que, «ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato».

Assim, verificando-se determinados factos, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato sem ter de observar qualquer pré-aviso; ou seja, a ocorrência de justa causa confere ao trabalhador não apenas o direito de dissolver o contrato — o que pode fazer em qualquer circunstância e a todo o tempo, como se referiu —, mas também a faculdade de proceder à sua extinção de forma imediata, ficando assim liberto da obrigação de observar um determinado prazo entre a declaração de rescisão e o momento em que esta produz efeitos. 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 ser nula. 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) em que se baseia para pôr fim de 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 pode conferir ao trabalhador o direito a uma indemnização.

Contudo, a declaração não tem de ser desde logo acompanhada da indicação dos factos que justificam a rescisão; a lei confere ao trabalhador

um prazo de quinze dias para proceder, por escrito, a essa indicação (art. 49º, n.º 2, da LT). Ou seja, se, verificando-se 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 comunicar ao empregador 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, no caso de este impugnar judicialmente a rescisão do trabalhador e a sentença lhe for favorável (art. 49º, n.º 7).

b) 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 viu anteriormente), 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 ainda 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 reconhecimento ao trabalhador do direito a uma indemnização, porquanto esta só tem lugar quando a rescisão é motivada por uma conduta culposa ou censurável 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, a natureza de ambas não é idêntica, 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 das condutas ou dos comportamentos das pessoas.

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 ocorrência de semelhante situação tem subjacente a ideia de que a conduta do empregador (ou qualquer outra situação equivalente tipificada pela lei) tornou impossível ou extramente difícil para o trabalhador continuar ao seu serviço.

No art. 49º, 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 eventual 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 às indicadas no art. 49º.

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.

c) 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 o trabalhador 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 imediatamente 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.

d) Falta de indicação do motivo da 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. 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)[11].

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 conhecimento[12]; contudo, ainda que o trabalhador 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.

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). No primeiro caso, a justa causa radica em comportamentos ilícitos e culposos do empregador[13]: apesar de

[11] 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.

[12] 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 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).

[13] Relativamente à falta de pagamento pontual da retribuição é admissível estabelecer uma distinção entre as situações em que constitui um facto culposo 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).

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).

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)*)[14].

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 legítimo do seu poder de direcção afasta o direito de o trabalhador exigir uma indemnização. Porém, é devido ao facto de semelhante decisão originar uma situação laboral diversa daquela que havia sido fixada no contrato de trabalho, que a lei confere ao trabalhador a faculdade de dissolver o vínculo laboral com efeitos imediatos.

Em relação à contagem do período dos três meses referido no art. 49º, n.º 3, alínea *e)*, o legislador não esclarece se aquele direito do trabalhador apenas se verifica 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 cuja soma das respectivas durações ultrapassa aquele período.

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 abusos por parte do empregador, actuação que poderia ser limitada se a lei consagrasse a exigência de um intervalo de tempo entre as sucessivas alterações substanciais do contrato, sob pena de as mesmas se considerarem contínuas.

Em face da semelhança existente entre as duas situações, julga-se poder-se recorrer-se ao disposto no art. 12º, n.º 4 (relativo à sucessão dos

[14] 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)* e, portanto, com direito a ser indemnizado.

contratos de duração determinada) e 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 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 no plano formal) do contrato, para impugnar a rescisão do trabalhador. Se a acção lhe for favorável fica não só exonerado do pagamento da indemnização prevista no art. 49º, n.º 4, como 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 empregador recebe a declaração de rescisão do trabalhador.

5. Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador

5.1. Enquadramento

A rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador é usualmente designada por despedimento — conceito que designa as formas de cessação do contrato com origem numa decisão unilateral do empregador e a que é alheia a vontade extintiva 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 certeza jurídica à ruptura do contrato.

Como vimos, a estabilidade no emprego está associada à ideia de perdurabilidade da relação laboral e traduz-se essencialmente na garantia de o contrato de trabalho não poder ser dissolvido pelo empregador 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 extinção daquele vínculo.

Neste contexto, o despedimento só poderá efectivar-se quando ocorram 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 o art. 45º, n.º 1, da LT) proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos, políticos ou religiosos. Aquela proibição vigora assim para os despedimentos relacionados, directa ou indirectamente, com a 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 (art. 6º, n.º 2, da LT).

Trata-se de uma norma de aplicação universal, pelo que vigora em relação a todos os trabalhadores, qualquer que seja a natureza ou modalidade do seu contrato de trabalho, como também relativamente aos trabalhadores do Estado.

De uma maneira geral, a proibição dos despedimentos sem justa causa constitui a medida que melhor garante aos trabalhadores o exercício dos seus direitos (individuais ou colectivos), o qual fica assim salvaguardado perante eventuais represálias que o empregador possa exercer sobre quem os exerce.

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) Enuncia os motivos ou as causas que legitimam a extinção do contrato por iniciativa do empregador e o respectivo critério da apreciação (art. 50º);

(ii) Impõe a observância de um determinado procedimento para o efeito (art. 51º, n.º 1, alíneas b) e c));

(iii) Fixa prazos dentro dos quais a rescisão pode verificar-se (art. 51º, n.º 1, alínea d));

(iv) Confere ao trabalhador o direito à impugnação judicial do despedimento;

(v) Declarada ilícita a rescisão, o trabalhador tem direito à reintegração e a ser indemnizado (arts. 51º, n.º 3, e 55º da LT).

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)[15].

O 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

[15] 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).

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. Aliás, a proibição de renúncia é uma forma de proteger o trabalhador contra eventuais pressões do empregador no sentido de, por sua iniciativa, abandonar o emprego.

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 através vários requisitos: fundamento da rescisão, observância de procedimento disciplinar e controlo judicial da decisão do empregador.

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 o princípio de que a lei restringe a noção de justa causa aos factos que constituam infracção disciplinar[16].

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 subsistência[17]. De acordo com a noção legal, a justa causa de rescisão do contrato compreende os seguintes elementos:

i) Comportamento culposo do trabalhador

A justa causa de rescisão consiste num comportamento voluntário do

[16] Esta concepção subjectiva ou disciplinar de justa causa não permite incluir na noção de justa causa 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.

[17] 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.

trabalhador (acção ou omissão) praticado com conhecimento do seu carácter ilícito; porém, não é necessário que o trabalhador tenha plena percepção de que a sua conduta é efectivamente contrária aos seus deveres laborais, bastando para tal que, ao tempo em que foi praticada, estivesse em condições normais que lhe permitissem perceber que o seu acto constituía ou poderia constituir uma infracção disciplinar.

O conteúdo daquela noção compreende apenas incumprimento culposo do trabalhador das suas obrigações contratuais. Por isso, 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 possuir 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 ainda ser grave em si mesmo e nas suas consequências ou efeitos ("pela sua gravidade e consequências"). Ou seja, o acto praticado deve ser apreciado não só quanto ao grau de culpa ou de censura do trabalhador (ou seja, a conduta deve ser em si mesma merecedora de uma reprovação ou censura forte), mas também quanto aos seus efeitos na perspectiva das relações entre as partes.

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 trabalhadores 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 os critérios particulares do empregador, mas antes à luz dos critérios de valoração prevalecentes ou comuns 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 daquela medida, 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).

5.4. Apreciação do conceito de 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 indeterminado para permitir a sua aplicação às múltiplas situações disciplinares

que podem ocorrer [18], 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. Por outro lado, porque essa liberdade é passível de ser usada de forma inadequada ou desproporcionada, a lei adoptou algumas medidas no sentido de preservar o trabalhador do arbítrio do empregador.

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.

Com efeito, a gravidade da sanção em causa — a perda de emprego do trabalhador e a consequente extinção dos meios que asseguram ao trabalhador a sua subsistência — levou 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 isso, no exercício do poder disciplinar e dentro dos limites legalmente pré-estabelecidos, o empregador fica com a tarefa de qualificar a infracção 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 infracção e à culpa do trabalhador", está precisamente a determinar que, no exercício do poder disciplinar, o empregador deve apreciar os factos à luz das circunstâncias concretas em que se verificaram.

5.5. Fundamentos de justa causa de rescisão

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 cau-

[18] Aliás, dificilmente poderia ser de outro modo, já que é impossível ao legislador abarcar a imensa variedade de situações que podem ocorrer na vida real das relações laborais.

sa[19]. As diversas condutas descritas nas alíneas daquele preceito individualizam 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, como ficou dito.

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 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 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 naquele preceito é nula, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado (art. 55º, n.º 1).

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.

[19] Por exemplo, as falsas declarações relativas à justificação das faltas parecenos um motivo que pode constituir justa causa de rescisão do contrato.

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 causaram[20].

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.

iii) Incumprimento das obrigações contratuais

Constitui justa causa de rescisão o "desinteresse repetido pelo cum-

[20] 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.

primento 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. Para determinar se o trabalhador cumpre a sua actividade com o zelo e a diligência devida é algo que depende das situações concretas em que aquela é realizada, muito embora deve ter-se como padrão de referência nessa avaliação o grau de cumprimento normal ou corrente da actividade laboral no sector ou ramo de actividade em causa.

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 rescisão[21]. 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.

[21] Com efeito, apesar dos elementos comuns existentes entre ambos (supra), o ilícito penal e o ilícito disciplinar constituem campos autónomos, com regras, meios de prova e prazos de realização diferentes.

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)*)[22]. 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 empregador[23]. 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 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

[22] 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.

[23] Veja-se, contudo, o que ficou dito no § 6.1. do capítulo IV.

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 disciplinar[24].

Contudo, a condenação do trabalhador com pena suspensa escapa à aplicação do art. 50º, n.º 3, alínea *i)*.

5.6. Pressupostos procedimentais

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:

[24] 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.

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).

5.7. 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, § 6, 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 competente.

5.8. 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 só pode 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. 51º, n.º 2, da LT).

5.9. Efeitos da declaração de nulidade da rescisão

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 pelo tempo de serviço, correspondente a um mês de salário por cada cinco anos de antiguidade na empresa (art. 56º)[25], 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 do n.º 3, do art. 55º e do art. 56º;

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 traba-

[25] Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o montante do salário, veja-se o capítulo VI.

lhador 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).

6. Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

6.1. Fundamentos

A par da rescisão com justa causa desencadeada por factos imputáveis ao trabalhador (causas subjectivas), a LT 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 fundamento, 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 base em dificuldades económicas resultantes de motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais; no entanto, de acordo com o art. 52º, n.º 2, esta 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.

Esta modalidade de rescisão do contrato de trabalho só é permitida se se revelar indispensável para assegurar a viabilidade da empresa. O objecti-

vo que a lei pretende alcançar é permitir que, através da rescisão de alguns contratos de trabalho, por exemplo, 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.

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 objectivo; 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) dos trabalhadores a despedir. Assim,

quando pretenda rescindir os contratos por um dos motivos anteriormente referidos, 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 abrangido a rescisão do seu contrato, 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)[26].

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 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,

[26] Relativamente às prestações que devem ser tidas em conta para determinar o montante do salário, veja-se o capítulo VI, § 2.3.

a pedido do empregador, a não reintegração do trabalhador) conta para a antiguidade (art. 55º, n.º 2).

6.6. 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 marcado, 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 respectivo despedimento[27], 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 da perda de emprego, a cessação do contrato de trabalho produz outros efeitos qualquer que seja a sua natureza e a sua causa.

[27] 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.

7.1. 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).

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 pelo 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 categoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS*

ABRANTES, José João, *Estudos sobre o Código do Trabalho*. Coimbra. Coimbra Editora, 2004.

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.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho I — Relações individuais do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007

JERÓNIMO, Tomé Xavier, *Remuneração dos trabalhadores do sector privado no âmbito do regime jurídico timorense*, Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e, Díli, 2017.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 2003.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2014

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*. Coimbra, Almedina, 2015

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.

* Indicam-se apenas referências bibliográficas em língua portuguesa, de âmbito geral.

ANEXO
Legislação do trabalho e da função pública

A — CONSTITUIÇÃO E DIPLOMAS INTERNACIONAIS

[1] CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE

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.°
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.°
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.

Artigo 96.°
Autorização legislativa

1. O Parlamento Nacional pode autorizar o Governo a legislar sobre as seguintes matérias:

d) Regime geral da função pública, do estatuto dos funcionários e da responsabilidade do Estado;

e) Bases gerais da organização da administração pública;

[2] DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM[1]

Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo;

Considerando que o desconhecimento e o desprezo dos direitos do homem conduziram a actos de barbárie que revoltam a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos do terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta inspiração do homem;

Considerando que é essencial a protecção dos direitos do homem através de um regime de direito, para que o homem não seja compelido, em supremo recurso, à revolta contra a tirania e a opressão;

Considerando que é essencial encorajar o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações;

Considerando que, na carta os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos do homem e das mulheres e se declararam resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla;

Considerando que os Estados membros se comprometeram a promover, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, o respeito universal e efectivo dos direitos do homem e das liberdades fundamentais;

Considerando que uma concepção comum destes direitos e liberdades é da mais alta importância para dar plena satisfação a tal compromisso:

A Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos do Homem como ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e aplicação universais e efectivos tanto entre as populações dos próprios Estados membros como entre as dos territórios colocados sob sua jurisdição

…

Artigo 23°

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória,

[1] Aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em 10 de Dezembro de 1948.

que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

Artigo 24°

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.

Artigo 25°

1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma protecção social.

…

[3] PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS[2]

(Ratificada pela Resolução do Parlamento n.º 8/2002, de 10-12)

Preâmbulo

Os Estados Partes no presente Pacto:

Considerando que, em conformidade com os princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no Mundo;

Reconhecendo que estes direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana;

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, liberto do medo e da miséria não pode ser realizado a menos que sejam criadas condições que permitam a cada um desfrutar dos seus direitos económicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos;

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de remover o respeito universal e efectivo dos direitos e liberdades do homem;

Tomando em consideração o facto de que o indivíduo tem deveres para com outrem e para com a colectividade à qual pertence e é chamado a esforçar-se pela promoção e respeito dos direitos reconhecidos no presente Pacto, Acordam nos seguintes artigos:

…

Artigo 6.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada um dos Estados Partes no presente Pacto tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação técnica e profissional, a elaboração de políticas e de técnicas capazes de garantir um desenvolvimento económico, social e cultural constante e um pleno emprego produtivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e económicas fundamentais de cada indivíduo.

Artigo 7.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:

[2] Adoptado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução 2200 — A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966.

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) Condições de trabalho seguras e higiénicas;

c) Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual;

d) Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.

Artigo 8.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar:

a) O direito de todas as pessoas de formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da sua escolha, sujeito somente ao regulamento da organização interessada, com vista a favorecer e proteger os seus interesses económicos e sociais. O exercício deste direito não pode ser objecto de restrições, a não ser daquelas previstas na lei e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem;

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formarem ou de se filiarem às organizações sindicais internacionais;

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente a sua actividade, sem outras limitações além das previstas na lei, e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança social ou da ordem pública ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem;

d) O direito de greve, sempre que exercido em conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impede que o exercício desses direitos seja submetido a restrições legais pelos membros das forças armadas, da polícia ou pelas autoridades da administração pública.

3. Nenhuma disposição do presente artigo autoriza aos Estados Partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, a adoptar medidas legislativas, que prejudiquem ou a aplicar a lei de modo a prejudicar as garantias previstas na dita Convenção.

Artigo 9.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas à segurança social, incluindo os seguros sociais.

Artigo 10.°

Os estados partes no presente pacto reconhecem que:

1. Uma protecção e uma assistência mais amplas possíveis serão proporcionadas à família, que é o núcleo elementar natural e fundamental da sociedade, particularmente com vista à sua formação e no tempo durante o qual ela tem a responsabilidade de criar e educar os filhos. O casamento deve ser livremente consentido pelos futuros esposos.

2. Uma protecção especial deve ser dada às mães durante um período de tempo razoável antes e depois do nascimento das crianças. Durante este mesmo período as mães trabalhadoras devem beneficiar de licença paga ou de licença acompanhada de serviços de segurança social adequados.

3. Medidas especiais de protecção e de assistência devem ser tomadas em benefício de todas as crianças e adolescentes, sem discriminação alguma derivada de razões de paternidade ou outras. Crianças e adolescentes devem ser protegidos contra a exploração económica e social. O seu emprego em trabalhos de natureza a comprometer a sua moralidade ou a sua saúde, capazes de pôr em perigo a sua vida, ou de prejudicar o seu desenvolvimento normal deve ser sujeito à sanção da lei. Os Estados devem também fixar os limites de idade abaixo dos quais o emprego de mão-de-obra infantil será interdito e sujeito às sanções da lei.

…

Artigo 12.°

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir.

2. As medidas que os Estados Partes no presente Pacto tomarem com vista a assegurar o pleno exercício deste direito deverão compreender as medidas necessárias para assegurar:

a) A diminuição da mortinatalidade e da mortalidade infantil, bem como o são desenvolvimento da criança;

b) O melhoramento de todos os aspectos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial;

c) A profilaxia, tratamento e controlo das doenças epidémicas, endémicas, profissionais e outras;

d) A criação de condições próprias a assegurar a todas as pessoas serviços médicos e ajuda médica em caso de doença.

…

[4] PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS[3]

(Ratificado pela Resolução do Parlamento n.º 3/2003, de 23-5)

Preâmbulo

Os Estados Partes no presente Pacto:

Considerando que, em conformidade com os princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no Mundo;

Reconhecendo que estes direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana;

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, usufruindo das liberdades civis e políticas e liberto do medo e da miséria, não pode ser realizado a menos que sejam criadas condições que permitam a cada um gozar dos seus direitos civis e políticos, bem como dos seus direitos económicos, sociais e culturais;

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efectivo dos direitos e das liberdades do homem;

Tomando em consideração o facto de que o indivíduo tem deveres em relação a outrem e em relação à colectividade a que pertence e tem a responsabilidade de se esforçar a promover e respeitar os direitos reconhecidos no presente Pacto:

Acordam o que segue:

…

Artigo 8º

1. Ninguém será submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, sob todas as suas formas, são interditos.

2. Ninguém será mantido em servidão.

3. a) Ninguém será constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório;

b) A alínea a) do presente parágrafo não pode ser interpretada no sentido de proibir, em certos países onde crimes podem ser punidos de prisão acompanhada de trabalhos forçados, o cumprimento de uma pena de trabalhos forçados, infligida por um tribunal competente;

c) Não é considerado como trabalho forçado ou obrigatório no sentido do presente parágrafo:

i) Todo o trabalho não referido na alínea b) normalmente exigido de um indivíduo que é detido em virtude de uma decisão judicial legítima ou que tendo sido objecto de uma tal decisão é libertado condicionalmente;

[3] Adoptado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução 2200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966.

ii) Todo o serviço de carácter militar e, nos países em que a objecção por motivos de consciência é admitida, todo o serviço nacional exigido pela lei dos objectores de consciência;

iii) Todo o serviço exigido nos casos de força maior ou de sinistros que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade;

iv) Todo o trabalho ou todo o serviço formando parte das obrigações cívicas normais.

Artigo 22.º

1. Toda e qualquer pessoa tem o direito de se associar livremente com outras, incluindo o direito de constituir sindicatos e de a eles aderir para a protecção dos seus interesses.

2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições previstas na lei e que são necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança pública, da ordem pública e para proteger a saúde ou a moralidade públicas ou os direitos e as liberdades de outrem. O presente artigo não impede de submeter a restrições legais o exercício deste direito por parte de membros das forças armadas e da polícia.

3. Nenhuma disposição do presente artigo permite aos Estados Partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho respeitante à liberdade sindical e à protecção do direito sindical tomar medidas legislativas que atentem ou aplicar a lei de modo a atentar contra as garantias previstas na dita Convenção.

[5] CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTECÇÃO DOS DIREITOS DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS[4]

(Ratificada pela Resolução do Parlamento n.º 23/2003, de 26-9)

Preâmbulo

Parte I — Âmbito e definições
Parte II — Não discriminação em matéria de direitos
Parte III — Direitos Humanos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias
Parte IV — Outros direitos dos Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias que se encontram documentados ou em situação regular
Parte V — Disposições aplicáveis a categorias especiais de Trabalhadores Migrantes e aos Membros das suas Famílias
Parte VI — Promoção de condições saudáveis, equitativas, dignas e justas em matéria de migração internacional de trabalhadores e das suas famílias
Parte VII — Aplicação da Convenção
Parte VIII — Disposições gerais
Parte IX — Disposições finais

Preâmbulo

Os Estados Partes na presente Convenção,

Tendo em conta os princípios enunciados nos instrumentos básicos das Nações Unidas relativos aos direitos humanos, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a Convenção sobre os Direitos da Criança;

Tendo igualmente em conta as normas e princípios estabelecidos nos instrumentos pertinentes elaborados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, em particular a Convenção relativa aos Trabalhadores Migrantes (n.º 97), a Convenção relativa às Migrações em Condições Abusivas e à Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes (n.º 143), a Recomendação relativa à Migração para o Emprego (n.º 86), a Recomendação relativa aos Trabalhadores Migrantes (n.º 151), a Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório (n.º 29) e a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n.º 105);

[4] Adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução n.º 45/158, de 18 de Dezembro de 1990.

Reafirmando a importância dos princípios enunciados na Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino, da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura;

Recordando a Convenção contra a Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Declaração do Quarto Congresso das Nações Unidas para a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes, o Código de Conduta para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei, e as Convenções sobre a Escravatura;

Recordando que um dos objectivos da Organização Internacional do Trabalho, estabelecido na sua Constituição, é a protecção dos interesses dos trabalhadores empregados em países estrangeiros, e tendo presente a perícia e a experiência desta Organização em assuntos relacionados com os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias;

Reconhecendo a importância do trabalho realizado sobre os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias por vários órgãos das Nações Unidas, em particular a Comissão dos Direitos Humanos, a Comissão para o Desenvolvimento Social, bem como a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura e a Organização Mundial de Saúde, e outras organizações internacionais;

Reconhecendo, igualmente, os progressos realizados por alguns Estados, nos planos regional ou bilateral, no sentido da protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, bem como a importância e a utilidade dos acordos bilaterais e multilaterais celebrados neste domínio;

Conscientes da importância e da extensão do fenómeno da migração, que envolve milhares de pessoas e afecta um grande número de Estados na comunidade internacional;

Conscientes do efeito das migrações de trabalhadores nos Estados e nas populações interessadas, e desejando estabelecer normas que possam contribuir para a harmonização das condutas dos Estados através da aceitação de princípios fundamentais relativos ao tratamento dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias;

Considerando a situação de vulnerabilidade em que frequentemente se encontram os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias devido, nomeadamente, ao seu afastamento do Estado de origem e a eventuais dificuldades resultantes da sua presença no Estado de emprego;

Convencidos de que os direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias não têm sido suficientemente reconhecidos em todo o mundo, devendo, por este motivo, beneficiar de uma protecção internacional adequada;

Tomando em consideração o facto de que, em muitos casos, as migrações são a causa de graves problemas para os membros das famílias dos trabalhadores migrantes bem como para os próprios trabalhadores, especialmente por causa da dispersão da família;

Considerando que os problemas humanos decorrentes das migrações são ainda mais graves no caso da migração irregular e convictos, por esse motivo, de que se deve encorajar a adopção de medidas adequadas a fim de prevenir e eliminar os movimentos clandestinos e o tráfico de trabalhadores migrantes, assegurando ao mesmo tempo a protecção dos direitos humanos fundamentais destes trabalhadores;

Considerando que os trabalhadores indocumentados ou em situação irregular são, frequentemente, empregados em condições de trabalho menos favoráveis que outros trabalhadores e que certos empregadores são, assim, levados a procurar tal mão de obra a fim de beneficiar da concorrência desleal;

Considerando, igualmente, que o emprego de trabalhadores migrantes em situação irregular será desencorajado se os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes forem mais amplamente reconhecidos e que, além disso, a concessão de certos direitos adicionais aos trabalhadores migrantes e membros das suas famílias em situação regular encorajará todos os migrantes e empregadores a respeitar e a aplicar as leis e os procedimentos estabelecidos pelos Estados interessados;

Convictos, por esse motivo, da necessidade de realizar a protecção internacional dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, reafirmando e estabelecendo normas básicas no quadro de uma convenção abrangente susceptível de ser universalmente aplicada;

Acordam no seguinte:

PARTE I
ÂMBITO E DEFINIÇÕES

Artigo 1.°

1. Salvo disposição em contrário constante do seu próprio texto, a presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias sem qualquer distinção, fundada nomeadamente no sexo, raça, cor, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição económica, património, estado civil, nascimento ou outra situação.

2. A presente Convenção aplica-se a todo o processo migratório dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, o qual compreende a preparação da migração, a partida, o trânsito e a duração total da estada, a actividade remunerada no Estado de emprego, bem como o regresso ao Estado de origem ou ao Estado de residência habitual.

Artigo 2.º

Para efeitos da presente Convenção:

1. A expressão "trabalhador migrante" designa a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma actividade remunerada num Estado de que não é nacional.

2. a) A expressão "trabalhador fronteiriço" designa o trabalhador migrante que conserva a sua residência habitual num Estado vizinho a que regressa, em princípio, todos os dias ou, pelo menos, uma vez por semana;

b) A expressão "trabalhador sazonal" designa o trabalhador migrante cuja actividade, pela sua natureza, depende de condições sazonais e só se realiza durante parte do ano;

c) A expressão "marítimo", que abrange os pescadores, designa o trabalhador migrante empregado a bordo de um navio matriculado num Estado de que não é nacional;

d) A expressão "trabalhador numa estrutura marítima" designa o trabalhador migrante empregado numa estrutura marítima que se encontra sob a jurisdição de um Estado de que não é nacional;

e) A expressão "trabalhador itinerante" designa o trabalhador migrante que, tendo a sua residência habitual num Estado, tem de viajar para outros Estados por períodos curtos, devido à natureza da sua ocupação;

f) A expressão "trabalhador vinculado a um projecto" designa o trabalhador migrante admitido num Estado de emprego por tempo definido para trabalhar unicamente num projecto concreto conduzido pelo seu empregador nesse Estado;

g) A expressão "trabalhador com emprego específico" designa o trabalhador migrante:

(i) Que tenha sido enviado pelo seu empregador, por um período limitado e definido, a um Estado de emprego para aí realizar uma tarefa ou função específica; ou

(ii) Que realize, por um período limitado e definido, um trabalho que exige competências profissionais, comerciais, técnicas ou altamente especializadas de outra natureza; ou

(iii) Que, a pedido do seu empregador no Estado de emprego, realize, por um período limitado e definido, um trabalho de natureza transitória ou de curta duração;

e que deva deixar o Estado de emprego ao expirar o período autorizado de residência, ou mais cedo, se deixa de realizar a tarefa ou função específica ou o trabalho inicial;

h) A expressão "trabalhador independente" designa o trabalhador migrante que exerce uma actividade remunerada não submetida a um contrato de trabalho e que ganha a sua vida através desta actividade, trabalhando normalmente só ou com membros da sua família, assim como o trabalhador considerado independente pela legislação aplicável do Estado de emprego ou por acordos bilaterais ou multilaterais.

Artigo 3.º

A presente Convenção não se aplica:

a) Às pessoas enviadas ou empregadas por organizações e organismos internacionais, nem às pessoas enviadas ou empregadas por um Estado fora do seu território para desempenharem funções oficiais, cuja admissão e estatuto são regulados pelo direito internacional geral ou por acordos internacionais ou convenções internacionais específicas;

b) Às pessoas enviadas ou empregadas por um Estado ou por conta desse Estado fora do seu território que participam em programas de desenvolvimento e noutros programas de cooperação, cuja admissão e estatuto são regulados por acordo celebrado com o Estado de emprego e que, nos termos deste acordo, não são consideradas trabalhadores migrantes;

c) Às pessoas que se instalam num Estado diferente do seu Estado de origem na qualidade de investidores;

d) Aos refugiados e apátridas, salvo disposição em contrário da legislação nacional pertinente do Estado Parte interessado ou de instrumentos internacionais em vigor para esse Estado;

e) Aos estudantes e estagiários;

f) Aos marítimos e aos trabalhadores de estruturas marítimas que não tenham sido autorizados a residir ou a exercer uma actividade remunerada no Estado de emprego.

Artigo 4.º

Para efeitos da presente Convenção, a expressão "membros da família" designa a pessoa casada com o trabalhador migrante ou que com ele mantém uma relação que, em virtude da legislação aplicável, produz efeitos equivalentes aos do casamento, bem como os filhos a seu cargo e outras pessoas a seu cargo, reconhecidas como familiares pela legislação aplicável ou por acordos bilaterais ou multilaterais aplicáveis entre os Estados interessados.

Artigo 5.º

Para efeitos da presente Convenção, os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias:

a) São considerados documentados ou em situação regular se forem autorizados a entrar, permanecer e exercer uma actividade remunerada no Estado de emprego, ao abrigo da legislação desse Estado e das convenções internacionais de que esse Estado seja Parte;

b) São considerados indocumentados ou em situação irregular se não preenchem as condições enunciadas na alínea a) do presente artigo.

Artigo 6.º

Para os efeitos da presente Convenção:

a) A expressão "Estado de origem" designa o Estado de que a pessoa interessada é nacional;

b) A expressão "Estado de emprego" designa o Estado onde o trabalhador migrante vai exercer, exerce ou exerceu uma actividade remunerada, consoante o caso;

c) A expressão "Estado de trânsito" designa qualquer Estado por cujo território a pessoa interessada deva transitar a fim de se dirigir para o Estado de emprego ou do Estado de emprego para o Estado de origem ou de residência habitual.

PARTE II
NÃO DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE DIREITOS

Artigo 7.º

Os Estados Partes comprometem-se, em conformidade com os instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos, a respeitar e a garantir os direitos previstos na presente Convenção a todos os trabalhadores migrantes e membros da sua família que se encontrem no seu território e sujeitos à sua jurisdição, sem distinção alguma, independentemente de qualquer consideração de raça, cor, sexo, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição económica, património, estado civil, nascimento ou de qualquer outra situação.

PARTE III
DIREITOS HUMANOS DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS SUAS FAMÍLIAS

Artigo 8.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias podem sair livremente de qualquer Estado, incluindo o seu Estado de origem. Este direito só pode ser objecto de restrições que, sendo previstas na lei, constituam disposições necessárias para proteger a segurança nacional, a ordem pública, a saúde ou moral públicas, ou os direitos e liberdades de outrem, e se mostrem compatíveis com os outros direitos reconhecidos na presente parte da Convenção.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família têm o direito a regressar em qualquer momento ao seu Estado de origem e aí permanecer.

Artigo 9.º

O direito à vida dos trabalhadores migrantes e dos membros da sua família é protegido por lei.

Artigo 10.º

Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família pode ser submetido a tortura, nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.

Artigo 11.º

1. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família será mantido em escravatura ou servidão.

2. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório.

3. O n.º 2 do presente artigo não será interpretado no sentido de proibir, nos Estados onde certos crimes podem ser punidos com pena de prisão acompanhada de trabalho forçado, o cumprimento de uma pena de trabalhos forçados imposta por um tribunal competente.

4. Para efeitos do presente artigo, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não abrange:

a) Qualquer trabalho ou serviço, não previsto no n.º 3 do presente artigo, exigido normalmente a uma pessoa que, em virtude de uma decisão judicial ordinária, se encontra detida ou tenha sido colocada em liberdade condicional posteriormente;

b) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade;

c) Qualquer trabalho ou serviço que forme parte das obrigações cívicas normais, desde que exigível também a cidadãos do Estado interessado.

Artigo 12.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família têm direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Este direito abrange a liberdade de professar ou de adoptar uma religião ou crença da sua escolha, bem como a liberdade de manifestar a sua religião ou crença, individual ou colectivamente, em público e em privado, pelo culto, celebração de ritos, práticas e o ensino.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família não serão submetidos a coacção que prejudique a sua liberdade de professar e adoptar uma religião ou crença da sua escolha.

3. A liberdade de manifestar a sua religião ou crença só pode ser objecto de restrições previstas na lei e que se mostrem necessárias à protecção da segurança nacional, da ordem pública, da saúde ou da moral públicas, e das liberdades e direitos fundamentais de outrem.

4. Os Estados Partes na presente Convenção comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais, quando pelo menos um deles é trabalhador migrante, e, sendo caso disso, dos representantes legais, de assegurar a educação religiosa e moral dos seus filhos de acordo com as suas convicções.

Artigo 13.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de exprimir as suas convicções sem interferência.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm direito à liberdade de expressão. Este direito compreende a liberdade de procurar, receber e expandir informações e ideias de toda a espécie, sem consideração de fronteiras, sob a forma oral, escrita, impressa ou artística ou por qualquer outro meio à sua escolha.

3. O exercício do direito previsto no n.º 2 do presente artigo implica deveres e responsabilidades especiais. Por esta razão, pode ser objecto de restrições, desde que estejam previstas na lei e se afigurem necessárias:

a) Ao respeito dos direitos e da reputação de outrem;

b) À salvaguarda da segurança nacional dos Estados interessados, da ordem pública, da saúde ou da moral públicas;

c) A prevenir a incitação à guerra;

d) A prevenir a apologia do ódio nacional, racial e religioso, que constitua uma incitação à discriminação, à hostilidade ou à violência.

Artigo 14.º

Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família será sujeito a intromissões arbitrárias ou ilegais na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio, na sua correspondência ou outras comunicações, nem a ofensas ilegais à sua honra e reputação. Os trabalhadores migrantes e membros da sua família têm direito à protecção da lei contra tais intromissões ou ofensas.

Artigo 15.º

Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família será arbitrariamente privado dos bens de que seja o único titular ou que possua conjuntamente

com outrem. A expropriação total ou parcial dos bens de um trabalhador migrante ou membro da sua família só pode ser efectuada nos termos da legislação vigente no Estado de emprego mediante o pagamento de uma indemnização justa e adequada.

Artigo 16.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm direito à liberdade e à segurança da sua pessoa.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm direito à protecção efectiva do Estado contra a violência, os maus tratos físicos, as ameaças e a intimidação, por parte de funcionários públicos ou privados, grupos ou instituições.

3. A verificação pelos funcionários responsáveis pela aplicação da lei da identidade dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias deve ser conduzida de acordo com o procedimento estabelecido na lei.

4. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família será sujeito, individual ou colectivamente, a detenção ou prisão arbitrária; nem será privado da sua liberdade, salvo por motivos e em conformidade com os procedimentos estabelecidos por lei.

5. O trabalhador migrante ou membro da sua família que seja detido deve ser informado, no momento da detenção, se possível numa língua que compreenda, dos motivos desta e prontamente notificado, numa língua que compreenda, das acusações contra si formuladas.

6. O trabalhador migrante ou membro da sua família que seja detido ou preso pela prática de uma infracção penal deve ser presente, sem demora, a um juiz ou outra entidade autorizada por lei a exercer funções judiciais e tem o direito de ser julgado em prazo razoável ou de aguardar julgamento em liberdade. A prisão preventiva da pessoa que tenha de ser julgada não deve ser a regra geral, mas a sua libertação pode ser subordinada a garantias que assegurem a sua comparência na audiência ou em qualquer acto processual e, se for o caso, para execução de sentença.

7. No caso de sujeição de um trabalhador migrante ou membro da sua família a detenção ou prisão preventiva, ou a qualquer outra forma de detenção:

a) As autoridades diplomáticas ou consulares do seu Estado de origem ou de um Estado que represente os interesses desse Estado são informadas sem demora, se o interessado assim o solicitar, da sua detenção ou prisão e dos fundamentos dessa medida;

b) A pessoa interessada tem direito a comunicar com as referidas autoridades. As comunicações dirigidas pelo interessado às referidas autoridades devem ser transmitidas sem demora, e o interessado tem também direito a receber, sem demora, as comunicações enviadas pelas referidas autoridades;

c) A pessoa interessada deve ser informada sem demora deste direito, e dos direitos emergentes de tratados eventualmente celebrados nesta matéria entre os Estados interessados, de trocar correspondência e de reunir-se com representantes das referidas autoridades e de tomar providências com vista à sua representação legal.

8. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias que sejam privados da sua liberdade mediante detenção ou prisão têm o direito de interpor recurso perante um tribunal, para que este decida sem demora sobre a legalidade

da sua detenção e ordene a sua libertação no caso de aquela ser ilegal. Quando participem nas audiências, devem beneficiar da assistência, se necessário gratuita, de um intérprete, se não compreenderem ou não falarem suficientemente bem a língua utilizada pelo tribunal.

9. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias que tiverem sofrido detenção ou prisão preventiva ilegal têm o direito de requerer uma indemnização adequada.

Artigo 17.º

1. Os trabalhadores migrantes e membros das suas famílias privados da sua liberdade devem ser tratados com humanidade e com respeito da dignidade inerente à pessoa humana e à sua identidade cultural.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias sob acusação são separados dos condenados, salvo em circunstâncias excepcionais, e submetidos a um regime distinto, adequado à sua condição de pessoas não condenadas. Se forem menores, são separados dos adultos, devendo o seu processo ser decidido com a maior celeridade.

3. Qualquer trabalhador migrante ou membro da sua família que se encontre detido num Estado de trânsito, ou num Estado de emprego, por violação das disposições relativas à migração deve, na medida do possível, ser separado das pessoas detidas ou presas preventivamente.

4. Durante todo o período de prisão em execução de sentença proferida por um tribunal, o tratamento do trabalhador migrante ou membro da sua família terá por finalidade, essencialmente, a sua reinserção e recuperação social. Delinquentes jovens serão separados dos adultos e submetidos a um regime adequado à sua idade e ao seu estatuto legal.

5. Durante a detenção ou prisão, os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias gozam dos mesmos direitos de que beneficiam os cidadãos nacionais de receber visitas dos seus familiares.

6. No caso de um trabalhador migrante ser privado da sua liberdade, as autoridades competentes do Estado da detenção devem ter em conta os problemas que podem colocar-se aos membros da sua família, em particular os cônjuges e filhos menores.

7. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias sujeitos a qualquer forma de detenção ou prisão, em virtude da legislação do Estado de emprego ou do Estado de trânsito, gozam dos mesmos direitos que os cidadãos nacionais desse Estado que se encontrem na mesma situação.

8. Se um trabalhador migrante ou membro da sua família for detido com o fim de verificar se houve infracção às disposições relacionadas com a migração não terá de suportar quaisquer encargos daí decorrentes.

Artigo 18.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família têm os mesmos direitos, perante os tribunais, que os nacionais do Estado interessado. Têm direito a que a sua causa seja equitativa e publicamente julgada por um tribunal competente, independente e imparcial, instituído por lei, que decidirá dos seus direitos e obrigações de carácter civil ou das razões de qualquer acusação em matéria penal contra si formulada.

2. O trabalhador migrante ou membro da sua família suspeito ou acusado da prática de um crime presume-se inocente até que a sua culpabilidade tenha sido legalmente estabelecida.

3. O trabalhador migrante ou membro da sua família acusado de ter infringido a lei penal tem, no mínimo, direito às garantias seguintes:

a) A ser informado prontamente, numa língua que compreenda e pormenorizadamente, da natureza e dos motivos das acusações formuladas contra si;

b) A dispor do tempo e dos meios necessários à preparação da sua defesa e a comunicar com o advogado da sua escolha;

c) A ser julgado num prazo razoável;

d) A estar presente no julgamento e a defender-se a si próprio ou por intermédio de um defensor da sua escolha; se não tiver patrocínio jurídico, a ser informado deste direito; e a pedir a designação de um defensor oficioso, sempre que os interesses da justiça exijam a assistência do defensor, sem encargos, se não tiver meios suficientes para os suportar;

e) A interrogar ou fazer interrogar as testemunhas de acusação e a obter a comparência e o interrogatório das testemunhas de defesa em condições de igualdade;

f) A beneficiar da assistência gratuita de um intérprete se não compreender ou falar a língua utilizada pelo tribunal;

g) A não ser obrigado a testemunhar ou a confessar-se culpado.

4. No caso de menores, o processo tomará em conta a sua idade e a necessidade de facilitar a sua reintegração social.

5. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias condenados pela prática de um crime têm o direito de recorrer dessa decisão para um tribunal superior, nos termos da lei.

6. Quando uma condenação penal definitiva é ulteriormente anulada ou quando é concedido o indulto, porque um facto novo ou recentemente revelado prova que se produziu um erro judiciário, o trabalhador migrante ou membro da sua família que cumpriu uma pena em virtude dessa condenação será indemnizado, em conformidade com a lei, a menos que se prove que a não revelação em tempo útil de facto desconhecido lhe é imputável no todo ou em parte.

7. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família pode ser perseguido ou punido pela prática de uma infracção pela qual já tenha sido absolvido ou condenado, em conformidade com a lei e o processo penal do Estado interessado.

Artigo 19.º

1. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família pode ser sentenciado criminalmente por acção ou omissão que no momento da sua prática não seja considerada criminosa segundo a lei interna ou o direito internacional. Será aplicada retroactivamente a lei penal que preveja a imposição de uma pena mais favorável ao arguido.

2. Na determinação da medida da pena, o tribunal atenderá a considerações de natureza humanitária relativas ao estatuto de trabalhador migrante, nomeadamente o direito de residência ou de trabalho reconhecido ao trabalhador migrante ou membro da sua família.

Artigo 20.º

1. Nenhum trabalhador migrante será detido pela única razão de não poder cumprir uma obrigação contratual.

2. Nenhum trabalhador migrante ou um membro da sua família pode ser privado da sua autorização de residência ou de trabalho, nem expulso, pela única razão de não ter cumprido uma obrigação decorrente de um contrato de trabalho, salvo se a execução dessa obrigação constituir uma condição de tais autorizações.

Artigo 21.º

Ninguém, excepto os funcionários públicos devidamente autorizados por lei para este efeito, tem o direito de apreender, destruir ou tentar destruir documentos de identidade, documentos de autorização de entrada, permanência, residência ou de estabelecimento no território nacional, ou documentos relativos à autorização de trabalho. Se for autorizada a apreensão e perda desses documentos, será emitido um recibo pormenorizado. Em caso algum é permitido destruir o passaporte ou documento equivalente de um trabalhador migrante ou de um membro da sua família.

Artigo 22.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família não podem ser objecto de medidas de expulsão colectiva. Cada caso de expulsão será examinado e decidido individualmente.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família só podem ser expulsos do território de um Estado Parte em cumprimento de uma decisão tomada por uma autoridade competente em conformidade com a lei.

3. A decisão deve ser comunicada aos interessados numa língua que compreendam. A seu pedido, se não for obrigatório, a decisão será comunicada por escrito e, salvo em circunstâncias excepcionais, devidamente fundamentada. Os interessados serão informados deste direito antes de a decisão ser tomada ou, o mais tardar, no momento em que for tomada.

4. Salvo nos casos de uma decisão definitiva emanada de uma autoridade judicial, o interessado tem o direito de fazer valer as razões que militam contra a sua expulsão e de recorrer da decisão perante a autoridade competente, salvo imperativos de segurança nacional. Enquanto o seu recurso é apreciado, tem o direito de procurar obter a suspensão da referida decisão.

5. Se uma decisão de expulsão já executada for subsequentemente anulada, a pessoa interessada tem direito a obter uma indemnização de acordo com a lei, não podendo a decisão anterior ser invocada para impedi-lo de regressar ao Estado em causa.

6. No caso de expulsão, a pessoa interessada deve ter a possibilidade razoável, antes ou depois da partida, de obter o pagamento de todos os salários ou prestações que lhe sejam devidos, e de cumprir eventuais obrigações não executadas.

7. Sem prejuízo da execução de uma decisão de expulsão, o trabalhador migrante ou membro da sua família objecto desta decisão pode solicitar a admis-

são num Estado diferente do seu Estado de origem.

8. No caso de expulsão, as despesas ocasionadas por esta medida não serão suportadas pelo trabalhador migrante ou membro da sua família. O interessado pode, no entanto, ser obrigado a custear as despesas da viagem.

9. A expulsão do Estado de emprego, em si, não prejudica os direitos adquiridos, em conformidade com a lei desse Estado, pelo trabalhador migrante ou membro da sua família, nomeadamente o direito de receber os salários e outras prestações que lhe sejam devidos.

Artigo 23.º

Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de recorrer à protecção e à assistência das autoridades diplomáticas e consulares do seu Estado de origem ou de um Estado que represente os interesses daquele Estado em caso de violação dos direitos reconhecidos na presente Convenção. Especialmente no caso de expulsão, o interessado será informado deste direito, sem demora, devendo as autoridades do Estado que procede à expulsão facilitar o exercício do mesmo.

Artigo 24.º

Os trabalhadores migrantes e os membros da sua família têm direito ao reconhecimento da sua personalidade jurídica, em todos os lugares.

Artigo 25.º

1. Os trabalhadores migrantes devem beneficiar de um tratamento não menos favorável que aquele que é concedido aos nacionais do Estado de emprego em matéria de retribuição e:

a) Outras condições de trabalho, como trabalho suplementar, horário de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, segurança, saúde, cessação da relação de trabalho e quaisquer outras condições de trabalho que, de acordo com o direito e a prática nacionais, se incluam na regulamentação das condições de trabalho;

b) Outras condições de emprego, como a idade mínima para admissão ao emprego, as restrições ao trabalho doméstico e outras questões que, de acordo com o direito e a prática nacionais, sejam consideradas condições de emprego.

2. Nenhuma derrogação é admitida ao princípio da igualdade de tratamento referido no n.º 1 do presente artigo nos contratos de trabalho privados.

3. Os Estados Partes adoptam todas as medidas adequadas a garantir que os trabalhadores migrantes não sejam privados dos direitos derivados da aplicação deste princípio, em razão da irregularidade da sua situação em matéria de permanência ou de emprego. De um modo particular, os empregadores não ficam exonerados do cumprimento de obrigações legais ou contratuais, nem as suas obrigações serão de modo algum limitadas por força de tal irregularidade.

Artigo 26.º

1. Os Estados Partes reconhecem a todos os trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias o direito:

a) A participar em reuniões e actividades de sindicatos e outras associações estabelecidos de acordo com a lei para proteger os seus interesses económicos, sociais, culturais e outros, com sujeição, apenas, às regras da organização interessada.

b) A inscrever-se livremente nos referidos sindicatos ou associações, com sujeição, apenas, às regras da organização interessada.

c) A procurar o auxílio e a assistência dos referidos sindicatos e associações;

2. O exercício de tais direitos só pode ser objecto das restrições previstas na lei e que se mostrem necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da ordem pública, ou para proteger os direitos e liberdades de outrem.

Artigo 27.º

1. Em matéria de segurança social, os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias beneficiam, no Estado de emprego, de um tratamento igual ao que é concedido aos nacionais desse Estado, sem prejuízo das condições impostas pela legislação nacional e pelos tratados bilaterais e multilaterais aplicáveis. As autoridades competentes do Estado de origem e do Estado de emprego podem, em qualquer momento, tomar as disposições necessárias para determinar as modalidades de aplicação desta norma.

2. Se a legislação aplicável privar de uma prestação os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias, deverá o Estado de emprego ponderar a possibilidade de reembolsar o montante das contribuições efectuadas pelos interessados relativamente a essa prestação, na base do tratamento concedido aos nacionais que se encontrem em circunstâncias idênticas.

Artigo 28.º

Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de receber os cuidados médicos urgentes que sejam necessários para preservar a sua vida ou para evitar danos irreparáveis à sua saúde, em pé de igualdade com os nacionais do Estado em questão. Tais cuidados médicos urgentes não podem ser-lhes recusados por motivo de irregularidade em matéria de permanência ou de emprego.

Artigo 29.º

O filho de um trabalhador migrante tem o direito a um nome, ao registo do nascimento e a uma nacionalidade.

Artigo 30.º

O filho de um trabalhador migrante tem o direito fundamental de acesso à educação em condições de igualdade de tratamento com os nacionais do Estado interessado. Não pode ser negado ou limitado o acesso a estabelecimentos públicos de ensino pré-escolar ou escolar por motivo de situação irregular em matéria de permanência ou emprego de um dos pais ou com fundamento na permanência irregular da criança no Estado de emprego.

Artigo 31.º

1. Os Estados Partes asseguram o respeito da identidade cultural dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias e não os impedem de manter os laços culturais com o seu Estado de origem.

2. Os Estados Partes podem adoptar as medidas adequadas para apoiar e encorajar esforços neste domínio.

Artigo 32.º

Cessando a sua permanência no Estado de emprego, os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de transferir os seus ganhos e as suas poupanças e, nos termos da legislação aplicável dos Estados interessados, os seus bens e pertences.

Artigo 33.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de serem informados pelo Estado de origem, Estado de emprego ou Estado de trânsito, conforme o caso, relativamente:

a) Aos direitos que lhes são reconhecidos pela presente Convenção;

b) Às condições de admissão, direitos e obrigações em virtude do direito e da prática do Estado interessado e outras questões que lhes permitam cumprir as formalidades administrativas ou de outra natureza exigidas por esse Estado.

2. Os Estados Partes adoptam todas as medidas que considerem adequadas para divulgar a referida informação ou garantir que seja fornecida pelos empregadores, sindicatos ou outros organismos ou instituições apropriadas. Para este efeito, cooperam com outros Estados interessados, se tal se mostrar necessário.

3. A informação adequada será facultada gratuitamente aos trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias que o solicitem, na medida do possível numa língua que compreendam.

Artigo 34.º

Nenhuma das disposições da Parte III da presente Convenção isenta os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias do dever de cumprir as leis e os regulamentos dos Estados de trânsito e do Estado de emprego e de respeitar a identidade cultural dos habitantes desses Estados.

Artigo 35.º

Nenhuma das disposições da parte III da presente Convenção deve ser interpretada como implicando a regularização da situação dos trabalhadores migrantes ou dos membros das suas famílias que se encontram indocumentados ou em situação irregular, ou um qualquer direito a ver regularizada a sua situação, nem como afectando as medidas destinadas a assegurar condições satisfatórias e equitativas para a migração internacional, previstas na parte VI da presente Convenção.

PARTE IV
OUTROS DIREITOS DOS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS QUE SE ENCONTRAM DOCUMENTADOS OU EM SITUAÇÃO REGULAR

Artigo 36.º

Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias que se encontram documentados ou em situação regular no Estado de emprego gozam dos direitos enunciados nesta parte da presente Convenção, para além dos direitos previstos na parte III.

Artigo 37.º

Antes da sua partida ou, o mais tardar, no momento da sua admissão no Estado de emprego, os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de ser plenamente informados pelo Estado de origem ou pelo Estado de emprego, conforme o caso, de todas as condições exigidas para a sua admissão, especialmente as que respeitam à sua permanência e às actividades remuneradas que podem exercer, bem como dos requisitos que devem satisfazer no Estado de emprego e das autoridade a que devem dirigir-se para solicitar a modificação dessas condições.

Artigo 38.º

1. Os Estados de emprego devem diligenciar no sentido de autorizarem os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias a ausentar-se temporariamente, sem que tal afecte a sua autorização de permanência ou de trabalho, conforme o caso. Ao fazê-lo, os Estados de emprego têm em conta as obrigações e as necessidades especiais dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, nomeadamente no seu Estado de origem.

2. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de ser plenamente informados das condições em que tais ausências temporárias são autorizadas.

Artigo 39.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de circular livremente no território do Estado de emprego e de aí escolher livremente a sua residência.

2. Os direitos referidos no n.º 1 do presente artigo não podem ser sujeitos a restrições, com excepção das previstas na lei e que sejam necessárias para proteger a segurança nacional, a ordem pública, a saúde ou moral públicas, ou os direitos e liberdades de outrem e se mostrem compatíveis com os outros direitos reconhecidos na presente Convenção.

Artigo 40.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de constituir associações e sindicatos no Estado de emprego para a promoção e a protecção dos seus interesses económicos, sociais, culturais e de outra natureza.

2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições previstas na lei e que se mostrem necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da ordem pública, ou para proteger os direitos e liberdades de outrem.

Artigo 41.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias têm o direito de participar nos assuntos públicos do seu Estado de origem, de votar e de candidatar-se em eleições organizadas por esse Estado, de acordo com a legislação vigente.

2. Os Estados interessados devem facilitar, se necessário e em conformidade com a sua legislação, o exercício destes direitos.

Artigo 42.º

1. Os Estados Partes ponderam a possibilidade de estabelecer procedimentos ou instituições que permitam ter em conta, tanto no Estado de origem quanto no Estado de emprego, as necessidades, aspirações e obrigações específicas dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias e, sendo esse o caso, a possibilidade de os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias terem nessas instituições os seus representantes livremente escolhidos.

2. Os Estados de emprego facilitam, de harmonia com a sua legislação nacional, a consulta ou a participação dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias nas decisões relativas à vida e à administração das comunidades locais.

3. Os trabalhadores migrantes podem gozar de direitos políticos no Estado de emprego se este Estado, no exercício da sua soberania, lhes atribuir esses direitos.

Artigo 43.º

1. Os trabalhadores migrantes beneficiam de tratamento igual ao que é concedido aos nacionais do Estado de emprego em matéria de:

a) Acesso a instituições e serviços educativos, sem prejuízo das condições de admissão e outras disposições previstas pelas referidas instituições e serviços;

b) Acesso aos serviços de orientação profissional e de colocação;

c)Acesso às facilidades e instituições de formação e aperfeiçoamento profissional;

d) Acesso à habitação, incluindo os programas de habitação social, e protecção contra a exploração em matéria de arrendamento;

e) Acesso aos serviços sociais e de saúde, desde que se verifiquem os requisitos do direito de beneficiar dos diversos programas;

f) Acesso às cooperativas e às empresas em autogestão, sem implicar uma modificação do seu estatuto de migrantes e sem prejuízo das regras e regulamentos das entidades interessadas;

g) Acesso e participação na vida cultural.

2. Os Estados Partes esforçam-se por criar as condições necessárias para garantir a igualdade efectiva de tratamento dos trabalhadores migrantes de forma a permitir o gozo dos direitos previstos no n.º 1 deste artigo, sempre que as condições fixadas pelo Estado de emprego relativas à autorização de permanência satisfaçam as disposições pertinentes.

3. Os Estados de emprego não devem impedir que os empregadores de trabalhadores migrantes lhes disponibilizem habitação ou serviços culturais ou sociais. Sem prejuízo do disposto no artigo 70.º da presente Convenção, um Estado de emprego pode subordinar o estabelecimento dos referidos serviços às condições geralmente aplicadas no seu território nesse domínio.

Artigo 44.º

1. Reconhecendo que a família, elemento natural e fundamental da sociedade, deve receber a protecção da sociedade e do Estado, os Estados Partes adoptam as medidas adequadas a assegurar a protecção da família dos trabalhadores migrantes.

2. Os Estados Partes adoptam todas as medidas que julguem adequadas e nas respectivas esferas de competência para facilitar a reunificação dos trabalhadores migrantes com os cônjuges, ou com as pessoas cuja relação com o trabalhador migrante produza efeitos equivalentes ao casamento, segundo a legislação aplicável, bem como com os filhos menores, dependentes, não casados.

3. Os Estados de emprego, por motivos de natureza humanitária, ponderam a possibilidade de conceder tratamento igual, nas condições previstas no n.º 2 do presente artigo, aos restantes membros da família dos trabalhadores migrantes.

Artigo 45.º

1. Os membros das famílias dos trabalhadores migrantes beneficiam no Estado de emprego, em pé de igualdade com os nacionais desse Estado, de:

a) Acesso a instituições e serviços educativos, sem prejuízo das condições de admissão e outras normas fixadas pelas instituições e serviços em causa;

b) Acesso a instituições e serviços de orientação e formação profissional, desde que se verifiquem os requisitos de participação;

c) Acesso aos serviços sociais e de saúde, desde que se encontrem satisfeitas as condições previstas para o benefício dos diversos programas;

d) Acesso e participação na vida cultural.

2. Os Estados de emprego devem prosseguir uma política, se for caso disso em colaboração com os Estados de origem, que vise facilitar a integração dos filhos dos trabalhadores migrantes no sistema local de escolarização, nomeadamente no que respeita ao ensino da língua local.

3. Os Estados de emprego devem esforçar-se por facilitar aos filhos dos trabalhadores migrantes o ensino da sua língua materna e o acesso à cultura de origem e, neste domínio, os Estados de origem devem colaborar sempre que tal se mostre necessário.

4. Os Estados de emprego podem assegurar sistemas especiais de ensino na língua materna dos filhos dos trabalhadores migrantes, se necessário em colaboração com os Estados de origem.

Artigo 46.º

Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias beneficiam, de harmonia com a legislação aplicável dos Estados interessados, os acordos internacionais pertinentes e as obrigações dos referidos Estados decorrentes da sua participação em uniões aduaneiras, de isenção de direitos e taxas de importação e exportação quanto aos bens de uso pessoal ou doméstico, bem como aos bens de equipamento necessário ao exercício da actividade remunerada que justifica a admissão no Estado de emprego:

a) No momento da partida do Estado de origem ou do Estado da residência habitual;

b) No momento da admissão inicial no Estado de emprego;

c) No momento da partida definitiva do Estado de emprego;

d) No momento do regresso definitivo ao Estado de origem ou ao Estado da residência habitual.

Artigo 47.º

1. Os trabalhadores migrantes têm o direito de transferir os seus ganhos e economias, em particular as quantias necessárias ao sustento das suas famílias, do Estado de emprego para o seu Estado de origem ou outro Estado. A transferência será efectuada segundo os procedimentos estabelecidos pela legislação aplicável do Estado interessado e de harmonia com os acordos internacionais aplicáveis.

2. Os Estados interessados adoptam as medidas adequadas a facilitar tais transferências.

Artigo 48.º

1. Em matéria de rendimentos do trabalho auferidos no Estado de emprego, e sem prejuízo dos acordos sobre dupla tributação aplicáveis, os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias:

a) Não ficam sujeitos a impostos, contribuições ou encargos de qualquer natureza mais elevados ou mais onerosos que os exigidos aos nacionais que se encontrem em situação idêntica;

b) Beneficiam de reduções ou isenções de impostos de qualquer natureza, bem como de desagravamento fiscal, incluindo deduções por encargos de família.

2. Os Estados Partes procuram adoptar medidas adequadas a fim de evitar a dupla tributação dos rendimentos e das economias dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias.

Artigo 49.º

1. Quando a legislação nacional exija autorizações de residência e de trabalho distintas, o Estado de emprego emite, em benefício dos trabalhadores migrantes, uma autorização de residência de duração pelo menos igual à da autorização de trabalho.

2. Os trabalhadores migrantes que, no Estado de emprego, são autorizados a escolher livremente a sua actividade remunerada não são considerados em situação irregular e não perdem a sua autorização de residência pelo mero facto de ter cessado a sua actividade remunerada antes de terminada a autorização de trabalho ou outra autorização.

3. Para permitir que os trabalhadores migrantes mencionados no n.º 2 do presente artigo disponham de tempo suficiente para encontrar outra actividade remunerada, a autorização de residência não deve ser retirada, pelo menos durante o período em que têm direito ao subsídio de desemprego.

Artigo 50.º

1. Em caso de falecimento do trabalhador migrante ou de dissolução do casamento, o Estado de emprego considera favoravelmente a possibilidade de conceder aos membros da família desse trabalhador, que residam nesse Estado ao abrigo do princípio do reagrupamento familiar, autorização para permanecerem no seu território, devendo tomar em conta o tempo de residência dos mesmos nesse Estado.

2. Os membros da família a quem não for concedida tal autorização devem dispor, antes da sua partida, de um prazo razoável que lhes permita resolver os seus problemas no Estado de emprego.

3. Nenhuma das disposições dos n.ºs 1 e 2 do presente artigo deve ser interpretada como prejudicando os direitos à permanência e ao trabalho que, de outro modo, são atribuídos aos referidos membros da família pela legislação do Estado de emprego ou pelos tratados bilaterais ou multilaterais aplicáveis a esse Estado.

Artigo 51.º

Os trabalhadores migrantes que, no Estado de emprego, não estão autorizados a escolher livremente a sua actividade remunerada não são considerados em situação irregular, nem perdem a sua autorização de residência, pelo simples facto de a sua actividade remunerada ter cessado antes do termo da sua autorização de trabalho, salvo nos casos em que a autorização de residência dependa expressamente da actividade remunerada específica para o exercício da qual foram admitidos no Estado de emprego. Estes trabalhadores migrantes têm o direito de procurar outro emprego, de participar em programas de interesse público e de frequentar cursos de formação durante o período restante da sua autorização de trabalho, sem prejuízo das condições e restrições constantes desta autorização.

Artigo 52.º

1. Os trabalhadores migrantes têm, no Estado de emprego, o direito de escolher livremente a sua actividade remunerada, subordinado às restrições ou condições a seguir especificadas.

2. Em relação a qualquer trabalhador migrante, o Estado de emprego pode:

a) Restringir o acesso a categorias limitadas de empregos, funções, serviços ou actividades, quando o exija o interesse do Estado e esteja previsto na legislação nacional;

b) Restringir a livre escolha da actividade remunerada em conformidade com a sua legislação relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais adquiridas fora do seu território. Todavia, os Estados Partes interessados devem diligenciar no sentido de assegurar o reconhecimento de tais qualificações.

3. No caso dos trabalhadores migrantes portadores de uma autorização de trabalho por tempo determinado, o Estado de emprego pode igualmente:

a) Subordinar o exercício do direito de livre escolha da actividade remunerada à condição de o trabalhador migrante ter residido legalmente no território desse Estado a fim de aí exercer uma actividade remunerada durante o período previsto na legislação nacional e que não deve ser superior a dois anos;

b) Limitar o acesso do trabalhador migrante a uma actividade remunerada, em aplicação de uma política de concessão de prioridade aos seus nacionais ou às pessoas equiparadas para este efeito em virtude da legislação nacional ou de acordos bilaterais ou multilaterais. Tal limitação deixa de ser aplicável a um trabalhador migrante que tenha residido legalmente no território do Estado de emprego a fim de aí exercer uma actividade durante o período previsto na legislação nacional e que não deve ser superior a cinco anos.

4. Os Estados de emprego determinam as condições em que os trabalhadores migrantes, admitidos no seu território para aí ocuparem um emprego, podem ser autorizados a exercer uma actividade por conta própria. Deve ser tomado em conta o período durante o qual os trabalhadores tenham permanecido legalmente no Estado de emprego.

Artigo 53.º

1. Os membros da família de um trabalhador migrante que beneficiem de uma autorização de residência ou de admissão por tempo ilimitado ou automaticamente renovável são autorizados a escolher livremente uma actividade remunerada nas condições aplicáveis ao referido trabalhador migrante, nos termos do disposto no artigo 52.º da presente Convenção.

2. No caso dos membros da família de um trabalhador migrante que não sejam autorizados a escolher livremente uma actividade remunerada, os Estados Partes ponderam a possibilidade de lhes conceder autorização para exercer uma actividade remunerada, com prioridade em relação aos outros trabalhadores que solicitem a admissão no Estado de emprego, sem prejuízo dos acordos bilaterais e multilaterais aplicáveis.

Artigo 54.º

1. Sem prejuízo das condições estabelecidas na sua autorização de residência ou de trabalho e dos direitos previstos nos artigos 25.º e 27.º da presente Convenção, os trabalhadores migrantes beneficiam de igualdade de tratamento em relação aos nacionais do Estado de emprego, no que respeita a:

a) Protecção contra o despedimento;

b) Prestações de desemprego;

c) Acesso a programas de interesse público destinados a combater o desemprego;

d) Acesso a emprego alternativo no caso de perda do emprego ou de cessação de outra actividade remunerada, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º da presente Convenção.

2. No caso de um trabalhador migrante invocar a violação das condições do seu contrato de trabalho pelo seu empregador, terá o direito de submeter o seu caso às autoridades competentes do Estado de emprego, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 18 da presente Convenção.

Artigo 55.º

Os trabalhadores migrantes a quem tenha sido concedida autorização para exercerem uma actividade remunerada, sujeita às condições previstas nessa autorização, beneficiam de igualdade de tratamento com os nacionais do Estado de emprego no exercício daquela actividade remunerada.

Artigo 56.º

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias a que se refere esta parte da presente Convenção não podem ser expulsos de um Estado de emprego, excepto por razões definidas na legislação nacional desse Estado, e sem prejuízo das garantias previstas na parte III.

2. A expulsão não será accionada com o objectivo de privar os trabalhadores migrantes ou os membros da sua família dos direitos emergentes da autorização de residência e da autorização de trabalho.

3. Na consideração da expulsão de um trabalhador migrante ou de um membro da sua família, devem ser tomadas em conta razões de natureza humanitária e o tempo de residência da pessoa interessada, até esse momento, no Estado de emprego.

PARTE V
DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A CATEGORIAS ESPECIAIS DE TRABALHADORES MIGRANTES E MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS

Artigo 57.º

As categorias especiais de trabalhadores migrantes indicadas nesta parte da presente Convenção e os membros das suas famílias, que se encontrem documentados ou em situação regular, gozam dos direitos enunciados na parte III e, sem prejuízo das modificações a seguir indicadas, dos direitos enunciados na parte IV.

Artigo 58.º

1. Os trabalhadores fronteiriços, tal como são definidos na alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º da presente Convenção, beneficiam dos direitos previstos na parte IV que lhes sejam aplicáveis por força da sua presença e do seu trabalho no território do Estado de emprego, considerando que não têm a sua residência habitual nesse Estado.

2. Os Estados de emprego consideram favoravelmente a possibilidade de atribuir aos trabalhadores fronteiriços o direito de escolher livremente uma actividade remunerada após o decurso de um determinado período de tempo. A concessão deste direito não afecta o seu estatuto de trabalhadores fronteiriços.

Artigo 59.º

1. Os trabalhadores sazonais, tal como são definidos na alínea b) do n.º 2 do artigo 2 da presente Convenção, beneficiam dos direitos previstos na parte IV que lhes sejam aplicáveis por força da sua presença e do seu trabalho no território do Estado de emprego e que se mostrem compatíveis com o seu estatuto de

trabalhadores sazonais, considerando que só estão presentes nesse Estado durante uma parte do ano.

2. O Estado de emprego deve ponderar, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do presente artigo, a possibilidade de conceder, aos trabalhadores migrantes que tenham estado empregados no seu território durante um período significativo, a oportunidade de realizarem outras actividades remuneradas e dar-lhes prioridade em relação a outros trabalhadores que pretendam ser admitidos nesse Estado, sem prejuízo dos acordos bilaterais e multilaterais aplicáveis.

Artigo 60.º

Os trabalhadores itinerantes, tal como são definidos na alínea e) do n.º 2 do artigo 2.º da presente Convenção, beneficiam dos direitos previstos na parte IV que possam ser-lhes concedidos por força da sua presença e do seu trabalho no território do Estado de emprego e que se mostrem compatíveis com o seu estatuto de trabalhadores itinerantes nesse Estado.

Artigo 61.º

1. Os trabalhadores vinculados a um projecto, tal como são definidos na alínea f) do n.º 2 do artigo 2.º da presente Convenção, e os membros das suas famílias beneficiam dos direitos previstos na parte IV, com excepção das disposições do artigo 43.º, n.º 1, alíneas b) e c), do artigo 43.º, n 1, alínea d), no que respeita a programas de habitação social, do artigo 45.º, n.º 1, alínea b), e dos artigos 52.º a 55.º.

2. Se um trabalhador vinculado a um projecto invocar a violação dos termos do seu contrato de trabalho pelo seu empregador, terá o direito de submeter o seu caso às autoridades competentes do Estado a cuja jurisdição está sujeito esse empregador, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 18.º da presente Convenção.

3. Sem prejuízo dos acordos bilaterais ou multilaterais aplicáveis, os Estados Partes interessados diligenciam no sentido de garantir que os trabalhadores vinculados a projectos se encontrem devidamente protegidos pelos regimes de segurança social dos Estados de origem ou de residência durante todo o tempo de participação no projecto. Os Estados Partes interessados adoptam as medidas necessárias para evitar a denegação de direitos ou a duplicação de contribuições neste domínio.

4. Sem prejuízo do disposto no artigo 47.º da presente Convenção e dos acordos bilaterais ou multilaterais pertinentes, os Estados Partes interessados autorizam o pagamento das remunerações dos trabalhadores vinculados a um projecto no seu Estado de origem ou de residência habitual.

Artigo 62.º

1. Os trabalhadores com um emprego específico, tal como são definidos na alínea g) do n.º 2 do artigo 2.º da presente Convenção, beneficiam de todos os direitos previstos na parte IV, com excepção do disposto no artigo 43.º, n.º 1, alíneas b) e c), no artigo 43.º, n.º 1, alínea d), no que respeita a programas de habitação social, no artigo 52.º, e no artigo 54.º, n.º 1, alínea d).

2. Os membros das famílias dos trabalhadores com um emprego específico beneficiam dos direitos relativos aos membros das famílias dos trabalhadores

migrantes enunciados na parte IV da presente Convenção, com excepção do disposto no artigo 53.º.

Artigo 63.º

1. Os trabalhadores independentes, tal como são definidos na alínea h) do n.º 2, do artigo 2.º da presente Convenção, beneficiam de todos os direitos previstos na parte IV, com excepção dos direitos exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores assalariados.

2. Sem prejuízo dos artigos 52.º e 79.º da presente Convenção, a cessação da actividade económica dos trabalhadores independentes não implica, por si só, a revogação da autorização que lhes seja concedida, bem como aos membros das suas famílias, para poderem permanecer e exercer uma actividade remunerada no Estado de emprego, salvo se a autorização de residência depender expressamente da actividade remunerada específica para o exercício da qual tenham sido admitidos.

PARTE VI
PROMOÇÃO DE CONDIÇÕES SAUDÁVEIS, EQUITATIVAS, DIGNAS E JUSTAS EM MATÉRIA DE MIGRAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES MIGRANTES E DE MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS

Artigo 64.º

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 79.º da presente Convenção, os Estados Partes interessados consultam-se e cooperam, se tal se mostrar necessário, a fim de promover condições saudáveis, equitativas e dignas no que se refere às migrações internacionais dos trabalhadores e dos membros das suas famílias.

2. A este respeito, devem ser tomadas devidamente em conta não só as necessidades e recursos de mão-de-obra activa, mas também as necessidades de natureza social, económica, cultural e outra dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, bem como as consequências das migrações para as comunidades envolvidas.

Artigo 65.º

1. Os Estados Partes mantêm serviços apropriados para tratamento das questões relativas à migração internacional dos trabalhadores e dos membros das suas famílias. Compete-lhes, nomeadamente:

a) Formular e executar políticas relativas a essas migrações;

b) Assegurar o intercâmbio de informações, proceder a consultas e cooperar com as autoridades competentes dos outros Estados envolvidos em tais migrações;

c) Fornecer informações adequadas, especialmente aos empregadores, aos trabalhadores e às respectivas organizações, acerca das políticas, legislação e regulamentos relativos às migrações e ao emprego, acerca de acordos no domínio das migrações celebrados com outros Estados e outras questões pertinentes;

d) Fornecer informação e prestar assistência adequada aos trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias no que se refere às autorizações, for-

malidades e providências necessárias para a partida, viagem, chegada, estada, actividades remuneradas, saída e regresso, bem como às condições de trabalho e de vida no Estado de emprego e, ainda, disposições legais e regulamentares vigentes em matéria aduaneira, cambial, fiscal e outras.

2. Os Estados Partes facilitam, na medida em que tal se mostre necessário, a disponibilização de serviços consulares adequados e outros serviços necessários para satisfazer as necessidades de natureza social, cultural e outra dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias.

Artigo 66.º

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do presente artigo, só são autorizados a efectuar operações de recrutamento de trabalhadores para ocuparem um emprego noutro Estado:

a) Os serviços ou organismos oficiais do Estado em que tais operações se realizem;

b) Os serviços ou organismos oficiais do Estado de emprego na base de um acordo entre os Estados interessados;

c) Os organismos instituídos no âmbito de um acordo bilateral ou multilateral.

2. Sob reserva da autorização, aprovação e fiscalização por parte dos órgãos oficiais dos Estados Partes, instituídos de harmonia com a legislação e a prática dos referidos Estados, podem igualmente ser autorizados a efectuar tais operações gabinetes, potenciais empregadores ou pessoas agindo em seu nome.

Artigo 67.º

1. Os Estados Partes interessados cooperam, se tal se mostrar necessário, com vista à adopção de medidas relativas à boa organização do regresso ao Estado de origem dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, quando decidam regressar, quando expire a sua autorização de residência ou de trabalho, ou quando se encontrem em situação irregular no Estado de emprego.

2. Relativamente aos trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias em situação regular, os Estados Partes interessados cooperam, se tal se mostrar necessário, segundo as modalidades por estes acordadas, com vista a promover as condições económicas adequadas à sua reinstalação e a facilitar a sua reintegração social e cultural duradoura no Estado de origem.

Artigo 68.º

1. Os Estados Partes, incluindo os Estados de trânsito, cooperam a fim de prevenir e eliminar os movimentos e o trabalho ilegais ou clandestinos de trabalhadores migrantes em situação irregular. Na prossecução deste objectivo, os Estados interessados tomam, nos limites da sua competência, as providências a seguir indicadas:

a) Medidas apropriadas contra a difusão de informação enganadora respeitante à emigração e à imigração;

b) Medidas destinadas a detectar e a eliminar os movimentos ilegais ou clandestinos de trabalhadores migrantes e de membros das suas famílias e a impor sanções eficazes às pessoas, grupos ou entidades que organizem, realizem ou participem na organização ou direcção de tais movimentos;

c) Medidas destinadas a impor sanções eficazes às pessoas, grupos ou entidades que recorram à violência, à ameaça ou à intimidação contra os trabalhadores migrantes ou os membros das suas famílias que se encontrem em situação irregular.

2. Os Estados de emprego adoptam todas as medidas adequadas e eficazes para eliminar o emprego, no seu território, de trabalhadores migrantes em situação irregular, impondo nomeadamente, se for caso disso, sanções aos seus empregadores. Tais medidas não prejudicam os direitos que assistem aos trabalhadores migrantes relativamente ao seu empregador, emergentes da sua situação laboral.

Artigo 69.º

1. Os Estados Partes, em cujo território se encontrem trabalhadores migrantes e membros das suas famílias em situação irregular, tomam as medidas adequadas para evitar que essa situação se prolongue.

2. Sempre que os Estados Partes interessados considerem a possibilidade de regularizar a situação dessas pessoas, de harmonia com a legislação nacional e os acordos bilaterais ou multilaterais aplicáveis, devem ter devidamente em conta as circunstâncias da sua entrada, a duração da sua estada no Estado de emprego, bem como outras considerações relevantes, em particular as que se relacionem com a sua situação familiar.

Artigo 70.º

Os Estados Partes adoptam medidas não menos favoráveis do que as aplicadas aos seus nacionais para garantir que as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias em situação regular sejam conformes às normas de saúde, de segurança e de higiene e aos princípios inerentes à dignidade humana.

Artigo 71.º

1. Os Estados Partes facilitam, se necessário, o repatriamento para o Estado de origem dos restos mortais dos trabalhadores migrantes ou dos membros das suas famílias.

2. No que respeita à indemnização pelo falecimento de um trabalhador migrante ou de um membro da sua família, os Estados Partes prestam assistência, se tal se mostrar conveniente, às pessoas interessadas com vista a assegurar a pronta resolução desta questão. Tal resolução terá por base a legislação nacional aplicável em conformidade com as disposições da presente Convenção e com os acordos bilaterais ou multilaterais relevantes neste domínio.

PARTE VII
APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

Artigo 72.º

1. a) Com o fim de examinar a aplicação da presente Convenção, é instituído um Comité para a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (a seguir designado "o Comité");

b) O Comité é composto de dez peritos no momento da entrada em vigor da presente Convenção e, após a entrada em vigor desta para o quadragésimo primeiro Estado Parte, de catorze peritos de alta autoridade moral, imparcialidade e de reconhecida competência no domínio abrangido pela presente Convenção.

2. a) Os membros do Comité são eleitos por escrutínio secreto pelos Estados Partes, de entre uma lista de candidatos designados pelos Estados Partes, tendo em consideração a necessidade de assegurar uma repartição geográfica equitativa, no que respeita quer aos Estados de origem quer aos Estados de emprego, e uma representação dos principais sistemas jurídicos. Cada Estado Parte pode designar um perito de entre os seus nacionais;

b) Os membros do Comité são eleitos e exercem as suas funções a título pessoal.

3. A primeira eleição tem lugar nos seis meses seguintes à data da entrada em vigor da presente Convenção e, depois disso, todos os dois anos. Pelo menos quatro meses antes da data de cada eleição, o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas convida, por escrito, os Estados Partes a proporem os seus candidatos num prazo de dois meses. O Secretário-Geral elabora, em seguida, a lista alfabética dos candidatos assim apresentados, indicando por que Estados foram designados, e comunica-a aos Estados Partes na presente Convenção, pelo menos um mês antes da data de cada eleição, acompanhada do *curriculum vitae* dos interessados.

4. As eleições dos membros do Comité realizam-se quando das reuniões dos Estados Partes convocadas pelo Secretário-Geral para a sede da Organização das Nações Unidas. Nestas reuniões, em que o quórum é constituído por dois terços dos Estados Partes, são eleitos para o Comité os candidatos que obtiverem o maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos Estados Partes presentes e votantes.

5. a) Os membros do Comité são eleitos por um período de quatro anos. O mandato de cinco dos membros eleitos na primeira eleição termina ao fim de dois anos. O presidente da reunião tira à sorte, imediatamente após a primeira eleição, os nomes destes cinco elementos.

b) A eleição dos quatro membros suplementares do Comité realiza-se de harmonia com o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do presente artigo, após a entrada em vigor da Convenção para o quadragésimo primeiro Estado Parte. O mandato de dois dos membros suplementares eleitos nesta ocasião termina ao fim de dois anos. O presidente da reunião dos Estados Partes tira à sorte os nomes destes dois elementos.

c) Os membros do Comité são reelegíveis em caso de recandidatura.

6. Em caso de morte ou de demissão de um membro do Comité ou se,

por qualquer outra razão, um membro declarar que não pode continuar a exercer funções no seio do Comité, o Estado Parte que havia proposto a sua candidatura designa um outro perito, de entre os seus nacionais, para preencher a vaga até ao termo do mandato, sujeito à aprovação do Comité.

7. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas põe à disposição do Comité o pessoal e as instalações necessárias para o desempenho das suas funções.

8. Os membros do Comité recebem emolumentos provenientes dos recursos financeiros da Organização das Nações Unidas, segundo as condições e modalidades fixadas pela Assembleia Geral.

9. Os membros do Comité gozam das facilidades, privilégios e imunidades de que beneficiam os peritos em missão junto da Organização das Nações Unidas, previstos nas secções pertinentes da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas.

Artigo 73.º

1. Os Estados Partes comprometem-se a apresentar ao Comité, através do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, relatórios sobre as medidas legislativas, judiciais, administrativas e de outra natureza que hajam adoptado para dar aplicação às disposições da presente Convenção:

a) No ano subsequente à data da entrada em vigor da presente Convenção para o Estado Parte interessado;

b) Em seguida, de cinco em cinco anos e sempre que o Comité o solicitar.

2. Os relatórios apresentados em aplicação do presente artigo devem também indicar os factores e as dificuldades, se a elas houver lugar, que afectem a aplicação efectiva das disposições da presente Convenção e conter informações sobre as características dos movimentos migratórios respeitantes ao Estado interessado.

3. O Comité estabelece as directrizes aplicáveis ao conteúdo dos relatórios.

4. Os Estados Partes asseguram aos seus relatórios uma larga difusão nos seus próprios países.

Artigo 74.º

1. O Comité examina os relatórios apresentados por cada Estado Parte e transmite ao Estado Parte interessado os comentários que julgar apropriados. Este Estado Parte pode submeter ao Comité observações sobre qualquer comentário feito pelo Comité ao abrigo do disposto no presente artigo. O Comité pode solicitar aos Estados Partes informações complementares.

2. Antes da abertura de cada sessão ordinária do Comité, o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas transmite, atempadamente, ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho cópia dos relatórios apresentados pelos Estados Partes interessados e informações úteis à apreciação desses relatórios, de modo a possibilitar ao Secretariado prestar assistência ao Comité, através da disponibilização de conhecimentos especializados nas matérias abordadas na presente Convenção que se inscrevam no mandato da Organização Internacional do Trabalho. O Comité deve ter em conta, nas suas deliberações, todos os comentários e documentos que o Secretariado lhe possa facultar.

3. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas pode, de igual modo, ouvido o Comité, transmitir a outras agências especializadas, bem como a organizações intergovernamentais, cópia de partes destes relatórios que se inscrevam no âmbito dos respectivos mandatos.

4. O Comité pode convidar as agências especializadas e outros órgãos das Nações Unidas, bem como organizações intergovernamentais e outros organismos interessados, a submeter por escrito, para apreciação pelo Comité, informações sobre a aplicação da presente Convenção nas áreas relativas aos seus domínios de actividade.

5. O Secretariado Internacional do Trabalho é convidado pelo Comité a designar os seus representantes a fim de participarem, na qualidade de consultores, nas reuniões do Comité.

6. O Comité pode convidar outras agências especializadas e órgãos da Organização das Nações Unidas, bem como organizações intergovernamentais, a fazerem-se representar nas suas reuniões quando for apreciada a aplicação de disposições da presente Convenção que se inscrevam no seu mandato.

7. O Comité submete um relatório anual à Assembleia Geral das Nações Unidas sobre a aplicação da presente Convenção, contendo as suas observações e recomendações, fundadas, nomeadamente, na apreciação dos relatórios e nas observações apresentadas pelos Estados.

8. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas transmite os relatórios anuais do Comité aos Estados Partes na presente Convenção, ao Conselho Económico e Social, à Comissão dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas, ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho e a outras organizações relevantes neste domínio.

Artigo 75.º

1. O Comité adopta o seu Regulamento interno.

2. O Comité elege o seu secretariado por um período de dois anos.

3. O Comité reúne em regra anualmente.

4. As reuniões do Comité têm habitualmente lugar na sede da Organização das Nações Unidas.

Artigo 76.º

1. Qualquer Estado Parte na presente Convenção pode, em virtude do presente artigo, declarar, em qualquer momento, que reconhece a competência do Comité para receber e apreciar comunicações de um Estado Parte, invocando o não cumprimento por outro Estado das obrigações decorrentes da presente Convenção. As comunicações apresentadas ao abrigo do disposto neste artigo só podem ser recebidas e apreciadas se forem provenientes de um Estado que tenha feito uma declaração, reconhecendo a competência do Comité, no que lhe diz respeito. O Comité não recebe as comunicações apresentadas por um Estado que não tenha feito tal declaração. Às comunicações recebidas nos termos do presente artigo é aplicável o seguinte procedimento:

a) Se um Estado Parte na presente Convenção considerar que outro Estado Parte não cumpre as obrigações impostas pela presente Convenção pode, por comunicação escrita, chamar a atenção desse Estado para tal incumprimento. O Es-

tado Parte pode, também, levar esta questão ao conhecimento do Comité. Num prazo de três meses a contar da recepção da comunicação, o Estado destinatário dirige, por escrito, ao Estado que fez a comunicação uma explicação ou outras declarações destinadas a esclarecer o assunto e que devem incluir, na máxima medida possível e pertinente, indicação sobre as regras processuais e os meios de recurso já utilizados, pendentes ou disponíveis;

b) Se, no prazo de seis meses a contar da data da recepção da comunicação inicial pelo Estado destinatário, a questão não tiver sido resolvida a contento de ambos os Estados Partes interessados, qualquer um destes tem o direito de a submeter à apreciação do Comité, dirigindo uma notificação ao Comité bem como ao outro Estado interessado;

c) O Comité só examinará a questão depois de verificar que todas as vias de recurso internas disponíveis foram esgotadas, em conformidade com os princípios geralmente reconhecidos do Direito internacional. Tal não se aplicará quando o Comité entender que os procedimentos de recurso ultrapassam os prazos razoáveis;

d) Sob reserva das disposições da alínea c) do presente número, o Comité coloca-se à disposição dos Estados Partes interessados a fim de obter a solução amigável do litígio, fundada no respeito das obrigações enunciadas na presente Convenção;

e) O Comité reúne à porta fechada para examinar as comunicações recebidas nos termos do presente artigo;

f) O Comité pode pedir aos Estados interessados, referidos na alínea b) do presente número, as informações que julgar pertinentes relativamente a qualquer questão submetida nos termos da alínea b) do presente número;

g) Os Estados Partes interessados, referidos na alínea b) do presente número, têm o direito de fazer-se representar quando da apreciação da questão pelo Comité e de apresentar alegações orais e/ou escritas;

h) O Comité apresenta um relatório, no prazo de doze meses a contar da recepção da notificação prevista na alínea b) do presente número, nos seguintes termos:

(i) Se for alcançada uma solução nos termos da alínea d) do presente número, o Comité limita o seu relatório a uma exposição breve dos factos e da solução alcançada;

(ii) Se não for alcançada uma solução nos termos da alínea d) do presente número, o Comité expõe, no seu relatório, os factos relevantes relativos ao objecto do diferendo entre os Estados Partes interessados. O texto das alegações escritas e o auto das alegações orais apresentadas pelos Estados Partes interessados são anexados ao relatório. O Comité pode também comunicar apenas aos Estados Partes interessados as opiniões que julgar pertinentes. O relatório é comunicado aos Estados Partes interessados.

2. As disposições do presente artigo entrarão em vigor quando dez Estados Partes na presente Convenção tiverem feito a declaração prevista no n.º 1 deste artigo. A declaração é depositada pelo Estado Parte junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, que transmitirá uma cópia aos outros Estados Partes. A declaração pode ser retirada em qualquer momento por notificação dirigida ao Secretário-Geral. A retirada não prejudica a apreciação de qualquer questão que já tenha sido transmitida nos termos do presente artigo; nenhuma outra

comunicação de um Estado Parte será recebida ao abrigo do presente artigo depois que o Secretário-Geral tiver recebido a notificação da retirada da declaração, a menos que o Estado Parte interessado haja formulado uma nova declaração.

Artigo 77.º

1. Qualquer Estado Parte na presente Convenção pode, em qualquer momento, declarar, nos termos do presente artigo, que reconhece a competência do Comité para receber e examinar comunicações apresentadas por pessoas sujeitas à sua jurisdição ou em seu nome, invocando a violação por esse Estado Parte dos seus direitos individuais, estabelecidos pela presente Convenção. O Comité não recebe nenhuma comunicação relativa a um Estado Parte que não tiver feito essa declaração.

2. O Comité declara inadmissível uma comunicação apresentada nos termos do presente artigo que seja anónima ou julgada abusiva ou incompatível com as disposições da presente Convenção.

3. O Comité não examina nenhuma comunicação submetida por uma pessoa nos termos do presente artigo, sem se certificar de que:

a) A mesma questão não foi já submetida a outra instância internacional de inquérito ou de decisão;

b) O interessado esgotou os recursos internos disponíveis; tal não se aplica se, na opinião do Comité, os procedimentos de recurso ultrapassam os prazos razoáveis ou se é pouco provável que as vias de recurso satisfaçam efectivamente o interessado.

4. Sob reserva das disposições do n.º 2 do presente artigo, o Comité dá conhecimento das comunicações apresentadas nos termos deste artigo ao Estado Parte na presente Convenção que tiver feito uma declaração nos termos do n.º 1 e tiver, alegadamente, violado uma disposição da Convenção. No prazo de seis meses, o referido Estado submete por escrito ao Comité explicações ou declarações clarificando o assunto e indicando, se for caso disso, as medidas que haja tomado para ultrapassar a situação.

5. O Comité examina as comunicações recebidas nos termos do presente artigo, tendo em conta toda a informação fornecida pelo interessado ou em seu nome e pelo Estado posto em causa.

6. O Comité reúne à porta fechada quando examina as comunicações recebidas nos termos do presente artigo.

7. O Comité transmite as suas conclusões ao Estado Parte em causa e ao interessado.

8. As disposições do presente artigo entrarão em vigor quando dez Estados Partes na presente Convenção tiverem feito a declaração prevista no n.º 1 do presente artigo. Tal declaração será depositada pelo Estado Parte junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, que transmitirá cópia aos outros Estados Partes. A declaração pode ser retirada em qualquer momento por notificação dirigida ao Secretário-Geral. A retirada não obsta à apreciação de uma questão objecto de uma comunicação já apresentada nos termos do presente artigo. Nenhuma comunicação apresentada por um indivíduo, ou em seu nome, nos termos do presente artigo, será recebida depois da recepção pelo Secretário-Geral da notificação da retirada da declaração, a menos que o Estado Parte haja formulado uma nova declaração.

Artigo 78.º

As disposições do artigo 76.º da presente Convenção aplicam-se sem prejuízo de qualquer processo de resolução de litígios ou de queixas no domínio coberto pela presente Convenção, previsto nos instrumentos constitutivos e convenções da Organização das Nações Unidas e das agências especializadas, e não impedem os Estados Partes de recorrerem a qualquer outro processo de resolução de litígios ao abrigo de acordos internacionais a que se encontrem vinculados.

PARTE VIII
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 79.º

Nenhuma disposição da presente Convenção afecta o direito de cada Estado Parte de estabelecer os critérios de admissão de trabalhadores migrantes e de membros das suas famílias. No que se refere às outras questões relativas ao estatuto jurídico e ao tratamento dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, os Estados Partes ficam vinculados pelas limitações impostas pela presente Convenção.

Artigo 80.º

Nenhuma disposição da presente Convenção deve ser interpretada como afectando as disposições da Carta das Nações Unidas e dos actos constitutivos das agências especializadas que definem as responsabilidades respectivas dos diversos órgãos da Organização das Nações Unidas e das agências especializadas no que respeita às questões abordadas na presente Convenção.

Artigo 81.º

1. Nenhuma disposição da presente Convenção afecta as disposições mais favoráveis à realização dos direitos ou ao exercício das liberdades dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias que possam figurar:

a) Na legislação ou na prática de um Estado Parte; ou

b) Em qualquer tratado bilateral ou multilateral em vigor para esse Estado.

2. Nenhuma disposição da presente Convenção deve ser interpretada como implicando para um Estado, grupo ou pessoa, o direito a dedicar-se a uma actividade ou a realizar um acto que afecte os direitos ou as liberdades enunciados na presente Convenção.

Artigo 82.º

Os direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias previstos na presente Convenção não podem ser objecto de renúncia. Não é permitido exercer qualquer forma de pressão sobre os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias para que renunciem a estes direitos ou se abstenham de os exercer. Não é possível a derrogação por contrato dos direitos reconhecidos na presente Convenção. Os Estados Partes tomam as medidas adequadas para garantir que estes princípios são respeitados.

Artigo 83.º

Cada Estado Parte na presente Convenção compromete-se:

a) A garantir que toda a pessoa cujos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção tenham sido violados disponha de um recurso efectivo, ainda que a violação haja sido cometida por pessoas no exercício de funções oficiais;

b) A garantir que, ao exercer tal recurso, o interessado possa ver a sua queixa apreciada e decidida por uma autoridade judiciária, administrativa ou legislativa competente, ou por qualquer outra autoridade competente prevista no sistema jurídico do Estado, e a desenvolver as possibilidades de recurso judicial;

c) A garantir que as autoridades competentes dêem seguimento ao recurso quando este for considerado fundado.

Artigo 84.º

Cada Estado Parte compromete-se a adoptar todas as medidas legislativas e outras que se afigurem necessárias à aplicação das disposições da presente Convenção.

PARTE IX
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 85.º

O Secretário-Geral das Nações Unidas é designado como depositário da presente Convenção.

Artigo 86.º

1. A presente Convenção está aberta à assinatura de todos os Estados. Está sujeita a ratificação.

2. A presente Convenção está aberta à adesão de todos os Estados.

3. Os instrumentos de ratificação ou de adesão serão depositados junto do Secretário-Geral das Nações Unidas.

Artigo 87.º

1. A presente Convenção entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao termo de um período de três meses após a data do depósito do vigésimo instrumento de ratificação ou de adesão.

2. Para cada um dos Estados que ratificarem a presente Convenção ou a ela aderirem após a sua entrada em vigor, a Convenção entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte a um período de três meses após a data do depósito, por parte desse Estado, do seu instrumento de ratificação ou de adesão.

Artigo 88.º

Um Estado que ratifique a presente Convenção ou a ela adira não pode excluir a aplicação de qualquer uma das suas partes ou, sem prejuízo do artigo 3.º, excluir da sua aplicação uma categoria qualquer de trabalhadores migrantes.

Artigo 89.º

1. Qualquer Estado Parte pode denunciar a presente Convenção, após o decurso de um período de cinco anos a contar da data da entrada em vigor da Convenção para esse Estado, por via de notificação escrita dirigida ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

2. A denúncia produz efeito no primeiro dia do mês seguinte ao termo de um período de doze meses após a data da recepção da notificação pelo Secretário-Geral.

3. A denúncia não pode ter como efeito desvincular o Estado Parte das obrigações que para si decorrem da presente Convenção relativamente a acção ou omissão praticada anteriormente à data em que a denúncia produz efeito, nem impede, de modo algum, que uma questão submetida ao Comité anteriormente à data em que a denúncia produz efeito seja apreciada.

4. Após a data em que a denúncia produz efeito para um Estado Parte, o Comité não aprecia mais nenhuma questão nova respeitante a esse Estado.

Artigo 90.º

1. Após o decurso de um período de cinco anos a contar da data da entrada em vigor da presente Convenção, qualquer Estado pode, em qualquer momento, propor a revisão da Convenção por via de notificação dirigida ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas. O Secretário-Geral transmite, em seguida, a proposta de revisão aos Estados Partes, solicitando que lhe seja comunicado se são favoráveis à convocação de uma conferência de Estados Partes para apreciação e votação da proposta. Se, nos quatro meses subsequentes a essa comunicação, pelo menos um terço dos Estados Partes se declarar a favor da realização da referida conferência, o Secretário-Geral convocá-la-á sob os auspícios da Organização das Nações Unidas. As emendas adoptadas pela maioria dos Estados Partes presentes e votantes na conferência são submetidas à Assembleia Geral para aprovação.

2. As emendas entram em vigor quando aprovadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas e aceites por uma maioria de dois terços dos Estados Partes, de harmonia com as respectivas normas constitucionais.

3. Quando uma emenda entrar em vigor, terá força vinculativa para os Estados que a hajam aceite, ficando os outros Estados Partes ligados pelas disposições da presente Convenção e por todas as emendas anteriores que tenham aceite.

Artigo 91.º

1. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas recebe e comunica a todos os Estados o texto das reservas que forem feitas pelos Estados no momento da assinatura, da ratificação ou da adesão.

2. Não é autorizada nenhuma reserva incompatível com o objecto e com o fim da presente Convenção.

3. As reservas podem ser retiradas em qualquer momento por via de notificação dirigida ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, o qual informará todos os Estados. A notificação produz efeito na data da sua recepção pelo Secretário-Geral.

Artigo 92.º

1. Em caso de diferendo entre dois ou mais Estados relativamente à interpretação ou aplicação da presente Convenção, que não for resolvido por negociação, será o mesmo submetido a arbitragem a pedido de um dos Estados interessados. Se, no prazo de seis meses a contar da data do pedido de arbitragem, as Partes não chegarem a acordo sobre a organização da arbitragem, o diferendo pode ser submetido ao Tribunal Internacional de Justiça, em conformidade com o Estatuto do Tribunal, por iniciativa de qualquer das Partes.

2. Qualquer Estado Parte pode, no momento da assinatura ou do depósito do instrumento de ratificação ou de adesão da presente Convenção, declarar que não se considera vinculado pelas disposições do n.º 1 do presente artigo. Os outros Estados Partes não ficam vinculados pelas referidas disposições em relação ao Estado Parte que tiver formulado tal declaração.

3. Qualquer Estado Parte que tiver formulado uma declaração nos termos do n.º 2 anterior pode, em qualquer momento, retirá-la mediante notificação dirigida ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

Artigo 93.º

1. A presente Convenção, cujos textos em árabe, chinês, espanhol, francês, inglês e russo fazem igualmente fé, será depositada junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

2. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas transmitirá cópia autenticada da presente Convenção a todos os Estados.

[6] DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA)[5.]

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia na sua vigésima sexta sessão, adopta, neste décimo dia de maio de 1944, a presente Declaração dos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, bem como dos princípios nos quais se deveria inspirar a política dos seus Membros.

I

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é:

a) O trabalho não é uma mercadoria;

b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;

c) A pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;

d) A luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caracter democrático tendo em vista promover o bem comum.

---

[5] A Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi ratificada pelo Parlamento Nacional na Resolução do n.º 5/2015, de 13 de Maio. Transcreve-se o respectivo Preâmbulo deste texto:

"Considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à protecção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à protecção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio "a trabalho igual, salário igual", à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas;

Considerando que a não adopção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países;

As altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, e tendo em vista alcançar os objectivos enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho."

II

Convencida de que a experiência demonstrou plenamente o fundamento da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, e segundo a qual só se pode estabelecer uma paz duradoura com base na justiça social, a Conferência afirma que:

a) Todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais;

b) A realização das condições que permitem atingir este resultado deve constituir o objectivo central de qualquer política nacional e internacional;

c) Todos os programas de acção e medidas tomadas no plano nacional e internacional, nomeadamente no domínio econômico e financeiro, devem ser apreciados deste ponto de vista e aceites apenas na medida em que pareçam favorecer, e não prejudicar, o cumprimento deste objectivo fundamental;

d) Cabe à Organização Internacional do Trabalho examinar e considerar à luz deste objectivo fundamental, no domínio internacional, todos os programas de acção e medidas de ordem econômica e financeira;

e) Ao executar as tarefas que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho, depois de ter considerado todos os factores econômicos e financeiros pertinentes, está autorizada a incluir nas suas decisões e recomendações todas as disposições que considerar apropriadas.

III

A Conferência reconhece a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho secundar a execução, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização:

a) Do pleno emprego e da elevação do nível de vida;

b) Do emprego dos trabalhadores em ocupações nas quais tenham a satisfação de aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum;

c) Para atingir esse objectivo, da concretização, mediante garantias adequadas para todos os interessados, de possibilidades de formação e meios próprios para facilitar as transferências de trabalhadores, incluindo as migrações de mão de obra e de colonos;

d) Da possibilidade para todos de uma participação justa nos frutos do progresso em termos de salários e de ganhos, de duração do trabalho e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa protecção;

e) Do reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção, assim como da colaboração dos trabalhadores e dos empregadores para a elaboração e aplicação da política social e econômica;

f) Da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal protecção, assim como uma assistência médica completa;

g) De uma protecção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;

h) Da protecção da infância e da maternidade;

i) De um nível adequado de alimentação, de alojamento e de meios recreativos e culturais;

j) Da garantia de igualdade de oportunidades no domínio educativo e profissional.

IV

Convencida de que uma utilização mais completa e mais alargada dos recursos produtivos mundiais, necessária para o cumprimento dos objectivos enumerados na presente Declaração, pode ser assegurada através de uma acção eficaz no plano internacional e nacional, nomeadamente através de medidas que tendam a promover a expansão da produção e do consumo, a evitar flutuações econômicas graves, a realizar o progresso econômico e social das regiões cuja valorização esteja pouco desenvolvida, a assegurar uma maior estabilidade dos preços mundiais das matérias-primas e dos géneros e a promover um comércio internacional de elevado e constante volume, a Conferência promete uma colaboração integral da Organização Internacional do Trabalho com todos os organismos internacionais aos quais poderá ser confiada uma parte da responsabilidade nesta grande tarefa, assim como na melhoria da saúde, da educação e do bem-estar de todos os povos.

V

A Conferência afirma que os princípios enunciados na presente Declaração são plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo e que, se nas modalidades da sua aplicação tem de ser devidamente considerado o grau de desenvolvimento social e econômico de cada povo, a sua aplicação progressiva aos povos que ainda são dependentes, assim como àqueles que atingiram o estado de se governarem a si próprios, é um assunto que diz respeito ao conjunto do mundo civilizado.

[7] DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO JUSTA[7].

Considerando que o actual contexto de globalização, caracterizado pela divulgação das novas tecnologias, circulação de ideias, intercâmbio de bens e serviços, aumento dos fluxos de capitais e financeiros, internacionalização do mundo dos negócios e dos seus processos, bem como pelo aumento do diálogo e circulação de pessoas, em particular, das trabalhadoras e trabalhadores, está a transformar profundamente o mundo do trabalho:

— Por um lado, o processo de cooperação e integração económicas tem ajudado vários países a atingir elevadas taxas de crescimento económico e criação de emprego, a integrar muitos dos pobres das zonas rurais na economia urbana moderna, bem como na prossecução, das suas metas de desenvolvimento, promoção da inovação no desenvolvimento de produtos e circulação de ideias;

— Por outro lado, a integração económica à escala mundial colocou muitos países e sectores perante importantes desafios como as desigualdades de rendimentos, persistência de elevados níveis de desemprego e pobreza, vulnerabilidade das economias aos choques externos e aumento do trabalho precário e da economia informal, os quais têm um impacto na relação de trabalho e na protecção que a mesma pode proporcionar;

Reconhecendo que, nestas circunstâncias, impõe-se mais do que nunca alcançar melhores resultados, equitativamente repartidos entre todos, para dar resposta à aspiração universal de justiça social, atingir o pleno emprego, garantir a sustentabilidade de sociedades abertas e da economia global, assegurar a coesão social e combater a pobreza e as crescentes desigualdades;

Convicta de que a Organização Internacional do Trabalho tem um papel determinante a desempenhar na promoção e realização do progresso e da justiça social, numa envolvente em constante evolução:

— Em conformidade com o mandato conferido pela Constituição da OIT e pela Declaração de Filadélfia (1944), a qual mantém toda a sua pertinência no século XXI e deveria inspirar a política dos seus Membros e que entre outras metas, objectivos e princípios:

- Afirma que o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza, onde quer que exista, constitui uma ameaça à prosperidade colectiva;
- Reconhece que a OIT tem a obrigação solene de promover, entre as diferentes nações Adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008, do mundo, a execução de

[7] Adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008.

programas próprios visando a realização dos objectivos de pleno emprego e elevação do nível de vida, de salário mínimo vital, alargamento das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento mínimo a todos os que necessitem de tal protecção, bem como de todos os outros objectivos enunciados na Declaração de Filadélfia;

- Incumbe a Organização Internacional do Trabalho de examinar e considerar à luz do objectivo fundamental de justiça social todas as políticas económicas e financeiras internacionais; e
- Divulgar e reafirmar a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Seguimento (1998), na qual os Membros reconhecem, no cumprimento do mandato da Organização, a importância e significado especiais dos direitos fundamentais, a saber, a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efectiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão;

Incentivada pelo facto de a comunidade internacional reconhecer o Trabalho Digno como um meio eficiente para responder aos desafios da globalização, considerando:

— Os resultados da Cimeira Mundial param o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga em 1995;

— O vasto apoia, repetidamente manifestado aos níveis mundial e regional, ao conceito do trabalho digno desenvolvido pela OIT; e

— O apoio manifestado por Chefes de Estado e de Governo em 2005 na Cimeira Mundial das Nações Unidas à globalização justa e aos objectivos de pleno emprego produtivo e de trabalho digno para todos, enquanto objectivos fundamentais das suas políticas nacionais e internacionais;

Convicta de que num contexto mundial caracterizado por uma interdependência e complexidade crescentes e pela internacionalização da produção:

— Os valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social segurança e não discriminação são essenciais ao desenvolvimento e eficácia sustentáveis nos domínios económico e social;

— O diálogo social e o exercício do tripartismo entre governos e representantes dos trabalhadores e dos empregadores aos níveis nacional e internacional são hoje em dia ainda mais pertinentes para encontrar soluções e reforçar a coesão social e o Estado de Direito, através, entre outros meios, das normas internacionais do trabalho;

— Deve ser reconhecida a importância da relação de trabalho, como um meio de assegurar a protecção legal dos trabalhadores;

— As empresas produtivas, rentáveis e sustentáveis, bem como uma economia social forte e um sector público viável são essenciais ao desen-

volvimento económico sustentável e à criação de oportunidades de emprego; e

— A Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977), revista, que aborda o papel crescente desses actores na prossecução dos objectivos da Organização, assume particular relevância; e

Reconhecendo que face aos desafios actuais, a Organização deve intensificar os esforços e mobilizar todos os meios de acção de que dispõe para promover os seus objectivos constitucionais e que para garantir a eficácia desses esforços e reforçar a sua capacidade para apoiar os esforços dos seus Membros na prossecução dos objectivos da OIT no contexto da globalização, a Organização deve:

— Garantir uma abordagem coerente e concertada para promover o desenvolvimento de uma perspectiva global e integrada, em conformidade com a Agenda do Trabalho Digno e com os quatro objectivos estratégicos da OIT, tirando partido das sinergias que existem entre eles;

— Adaptar as suas práticas institucionais e a sua governação para melhorar a eficácia e eficiência, no pleno respeito do quadro e procedimentos constitucionais em vigor;

— Apoiar os mandantes na satisfação das necessidades assinaladas a nível nacional, com base num verdadeiro diálogo tripartido, através da disponibilização de informação de qualidade, consultoria e programas técnicos que contribuam para satisfazer essas necessidades no âmbito dos objectivos constitucionais da OIT; e

— Promover a política normativa da OIT, enquanto pedra angular das actividades da Organização, realçando a sua pertinência para o mundo do trabalho, e garantir que as normas contribuam para a realização dos objectivos constitucionais da OIT;

Por conseguinte adopta ao dia dez de Junho do ano de dois mil e oito a presente Declaração.

I. Âmbito e Princípios

A Conferência reconhece e declara que:

A. Num contexto marcado por mudanças cada vez mais rápidas, o empenho e os esforços dos Membros e da Organização, com vista a cumprir o mandato constitucional da OIT, nomeadamente através das normas internacionais do trabalho, e a colocar o pleno emprego produtivo e o trabalho digno no âmago das políticas económicas e sociais, deveriam pautar-se pelos quatros objectivos da OIT, de igual importância, em torno dos quais se articula a Agenda do Trabalho Digno, os quais podem resumir-se a seguir:

(i) Promover o emprego através da criação de um ambiente institucional e económico sustentável, de modo a que:

— Os indivíduos possam desenvolver e actualizar as capacidades e competências de que necessitam para trabalhar produtivamente, tendo em vista a sua realização pessoal e o bem-estar colectivo;

— Todas as empresas, públicas ou privadas, sejam sustentáveis, com vista à promoção do crescimento e à criação de mais possibilidades e perspectivas de emprego e rendimentos para todos; e

— As sociedades possam realizar os seus objectivos de desenvolvimento económico, alcançar melhores níveis de vida e progresso social;

(ii) Desenvolver e reforçar medidas de protecção social - segurança social e protecção dos trabalhadores - sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais, nomeadamente:

— Extensão da segurança social a todos, incluindo medidas para garantir um rendimento mínimo a todos os que necessitem de tal protecção e adaptação do respectivo âmbito de aplicação e cobertura para responder às incertezas e às novas necessidades resultantes da rapidez das alterações tecnológicas societais, demográficas e económicas;

— Condições de trabalho saudáveis e seguras; e

— Políticas em matéria de salários e rendimentos, duração do trabalho e outras condições de trabalho que contribuam para garantir a todos uma participação justa nos resultados do progresso e um salário mínimo vital para todos os trabalhadores que necessitem de tal protecção;

(iii) Promover o diálogo social e o tripartismo, como método mais adequado para:

— Adaptar a implementação dos objectivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;

— Traduzir o desenvolvimento económico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento económico;

— Facilitar a formação de consensos sobre as políticas nacionais e internacionais com impacto nas estratégias e programas para o emprego e o trabalho digno; e

— Tornar a legislação do trabalho e as instituições mais eficientes, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento da relação de tra-

balho, promoção de boas relações laborais e o estabelecimento de sistemas de inspecção do trabalho eficazes; e

(iv) Respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que se revestem de particular importância, não só como direitos, mas também como condições necessárias à plena realização de todos os objectivos estratégicos, tendo em conta:

— Que a liberdade sindical e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva se revestem de uma importância particular na prossecução dos quatro objectivos estratégicos; e

— Que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não poderá ser invocada ou utilizada como vantagem comparativa legítima e que as normas do trabalho não deverão ser usadas para fins comerciais proteccionistas.

B. Estes quatro objectivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e reforçam-se mutuamente. A não promoção de qualquer desses objectivos prejudicaria a realização dos restantes. Para maximizar o seu impacto, os esforços envidados para os promover devem inserir-se numa estratégia global e integrada da OIT para a promoção do trabalho digno. A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação devem ser consideradas questões transversais aos objectivos estratégicos atrás referidos.

C. Cabe a cada Membro, sem prejuízo das obrigações a que está sujeito e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, determinar como alcançar os objectivos estratégicos, tendo em conta, entre outros:

(i) As condições e circunstâncias nacionais, bem como as prioridades e necessidades manifestadas pelas organizações de empregadores e trabalhadores;

(ii) A interdependência, solidariedade e cooperação entre todos os Membros da OIT, que são agora mais pertinentes do que nunca no contexto de uma economia globalizada; e

(iii) Os princípios e disposições das normas internacionais do trabalho.

[8] DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E RESPECTIVO SEGUIMENTO[6]

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

Considerando que o crescimento económico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim de que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento económico e social, as políticas económicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;

Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento económico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que goza de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Considerando que numa situação de crescente interdependência económica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) Que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) Que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconheci-

[6] Adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na 86ª Sessão, Genebra, 18 de Junho de 1998.

das como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) A abolição efetiva do trabalho infantil; e

d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

a) Oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoriamento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;

b) Assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e

c) Ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento económico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

[9] CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO RATIFICADAS POR TIMOR-LESTE[8]

— Convenção n.º 29 (1930), sobre o trabalho forçado.

— Convenção n.º 87 (1948), sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical.

— Convenção n.º 98 (1949), relativa ao direito de organização e de negociação colectiva.

— Convenção n.º 100 (1951), sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

— Convenção n.º 111 (1958), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

— Convenção n.º 182 (1999), relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças.

[8] As Convenções n.ºs 29, 87, 98 e 182 foram ratificadas em 16-6-2009. As Convenções n.ºs 100 e 111, em 5-8-2015.

CONVENÇÃO Nº 29
SOBRE O TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 10 de junho de 1930, em sua Décima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, o que constitui a primeira questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e oito de junho de mil novecentos e trinta, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, a ser ratificada pelos Países-membros da Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 1.º

1. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.

2. Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excepcional, nas condições e garantias providas nesta Convenção.

3. Decorridos cinco anos, contados da data de entrada em vigor desta Convenção e por ocasião do relatório ao Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Artigo 31, o mencionado Conselho de Administração examinará a possibilidade de ser extinto, sem novo período de transição o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas e deliberará sobre a conveniência de incluir a questão na ordem do dia da Conferência.

Artigo 2.º

1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

2. A expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá, entretanto, para os fins desta Convenção:

a) Qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;

b) Qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano,

c) Qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta á sua disposição;

d) Qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundação, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizoóticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar 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 de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência á necessidade desses serviços.

Artigo 3.º

Para os fins desta Convenção, o termo "autoridade competente" designará uma autoridade do país metropolitano ou a mais alta autoridade central do território concernente.

Artigo 4.º

1. A autoridade competente não imporá nem permitirá que se imponha trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, empresas ou associações.

2. Onde existir trabalho forçado ou obrigatório, em proveito de particulares, empresas ou associações, na data em que for registrada pelo Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção por um País-membro, esse País-membro abolirá totalmente o trabalho forçado ou obrigatório a partir da data de entrada em vigor desta Convenção em seu território.

Artigo 5.º

1. Nenhuma concessão feita a particulares, empresas ou associações implicará qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório para a produção ou coleta de produto que esses particulares, empresas ou associações utilizam ou negociam.

2. Onde existirem concessões que contenham disposições que envolvam essa espécie de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições serão rescindidas, tão logo quanto possível, para dar cumprimento ao Artigo 1.º desta Convenção.

Artigo 6.º

Funcionários da administração, mesmo quando tenham o dever de estimular as populações sob sua responsabilidade a se engajarem em alguma forma de trabalho, não as pressionarão ou a qualquer um de seus membros a trabalhar para particulares, companhias ou associações.

Artigo 7.º

1. Dirigentes que não exercem funções administrativas não poderão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.

2. Dirigentes que exercem funções administrativas podem, com a expressa autorização da autoridade competente, recorrer a trabalho forçado ou obrigatório

nos termos do Artigo 10.º desta Convenção.

3. Dirigentes legalmente reconhecidos e que não recebem adequada remuneração sob outras formas podem beneficiar-se de serviços pessoais devidamente regulamentados, desde que sejam tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

Artigo 8.º

1. Caberá á mais alta autoridade civil do território interessado a responsabilidade por qualquer decisão de recorrer a trabalho forçado ou obrigatório.

2. Essa autoridade poderá, entretanto, delegar competência às mais altas autoridades locais para exigir trabalho forçado ou obrigatório que não implique o afastamento dos trabalhadores do local de sua residência habitual. Essa autoridade poderá também delegar competência às mais altas autoridades locais, por períodos e nas condições estabelecidas no Artigo 23 desta Convenção, para exigir trabalho forçado ou obrigatório que implique o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual, a fim de facilitar a movimentação de funcionários da administração, em serviço, e transportar provisões do Governo.

Artigo 9.º

Ressalvado o disposto no Artigo 10.º desta Convenção, toda autoridade competente para exigir trabalho forçado ou obrigatório, antes de se decidir pelo recurso a essa medida, assegurar-se-á de que:

a) O trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;

b) O trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;

c) Foi impossível conseguir mão-de-obra voluntária para a execução do trabalho ou para a prestação do serviço com o oferecimento de níveis salariais e condições de trabalho não inferiores aos predominantes na área interessada para trabalho ou serviço semelhante;

d) O trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa.

Artigo 10.º

1. Será progressivamente abolido o trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto, a que recorre a autoridade administrativa para execução de obras públicas.

2. Entrementes, onde o trabalho forçado ou obrigatório for reclamado a título de imposto ou exigido por autoridades administrativas para a execução de obras públicas, a autoridade interessada assegurar-se-á primeiramente que:

a) O trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;

b) O trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;

c) O trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa;

d) O trabalho ou serviço não implicará o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual;

e) A execução do trabalho ou a prestação do serviço será conduzida de acordo com as exigências da religião, vida social e da agricultura.

Artigo 11.º

1. Só adultos do sexo masculino fisicamente aptos, cuja idade presumível não seja inferior a dezoito anos nem superior a quarenta e cinco, podem ser convocados para trabalho forçado ou obrigatório. Ressalvadas as categorias de trabalho enumeradas no Artigo 10.º desta Convenção, serão observadas as seguintes limitações e condições:

a) Prévio atestado, sempre que possível por médico da administração pública, de que as pessoas envolvidas não sofrem de qualquer doença infecto-contagiosa e de que estão fisicamente aptas para o trabalho exigido e para as condições em que será executado;

b) Dispensa de professores e alunos de escola primária e de funcionários da administração pública, em todos os seus níveis;

c) Manutenção, em cada comunidade, do número de homens adultos fisicamente aptos indispensáveis á vida familiar e social;

d) Respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os efeitos a alínea "c" do parágrafo anterior, as normas prescritas no Artigo 23 desta Convenção fixarão a proporção de indivíduos fisicamente aptos da população masculina adulta que pode ser convocada, em qualquer tempo, para trabalho forçado ou obrigatório, desde que essa proporção, em nenhuma hipótese, ultrapasse vinte e cinco por cento. Ao fixar essa proporção, a autoridade competente levará em conta a densidade da população, seu desenvolvimento social e físico, a época do ano e o trabalho a ser executado na localidade pelas pessoas concernentes, no seu próprio interesse, e, de um modo geral, levará em consideração as necessidades econômicas e sociais da vida da coletividade envolvida.

Artigo 12.º

1. O período máximo, durante o qual uma pessoa pode ser submetida a trabalho forçado ou obrigatório de qualquer espécie, não ultrapassará 60 dias por período de doze meses, incluídos nesses dias o tempo gasto, de ida e volta, em seus deslocamentos para a execução do trabalho.

2. Toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório receberá certidão que indique os períodos do trabalho que tiver executado.

Artigo 13.º

1. O horário normal de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório será o mesmo adotado para trabalho voluntário, e as horas trabalhadas além do período normal serão remuneradas na mesma base das horas de trabalho voluntário.

2. Será concedido um dia de repouso semanal a toda pessoa submetida a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia coincidirá, tanto quanto possível, com os dias consagrados pela tradição ou costume nos territórios ou regiões concernentes.

Artigo 14.º

1. Com a exceção do trabalho forçado ou obrigatório a que se refere o Artigo 10.º desta Convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, será remunerado em espécie, em base não-inferior á que prevalece para espécies similares de trabalho na região onde a mão-de-obra é empregada ou na região onde é recrutada, prevalecendo a que for maior.

2. No caso de trabalho imposto por dirigentes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários, nas condições estabelecidas no parágrafo anterior, será efetuado o mais breve possível.

3. Os salários serão pagos a cada trabalhador, individualmente, é não ao chefe de seu grupo ou a qualquer outra autoridade.

4. Os dias de viagem, de ida e volta, para a execução do trabalho, serão computados como dias trabalhados para efeito do pagamento de salários.

5. Nada neste Artigo impedirá o fornecimento de refeições regulares como parte do salário; essas refeições serão no mínimo equivalentes em valor ao que corresponderia ao seu pagamento em espécie, mas nenhuma dedução do salário será feita para pagamento de impostos ou de refeições extras, vestuários ou alojamento especiais proporcionados ao trabalhador para mantê-lo em condições adequadas a execução do trabalho nas condições especiais de algum emprego, ou pelo fornecimento de ferramentas.

Artigo 15.º

1. Toda legislação ou regulamento referente a indemnização por acidente ou doença resultante do emprego do trabalhador e toda legislação ou regulamento que prevejam indemnizações para os dependentes de trabalhadores falecidos ou inválidos, que estejam ou estarão em vigor no território interessado serão igualmente aplicáveis às pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório e a trabalhadores voluntários.

2. Incumbirá, em qualquer circunstância, a toda autoridade empregadora de trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, lhe assegurar a subsistência se, por acidente ou doença resultante de seu emprego, tomar-se total ou parcialmente incapaz de prover suas necessidades, e tomar providências para assegurar a manutenção de todas as pessoas efetivamente dependentes desse trabalhador no caso de morte ou invalidez resultante do trabalho.

Artigo 16.º

1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não serão transferidas, salvo em caso de real necessidade, para regiões onde a alimentação e o clima forem tão diferentes daqueles a que estão acostumadas a que possam por em risco sua saúde.

2. Em nenhum caso será permitida a transferência desses trabalhadores antes de se poder aplicar rigorosamente todas as medidas de higiene e de habitação necessárias para adaptá-los às novas condições e proteger sua saúde.

3. Quando for inevitável a transferência, serão adotadas medidas que assegurem a adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, sob competente orientação médica.

4. No caso de serem os trabalhadores obrigados a executar trabalho regular com o qual não estão acostumados, medidas serão tomadas para assegurar sua adaptação a essa espécie de trabalho, em particular no tocante a treinamento progressivo, às horas de trabalho, aos intervalos de repouso e á melhoria ou ao aumento da dieta que possa ser necessário.

Artigo 17.º

Antes de autorizar o recurso a trabalho forçado ou obrigatório em obras de construção ou de manutenção que impliquem a permanência do trabalhador nos locais de trabalho por longos períodos, a autoridade competente assegurar-se-á de que:

a) Sejam tomadas todas as medidas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores e lhes garantir assistência médica indispensável e, especialmente:

I - Sejam os trabalhadores submetidos a exame médico antes de começar o trabalho e a intervalos determinados durante o período de serviço;

II - Haja serviço médico adequado, ambulatórios, enfermeiras, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, e

III - Sejam satisfatórias as condições de higiene dos locais de trabalho, o suprimento de água potável, de alimentos, combustível, e dos utensílios de cozinha e, se necessário, de alojamento e roupas;

b) Sejam tomadas medidas adequadas para assegurar a subsistência das famílias dos trabalhadores, em especial facilitando a remessa, com segurança, de parte do salário para a família, a pedido ou com o consentimento dos trabalhadores;

c) Corram por conta e responsabilidade da administração os trajetos de ida e volta dos trabalhadores, para execução do trabalho, facilitando a realização desses trajetos com a plena utilização de todos os meios de transportes disponíveis;

d) Corra por conta da administração o repatriamento do trabalhador no caso de enfermidade ou acidente que acarrete sua incapacidade temporária para o trabalho;

e) Seja permitido a todo o trabalhador, que assim o desejar, permanecer como trabalhador voluntário no final do período de trabalho forçado ou obrigatório, sem perda do direito ao repatriamento gratuito num período de dois anos.

Artigo 18.º

1. O trabalho forçado ou obrigatório no transporte de pessoas ou mercadorias, tal como o de carregadores e barqueiros, deverá ser suprimido o quanto antes possível e, até que seja suprimido, as autoridades competentes deverão expedir regulamentos que determinem, entre outras medidas, as seguintes:

a) Que somente seja utilizado para facilitar a movimentação de funcionários da administração em serviço ou para o transporte de provisões do Governo ou, em caso de urgente necessidade, o transporte de outras pessoas além de funcionários;

b) Que os trabalhadores assim empregados tenham atestado médico de aptidão física, onde houver serviço médico disponível, e onde não houver, o empregador seja considerado responsável pelo atestado de aptidão física do trabalhador e de que não sofre de qualquer doença infectocontagiosa;

c) A carga máxima que pode ser transportada por esses trabalhadores;

d) O percurso máximo a ser feito por esses trabalhadores a partir do local de sua residência;

e) O número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante os quais esses trabalhadores podem ser utilizados, incluídos os dias de viagem de regresso;

f) As pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, e os limites da faculdade de exigi-lo.

2. Ao fixar os limites máximos mencionados nas alíneas "c", "d" e "e" do parágrafo anterior, a autoridade competente terá em conta todos os fatores pertinentes, notadamente o desenvolvimento físico da população na qual são recrutados os trabalhadores, a natureza da região através da qual viajarão e as condições climáticas.

3. A autoridade competente providenciará ainda para que o trajeto diário normal desses trabalhadores não exceda distância correspondente á duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que serão levadas em consideração não só a carga a ser transportada e a distância a ser percorrida, mas também as condições da estrada, a época do ano os outros fatores pertinentes, e, se exigidas horas extras além de um trajeto diário normal, essas horas serão remuneradas em base superior á das horas normais.

Artigo 19.º

1. A autoridade competente só autorizará o cultivo obrigatório como precaução contra a fome ou a escassez de alimentos e sempre sob a condição de que o alimento ou a produção permanecerá propriedade dos indivíduos ou da comunidade que os produziu.

2. Nada neste artigo será interpretado como derrogatório da obrigação de membros de uma comunidade, onde a produção é organizada em base comunitária, por força da lei ou costume, e onde a produção ou qualquer resultado de sua venda permanece da comunidade, de executar o trabalho exigido pela comunidade por força de lei ou costume.

Artigo 20.º

Leis de sanções coletivas, segundo as quais uma comunidade pode ser punida por crimes cometidos por qualquer de seus membros, não conterão disposições de trabalho forçado ou obrigatório pela comunidade como um dos meios de punição.

Artigo 21.º

O trabalho forçado ou obrigatório não será utilizado para trabalho subterrâneo em minas.

Artigo 22.º

Os relatórios anuais que os Países-membros que ratificam esta Convenção se comprometem a apresentar ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para aplicar as disposições desta

Convenção, conterão as informações mais detalhadas possíveis com referência a cada território envolvido, sobre a incidência de recurso a trabalho forçado ou obrigatório nesse território; os fins para os quais foi empregado; os índices de doenças e de mortalidade; horas de trabalho; sistemas de pagamento dos salários e suas bases, e quaisquer outras informações pertinentes.

Artigo 23.º

1. Para fazer vigorar as disposições desta Convenção, a autoridade competente baixará regulamentação abrangente e precisa para disciplinar o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação conterá, *inter alia*, normas que permitam a toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar ás autoridades reclamações relativas ás suas condições de trabalho e lhe dêem a garantia de que serão examinadas e levadas em consideração.

Artigo 24.º

Medidas apropriadas serão tomadas, em todos os casos, para assegurar a rigorosa aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego de trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de algum organismo de inspeção já existente para a fiscalização do trabalho voluntário, seja por qualquer outro sistema adequado. Outras medidas serão igualmente tomadas no sentido de que esses regulamentos sejam do conhecimento das pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório.

Artigo 25.º

A imposição ilegal de trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais e todo País-membro que ratificar esta Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas por lei sejam realmente adequadas e rigorosamente cumpridas.

Artigo 26.º

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios submetidos á sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que tem o direito de aceitar obrigações referentes a questões de jurisdição interna. Se, todavia, o País-membro quiser valer-se das disposições do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, acrescerá á sua ratificação declaração que indique:

a) Os territórios nos quais pretende aplicar, sem modificações, as disposições desta Convenção;

b) Os territórios nos quais pretende aplicar, com modificações, as disposições desta Convenção, juntamente com o detalhamento das ditas modificações;

c) Os territórios a respeito dos quais pospõe sua decisão.

2. A dita declaração será considerada parte integrante da ratificação e terá os mesmos efeitos. É facultado a todo País-membro cancelar, no todo ou em parte, por declaração subsequente, quaisquer ressalvas feitas em sua declaração anterior, nos termos das disposições das alíneas "a" e "c" deste Artigo.

Artigo 27.º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 28.º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas no Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro pelo Diretor Geral das ratificações dos Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 29.º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países-membros da Organização, tão logo tenham sido registradas as ratificações de dois Países-membros junto ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. Do mesmo modo lhes dará ciência do registro de ratificações que possam ser comunicadas subsequentemente por outros Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual esta Convenção entrará em vigor.

Artigo 30.º

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 31.º

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará á Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 32.º

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a ratificação por um País-membro da nova con-

venção revista implicará, ipso jure, a denúncia desta Convenção sem qualquer exigência de prazo, a partir do momento em que entrar em vigor a nova Convenção revista, não obstante o disposto no Artigo 30.

2. A partir da data da entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

3. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 33.º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

CONVENÇÃO N.º 87
SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E A PROTECÇÃO DO DIREITO SINDICAL

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em S. Francisco pelo conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 17 de Junho de 1948, na sua trigésima primeira sessão;

Após ter decidido adoptar, sob a forma de convenção, diversas propostas relativas à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, questão que constitui o sétimo ponto na ordem do dia da sessão;

Considerando que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios susceptíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores de assegurarem a paz, «a afirmação do princípio da liberdade sindical»;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou de novo que «a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso constante»;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, na sua trigésima sessão, adoptou, por unanimidade, os princípios que devem estar na base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas, na sua segunda sessão, fez seus esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a envidar todos os seus esforços para que seja possível adoptar uma ou várias convenções internacionais;

Adopta, neste nono dia de Julho de mil novecentos e quarenta e oito, a convenção seguinte, que será denominada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948.

PARTE I

Liberdade sindical

Artigo 1.º

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições seguintes.

Artigo 2.º

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Artigo 3.º

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal

Artigo 4.º

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Artigo 5.º

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

Artigo 6.º

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.

Artigo 7.º

A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção.

Artigo 8.º

1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar - nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela presente Convenção.

Artigo 9.º

1. A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.

2. De acordo com os princípios estabelecidos pelo parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Membro não deverá ser considerada como afectando qualquer lei, decisão, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas na presente Convenção.

Artigo 10.º

Na presente Convenção o termo «organização» significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronato.

PARTE II

Protecção do direito sindical

Artigo 11.º

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical.

PARTE III

Medidas diversas

Artigo 12.º

1. No que respeita aos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946, exceptuando os territórios visados pelos parágrafos 4 e 5 do referido artigo assim emendado, todos os Membros da Organização que ratificarem a presente Convenção devem comunicar ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho, ao mesmo tempo que a sua ratificação ou dentro do mais breve prazo possível após a sua ratificação, uma declaração que dê a conhecer:

a) Os territórios em relação aos quais se comprometem a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem notificações;

b) Os territórios em relação aos quais se comprometem a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, e em que consistem essas notificações;

c) Os territórios aos quais a Convenção é aplicável e, nesses casos, as razões pelas quais ela é inaplicável;

d) Os territórios em relação aos quais reservam a sua decisão.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão efeitos idênticos.

3. Todos os membros poderão renunciar por uma nova declaração a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior, em virtude das alíneas b), c) e d) do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Todos os membros poderão, durante os períodos em que a presente Convenção pode ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, comunicar ao Director-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer aspecto os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação em determinados territórios.

Artigo 13.º

1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção entrarem no âmbito da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do dito território, poderá comunicar ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção pode ser comunicada ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho:

a) Por dois ou vários Membros da organização para um território colocado sob a sua autoridade conjunta;

b) Por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de quaisquer outras disposições em vigor em relação a esse território.

3. As declarações comunicadas ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho, em conformidade com as disposições dos parágrafos anteriores do presente artigo, devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificações, deve especificar em que consistem essas modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, total ou parcialmente, por declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação em declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, comunicar ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer aspecto os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação no tocante à aplicação desta Convenção.

PARTE IV

Disposições finais

Artigo 14.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho e por ele registadas.

Artigo 15.º

1. A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo Director-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo Director-Geral.

3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro doze meses depois da data em que tiver sido registada a sua ratificação.

Artigo 16.º

1. Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos, a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação enviada ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, dentro do prazo de um ano após o termo do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos, podendo em seguida denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 17.º

1. O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunicará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2. Ao comunicar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Artigo 18.º

O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeito de registo, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas acerca de todas as ratificações, declarações e actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores.

Artigo 19.º

No termo de cada período de dez anos, contados da data de entrada em vigor da presente Convenção, o conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 20.º

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que implique a revisão total ou parcial da presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outro modo:

a) A ratificação, por um Membro, da nova convenção que efectuar a revisão envolverá de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 16, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar

a revisão, a presente Convenção deixará de ser susceptível de ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção manter-se-á, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não tenham ratificado a convenção que efectuar a revisão.

Artigo 21.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

CONVENÇÃO Nº 98
SOBRE A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 8 de junho de 1949, em sua trigésima segunda reunião; Tendo decidido adotar algumas propostas relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião; Após decidir que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no primeiro dia de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949:

Artigo 1.º

1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.

2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:

a) Sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;

b) Causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Artigo 2.º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.

2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Artigo 3.º

Mecanismos apropriados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito do direito de sindicalização definido nos artigos anteriores.

Artigo 4.º

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos

de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

Artigo 5.º

1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

2. Nos termos dos princípios estabelecidos no Parágrafo 8 do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um País-membro não será tida como derrogatória de lei, sentença, costume ou acordo já existentes que outorguem às forças armadas e à polícia qualquer direito garantido por esta Convenção.

Artigo 6.º

Esta Convenção não trata da situação de funcionários públicos a serviço do Estado e nem será de algum modo interpretada em detrimento de seus direitos ou situação funcional.

Artigo 7.º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8.º

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9.º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

a) Os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, sem modificações, as disposições da Convenção;

b) Os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, com modificações, as disposições da Convenção, detalhando a natureza dessas modificações;

c) Os territórios a respeito dos quais consideram inaplicável a Convenção e, nesse caso, as razões dessa inaplicabilidade;

d) Os territórios a respeito dos quais pospõem sua decisão, na dependência de uma avaliação mais atenta da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) e d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, mediante nova declaração, quaisquer restrições feitas em sua declaração original.

4. Todo País-membro poderá enviar ao Diretor Geral, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe, com o detalhamento possível, sobre a situação atual com referência a esses territórios.

Artigo 10.º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos dos Parágrafos 4 e 5 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão se as disposições da Convenção serão aplicadas, sem modificações no território em questão, ou se estarão sujeitas a modificações; quando indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas com possíveis modificações, a declaração especificará em que consistem essas modificações.

2. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, mediante declaração posterior, renunciar total ou parcialmente ao direito de se valer de modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, nos termos do disposto no Artigo 11, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe sobre a atual situação com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 11.º

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. O País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 12.º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data de entrada em vigor da Convenção.

Artigo 13.º

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade como Artigo 102 da Cartadas Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 14.º

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15.º

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) A ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 11 desta Convenção;

b) Esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 16.º

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

CONVENÇÃO N.º 100
SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo conselho de administração do Bureau Internacional do Trabalho, reunida a 6 de junho de 1951, na sua 34ª sessão,

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão,

Tendo decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Convenção internacional,

Adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e um, a Convenção que segue, que se denominará Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951.

Artigo 1.º

Para os fins da presente Convenção:

a) O termo «remuneração» abrange o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último.

b) A expressão «igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor» refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

Artigo 2.º

1. Cada Membro deverá, pelos meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, promover e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por qualquer dos seguintes meios:

a) Legislação nacional;

b) Mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação da remuneração;

c) Convenções coletivas negociadas entre empregadores e trabalhadores;

d) A combinação dos meios acima mencionados.

Artigo 3.º

1. Quando tal ação facilitar a aplicação da presente Convenção, serão tomadas providências para promover a avaliação objetiva dos empregos com base no trabalho a ser executado.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação serão decididos pelas autoridades competentes no que respeita à fixação das tabelas de remuneração, ou, se as tabelas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelos contraentes das referidas convenções.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração que correspondam, sem consideração de sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, resultantes dessa avaliação objetiva, não serão consideradas como contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Artigo 4.º

Cada Membro colaborará, da maneira que for conveniente, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, a fim de tornar efetivas as disposições da presente Convenção.

Artigo 5.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para registo, ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho.

Artigo 6.º

1. A presente Convenção apenas obrigará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo diretor-geral.
2. A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registadas pelo diretor-geral as ratificações de dois Membros.
3. A partir de então, a presente Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data do registo da sua ratificação.

Artigo 7.º

1. As declarações que forem enviadas ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho, de acordo com o parágrafo 2º do artigo 35º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão especificar:
a) Os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem qualquer modificação;
b) Os territórios nos quais o Membro se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;
c) Os territórios nos quais é inaplicável a Convenção e, neste caso, as razões da inaplicabilidade;
d) Os territórios nos quais a tomada de decisão aguarda uma avaliação mais aprofundada da situação.
2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo do presente artigo consideram-se partes integrantes da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.
3. Qualquer Membro poderá renunciar, por meio de nova declaração, a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior decorrente das alíneas b), c) e d) do primeiro parágrafo do presente artigo.
4. Qualquer Membro poderá, durante os períodos em que a presente Convenção pode ser denunciada em conformidade com as disposições do artigo 9º, enviar ao diretor-geral uma declaração nova modificando noutro sentido os termos de qualquer declaração anterior e dando a conhecer a situação em determinados territórios.

Artigo 8.°

1. As declarações enviadas ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho em conformidade com os parágrafos 4° e 5.° do artigo 35° da Constituição da Organização Internacional do Trabalho devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam com reserva de modificações, deve especificar-se em que consistem as referidas modificações.

2. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, a qualquer tempo, por meio de declaração ulterior, renunciar, total ou parcialmente, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, em conformidade com as disposições do artigo 9°, comunicar ao diretor-geral uma declaração nova modificando noutro sentido os termos de uma declaração anterior, dando a conhecer a situação no que diz respeito à aplicação desta Convenção.

Artigo 9.°

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorridos dez anos a contar da data da entrada em vigor Convenção, mediante uma comunicação, para registo, ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho. A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, fica obrigado por um novo período de dez anos e, seguidamente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 10.°

1. O diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido enviada, o diretor-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data a partir da qual entra em vigor a presente Convenção.

Artigo 11.°

O diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registo, em conformidade com o artigo 10° da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha registado de acordo com o previsto nos artigos anteriores.

Artigo 12.º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração do Bureau Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

1. No caso de a Conferência adotar nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova Convenção:

a) A ratificação por um Membro da nova Convenção implicará *ipso jure,* a imediata denúncia da presente Convenção, não obstante o disposto no artigo 9º, com a reserva de que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova Convenção a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e não hajam ratificado a nova Convenção.

Artigo 14.º

As versões em inglês e francês do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

CONVENÇÃO N.º 111
SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo conselho de administração do Bureau Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, na sua 42ª sessão;

Tendo decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Tendo decidido que essas disposições tomariam a forma de uma Convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem,

Adota, no dia vinte e cinco de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e oito, a Convenção que segue, que será denominada Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958.

Artigo 1.º

1. Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser determinada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em requisitos inerentes para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para fins da presente Convenção as palavras «emprego» e «profissão» incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, e os termos e as condições de emprego.

Artigo 2.º

Todo o Membro no qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às condições e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 3.º

Todo o Membro no qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se, por métodos adequados às condições e aos usos nacionais, a:

a) Obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;

b) Promulgar leis e promover programas de educação próprios a fim de assegurar a aceitação e a aplicação da política;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização direta de uma autoridade nacional;

e) Assegurar a observância da referida política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e nos serviços de colocação dependentes de uma autoridade nacional;

f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4.º

Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objeto da suspeita legítima de se envolver com uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontra realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5.º

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas noutras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não devem ser consideradas como medidas de discriminação.

2. Todo o Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção e assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a idade, a invalidez, os encargos familiares ou o estatuto social ou cultural.

Artigo 6.º

Os Membros que ratificarem a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para registo, ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho.

Artigo 8.º

1. A presente Convenção apenas obrigará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo diretor-geral.

2. A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registadas pelo diretor-geral as ratificações de dois Membros.

3. A partir de então, a presente Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data do registo da respetiva ratificação.

Artigo 9.º

1. Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorridos dez anos a contar da data da entrada em vigor da Convenção, mediante comunicação, para registo, ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho. A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará obrigado por novo período de dez anos, e, seguidamente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 10.º

1. O diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data a partir da qual entra em vigor a presente Convenção.

Artigo 11.º

O diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, em conformidade com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e atos de denúncia que tenha registado de acordo com o previsto nos artigos anteriores.

Artigo 12.º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração do Bureau Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

1. No caso de a Conferência adotar nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova Convenção:

a) A ratificação por um Membro da nova Convenção implicará *ipso jure,* a imediata denúncia da presente Convenção, não obstante o disposto no artigo 9.º, com a reserva de que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova Convenção a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e não hajam ratificado a nova Convenção.

Artigo 14.º

As versões em inglês e francês do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

CONVENÇÃO N.º 182
RELATIVA À INTERDIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO DAS CRIANÇAS E À ACÇÃO IMEDIATA COM VISTA À SUA ELIMINAÇÃO[9]

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida a 1 de Junho de 1999, na sua 87.ª Sessão;

Considerando a necessidade de adoptar novos instrumentos com vista à proibição e eliminação das piores formas de trabalho das crianças, enquanto prioridade principal da acção nacional e internacional, nomeadamente da cooperação e da assistência internacionais, para completar a Convenção e a Recomendação Relativas à Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973, que continuam a ser instrumentos fundamentais no que diz respeito ao trabalho das crianças;

Considerando que a eliminação efectiva das piores formas de trabalho das crianças exige uma acção de conjunto imediata que tenha em consideração a importância de uma educação de base gratuita e a necessidade de libertar as crianças envolvidas de todas essas formas de trabalho e de assegurar a sua readaptação e a sua integração social, tendo ao mesmo tempo em consideração as necessidades das respectivas famílias;

Recordando a resolução relativa à eliminação do trabalho das crianças, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 83.ª Sessão, em 1996;

Reconhecendo que o trabalho das crianças é em grande medida provocado pela pobreza e que a solução a longo prazo reside no crescimento económico sustentado que conduza ao progresso social e, em particular, à diminuição da pobreza e à educação universal;

Recordando a Convenção Relativa aos Direitos da Criança, adoptada em 20 de Novembro de 1989 pela Assembleia Geral das Nações Unidas;

Recordando a Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao Seu Acompanhamento, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86.ª Sessão, em 1998;

Recordando que algumas das piores formas de trabalho das crianças são abrangidas por outros instrumentos internacionais, em particular a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, de 1956;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao trabalho das crianças, questão que constitui o 4.º ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional;

adopta, neste dia 17 de Junho de 1999, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

---

[9]Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 17 de Junho de 1999.

Artigo 1.º

Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deve tomar, com a maior urgência, medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças.

Artigo 2.º

Para os efeitos da presente Convenção, o termo «criança» aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos.

Artigo 3.º

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «as piores formas de trabalho das crianças» abrange:

a) Todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados;

b) A utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou de espectáculos pornográficos;

c) A utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para actividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de estupefacientes tal como são definidos pelas convenções internacionais pertinentes;

d) Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

Artigo 4.º

1. Os tipos de trabalho visados na alínea d) do artigo 3.º devem ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas tomando em consideração as normas internacionais pertinentes e, em particular, os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

2. A autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, deve localizar os tipos de trabalho assim determinados.

3. A lista dos tipos de trabalho determinados de acordo com o n.º 1 do presente artigo deve ser periodicamente examinada e, se necessário, revista mediante consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5.º

Qualquer membro deve, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, estabelecer ou designar mecanismos apropriados para fiscalizar a aplicação das disposições que apliquem a presente Convenção.

Artigo 6.º

1. Qualquer membro deve elaborar e pôr em prática programas de acção visando prioritariamente eliminar as piores formas de trabalho das crianças.

2. Esses programas de acção devem ser elaborados e postos em prática mediante consulta das instituições públicas competentes e das organizações de empregadores e de trabalhadores e, se for caso disso, tomando em consideração as opiniões de outros grupos interessados.

Artigo 7.º

1. Qualquer membro deve tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação efectiva e o respeito das disposições que apliquem a presente Convenção, incluindo o estabelecimento e a aplicação de sanções penais ou, se for caso disso, outras sanções.

2. Tendo em conta a importância da educação na eliminação do trabalho das crianças, qualquer membro deve adoptar medidas eficazes dentro de um prazo determinado para:

a) Impedir que as crianças sejam envolvidas nas piores formas de trabalho das crianças;

b) Prover a ajuda directa necessária e apropriada para libertar as crianças das piores formas de trabalho das crianças e assegurar a sua readaptação e a sua integração social;

c) Assegurar a todas as crianças que tenham sido libertadas das piores formas de trabalho das crianças o acesso à educação de base gratuita e, sempre que for possível e apropriado, à formação profissional;

d) Identificar as crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contacto directo com elas;

e) Ter em conta a situação particular das raparigas.

3. Qualquer membro deve designar a autoridade competente encarregada da execução das disposições que apliquem a presente Convenção.

Artigo 8.º

Os membros devem adoptar medidas apropriadas a fim de se ajudarem mutuamente para aplicar em as disposições da presente Convenção, através de uma cooperação e ou uma assistência internacional reforçadas, incluindo através de medidas de apoio ao desenvolvimento económico e social, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registadas.

Artigo 10.º

1. A presente Convenção apenas obriga os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

2. Ela entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois membros

terem sido registadas pelo Director-Geral.

3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 11.º

1. Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la após um período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano após ter sido registada.

2. Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano após o termo do período de 10 anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará vinculado durante um novo período de 10 anos e, em seguida, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de 10 anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 12.º

1. O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e de todos os actos de denúncia que lhe forem comunicados pelos membros da Organização.

2. Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 13.º

O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores.

Artigo 14.º

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 15.º

1. Se a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) Sem prejuízo do artigo 11.º, a ratificação por um membro da nova convenção de revisão implicará de pleno direito a denúncia imediata da presente Convenção, contanto que a nova convenção de revisão tenha entrado em vigor;

b) A presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros a partir da data de entrada em vigor da nova convenção de revisão.

2. A presente Convenção continuará em vigor na sua actual forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Artigo 16.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

B — LEGISLAÇÃO DO TRABALHO
I — RELAÇÃO DE TRABALHO

[10] LEI DO TRABALHO
(Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro)

Através do Regulamento UNTAET nº 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. Excetuam-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 sindicado 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 de-

terminada 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 caráter

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 11.º

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 14.º

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 15.º

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 respetiva 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 55.º.

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 contrato 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 indemnização, nos termos previstos no artigo 55.º.

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.°
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 respetivos 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.°
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.°
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 or-

ganizações 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 qualquer 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 apre-

sentar 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 de-

sempenho 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. 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 6.º.

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 59.º;

f) Ausência temporária por motivo de doença ou acidente, nos termos do n.º 4 do artigo 33.º;

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 55.º.

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. 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 55.º, 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 caráter 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.

3. 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 97.º.

3. A declaração de ilicitude pelo tribunal confere ao trabalhador os direitos previstos no artigo 55.º.

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.°
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 efetuar 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.°
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 prestar trabalho noturno ou extraordinário.

Artigo 64.°
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.°
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 espectáculos 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 participação 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 76.º.

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 obrigatoriamente 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 remu-

neração 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 68.º.

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.°
Direitos

As organizações sindicais e as organizações de empregadores, devidamente registadas, 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.°
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.°
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.°
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.°
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.°
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 porcento 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 80.º, 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 80.º, 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.ºs 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.

[11] 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 nº 4 do artigo 8º 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 13º, 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 18º.

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 respetivas 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 n.º 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 quaisquer 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 16.º
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 8.º, 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 17.º
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 empresa, 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 n° 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.° 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° devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no n° 1 e no n° 1 do artigo 17°, 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 excecional, 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 23.º
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 regime 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 14º, 16º, e 21º 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 VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 28.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

[12] FERIADOS NACIONAIS E DATAS OFICIAIS COMEMORATIVAS (Lei n.º 10/2005, de 10 de Agosto)[10.]

O elenco dos feriados nacionais consta da Ordem Executiva da UNTAET nº 2000/1, de 10 de Julho, com os efeitos jurídicos para os funcionários públicos que resultavam do artigo 4º da Directiva da UNTAET nº 2000/4, de 30 de Junho (entretanto derrogada pelos artigos 51.º e 121.º da Lei nº 8/2004, de 5 de Maio - Estatuto da Função Pública).

O feriado é, por definição, um dia consagrado ao repouso e à celebração de evento histórico ou religioso, propiciando ocasião para aprofundar as relações humanas. Assim sendo, as datas que devam considerar-se feriados têm o efeito principal de exonerar o trabalhador do dever de comparecer ao serviço, sem perda das respectivas remunerações e outras regalias laborais.

Os feriados que vigoram em Timor-Leste foram, todavia, aprovados no contexto do período de transição para a independência que decorreu, sob os auspícios da Organização das Nações Unidas, até 20 de Maio de 2002, havendo agora que lhes conferir a legitimidade decorrente da soberania readquirida e da vontade popular que o Parlamento Nacional, como órgão de soberania legislativo, representa.

Justifica-se, assim, redefinir a lista de feriados, pondo termo às dúvidas que

[10] A Lei n.º 10/2005, relativa aos feriados nacionais e datas oficiais comemorativas, foi alterada pela Lei n.º 3/2016, de 25-5, que se transcreve:

"O dia 3 de Março de 1981 marca a realização da I Conferência Nacional em Laline/Kulujaca entre Viqueque e Lacluta, evento que determinou a reorganização e transformação das forças de resistência e luta contra os invasores, uma nova fase que se revelou fundamental e marcante para o sucesso das suas operações.

Nesta data pretende-se homenagear todos os que participaram ativamente na luta pela libertação nacional na frente armada, na frente clandestina e na frente diplomática durante os anos da ocupação.

O dia 7 de dezembro é reconhecido como o feriado nacional de Timor-Leste em memória de todos os que resistiram à ocupação da Indonésia e que lutaram pela libertação do povo Timorense.

Apelando à importância de relembrar esta data na história de Timor-Leste em memória de todos os que perderam a sua vida lutando contra a invasão Indonésia, importa assinalar esta data como o Dia da Memória.

Também o dia 31 de dezembro deve ser assinalado como feriado nacional em memória e homenagem ao líder da Resistência e Presidente da FRETILIN Nicolau Lobato, por altura da sua morte em combate no vale de Mindelo, Posto Administrativo de Turiscai, Manufahi, em 1978.

O papel histórico que assumiu no processo de Proclamação Unilateral da Independência de Timor-Leste e na definição das estratégias políticas e militares para a libertação do povo, torna Nicolau Lobato um dos líderes mais venerados da história do País.

E, assim, desígnio do Estado Timorense reconhecer a importância destas datas históricas, assinalando-as como feriados e dias consagrados à recordação.

Assim, o Parlamento Nacional decreta, nos termos do n.º 1 do artigo 95º da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º (Primeira Alteração à Lei n.º 10/2005, de 10 de agosto): O artigo 2.º da Lei n.º 10/2005, de 10 de agosto, passa a ter a seguinte redação:

(As alterações encontram-se incluídas no Decreto-lei n.º 10/2005)

Artigo 2.º (Entrada em vigor): A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação".

se têm vindo a suscitar quanto à qualificação jurídica de algumas datas festivas ou comemorativas e ao âmbito, objectivo e subjectivo, da sua aplicação.

Assim, o Parlamento Nacional, nos termos dos artigos 92.° e 95.°, n° 1, da Constituição, decreta, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.°
Âmbito de aplicação

A presente lei, aplicando-se a todos e quaisquer regimes de trabalho dos sectores público e privado, estabelece o regime jurídico dos feriados, datas oficiais comemorativas e tolerâncias de ponto.

Artigo 2.°
Feriados nacionais

1. São feriados nacionais com data fixa, em cada ano:

a) O dia 1 de Janeiro, como Dia de Ano Novo;

b) O dia 3 de Março, como Dia dos Veteranos;

c) O dia 1 de Maio, como Dia Mundial do Trabalhador;

d) O dia 20 de Maio, como Dia da Restauração da Independência;

e) O dia 30 de Agosto, como Dia da Consulta Popular;

f) O dia 1 de Novembro, como Dia de Todos os Santos;

g) O dia 2 de Novembro, como Dia de Todos os Fiéis Defuntos;

h) O dia 12 de Novembro, como Dia Nacional da Juventude;

i) O dia 28 de Novembro, como Dia da Proclamação da Independência;

j) O dia 7 de Dezembro, como Dia da Memória;

k) O dia 8 de Dezembro, como Dia da Nossa Senhora da Imaculada Conceição e Padroeira de Timor-Leste;

l) O dia 25 de Dezembro, como Dia de Natal;

m) O dia 31 de Dezembro, como Dia dos Heróis Nacionais.

(Redacção introduzida pela Lei n.º 3/2016, de 25 de Maio)

2. São feriados nacionais de data variável, em cada ano:

a) A Sexta-Feira Santa, inserida nas comemorações cristãs da Páscoa;

b) O *Idul Fitri,* como o dia que marca, para os muçulmanos, o fim do Ramadão;

c) A Festa do Corpo de Deus;

d) O *Idul Adha,* como dia de sacrifício para os muçulmanos.

3. As datas concretas dos feriados previstos no número anterior são fixadas anualmente, no mês de Janeiro do ano a que digam respeito, por despacho do membro do Governo responsável pela área do trabalho.

4. O feriado nacional equipara-se a dia de serviço efectivo, estando o trabalhador dispensado de comparecer ao serviço, sem perda do vencimento correspondente e de quaisquer outros direitos ou regalias resultantes da relação de trabalho.

5. O trabalhador que, por qualquer motivo, preste serviço em dia de feriado nacional tem direito a compensação, em condições a definir por diploma normativo do Governo.

6. O disposto nos números anteriores não se aplica aos funcionários escala-

dos para trabalhar em dias feriados por virtude de regime de trabalho por turnos ou necessidade de assegurar a prestação de serviços públicos essenciais.

Artigo 3.°
Comemorações do Dia da Proclamação da Independência

Constitui dever cívico de todos os cidadãos, em especial os estudantes e os funcionários e agentes do Estado, participar nos festejos e cerimônias comemorativas do dia da Proclamação da Independência que tenham lugar nos serviços públicos ou estabelecimentos de ensino, públicos ou privados.

Artigo 4.°
Feriados locais

Pode haver feriados locais, a decretar, em condições a definir por lei, pelos órgãos competentes do poder local.

Artigo 5.°
Datas oficiais comemorativas

1. São datas oficiais comemorativas com data fixa:
a) O dia 1 de Junho, como Dia Internacional da Criança;
b) O dia 20 de Agosto, como Dia das Forças Armadas de Libertação Nacional de Timor-Leste (FALINTIL);
c) O dia 3 de Novembro, como Dia Nacional da Mulher;
d) O dia 10 de Dezembro, como Dia Internacional dos Direitos Humanos.
2. São datas oficiais comemorativas de data variável, em cada ano:
a) A Quarta-Feira de Cinzas;
b) A Quinta-Feira Santa, inserida nas comemorações cristãs da Páscoa;
c) O dia da Ascensão de Jesus Cristo ao Céu.
3. As datas previstas nos números anteriores não são consideradas feriados, podendo, no entanto, ser objecto de tolerância de ponto, nos termos do artigo 7°.

Artigo 6.°
Cláusulas nulas

São nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas inseridas em contratos individuais de trabalho ou instrumentos de regulamentação colectiva que estabeleçam feriados diferentes dos previstos na presente lei.

Artigo 7.°
Tolerância de ponto

1. Tolerância de ponto é a faculdade geral de os trabalhadores ou dado conjunto de trabalhadores de determinado serviço, empresa ou organismo não comparecerem ao trabalho ou dele se ausentarem durante parte da jornada diária de trabalho, mediante autorização superior prévia, sem perda de remuneração e quaisquer direitos ou regalias inerentes à relação de trabalho.
2. A tolerância de ponto só pode ser concedida:
a) Por ocasião de data oficial comemorativa;

b) Por virtude de acontecimento nacional ou facto relevante relacionado com o serviço, empresa ou organismo em que os trabalhadores se integrem;

c) Por motivo de celebração de data religiosa por trabalhador que professe religião cujas datas festivas não estejam contempladas na presente lei como feriados nacionais ou datas oficiais comemorativas.

3. A tolerância de ponto dispensa do serviço, pelo período fixado, os trabalhadores abrangidos que dela pretendam disfrutar, mas não impede os restantes de, querendo, se apresentarem ao serviço.

4. A tolerância de ponto é atribuída mediante despacho escrito, que deve ser publicitado através de afixação nos locais de estilo do local de trabalho e comunicação antecipada, quando possível, a todos os trabalhadores interessados.

5. O despacho escrito que determinar a tolerância de ponto deve indicar o universo de trabalhadores abrangidos e o período de tempo em que estejam dispensados do serviço.

6. Têm competência para conceder tolerância de ponto:

a) A respectiva entidade patronal, no caso dos trabalhadores do sector privado ou àquela vinculados por contrato individual de trabalho;

b) O Presidente da República, no caso dos funcionários e agentes integrados nos respectivos serviços de apoio;

c) O Presidente do Parlamento Nacional, no caso dos funcionários e agentes adstritos aos respectivos serviços de apoio;

d) O Primeiro-Ministro, no caso dos funcionários e agentes dos ministérios ou serviços deles dependentes, bem como dos institutos e organismos integrados na administração indirecta do Estado;

e) O Conselho Superior da Magistratura Judicial, no caso dos funcionários judiciais, e o Conselho Superior do Ministério Público, no caso dos funcionários que prestem serviço sujeitos às ordens e directrizes dos órgãos do Ministério Público;

f) O Provedor de Direitos Humanos e Justiça, relativamente ao pessoal que preste serviço na Provedoria de Direitos Humanos e Justiça.

7. A decisão de conceder ou não tolerância de ponto constitui poder discricionário, insusceptível de reclamação ou recurso, das entidades enumeradas no número anterior.

Artigo 8.°
Disposição transitória

Enquanto não for definida, por decreto-lei ou decreto do Governo, a compensação a que se referem o n° 5 do artigo 2° da presente lei e o n.º 2 do artigo 51° da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho, mantém-se plenamente em vigor, para os trabalhadores do sector privado, o disposto no n.º 7 do artigo 13° do Regulamento da UNTAET n.º 2002/5, de 1 de Maio.

Artigo 9.°
Norma revogatória

São expressamente revogados:

a) O artigo 4° da Directiva da UNTAET n.º 2000/4, de 30 de Junho, al-

terada pelas Directivas da UNTAET n.ºs 2001/9, de 18 de Julho, e 2002/2, de 5 de Março;

b) A Ordem Executiva da UNTAET n.º 2000/1, de 10 de Julho.

Artigo 10.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

II — ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO

[13] ESTATUTO DA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO

(Decreto-Lei n.º 19/2010, de 1 de Dezembro)[11]

O alargamento dos sectores económicos em Timor-Leste tem causado a necessidade de se criar e fortalecer instituições governamentais capazes de garantir a aplicação da lei através de actividades no terreno e instauração de processos sancionatórios que inibam a violação e o desrespeito às Leis e Regulamentos em vigor.

Para a área do Trabalho, a fiscalização e consciencialização dos Empregadores e Trabalhadores já vem sendo promovida pela Direcção Nacional de Inspecção do Trabalho – DNIT, que é parte da estrutura orgânica da Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego – SEFOPE. Contudo, para que os serviços da referida Direcção possam ser prestados com maior abrangência e em conformidade com os Padrões Internacionais do Trabalho, há a necessidade de que seja estabelecido um Estatuto próprio que rega as actividades de inspecção, auditoria e fiscalização, de informação e aconselhamento, processamento e regime sancionatório, bem como o regime de carreira dos Inspectores do Trabalho. Dessa forma, o presente Estatuto, que cria a Inspecção Geral do Trabalho – IGT, tem como principal objectivo o aperfeiçoamento e fortalecimento dos Serviços de Inspecção do Trabalho em todo o país, preparando-o para enfrentar e ultrapassar os desafios presentes num Estado de Direito económico e socialmente desenvolvido, como se almeja para Timor-Leste.

Assim,

O Governo decreta, nos termos da alínea j) do Artigo 115.º da Constituição da República, para valer com lei, o seguinte:

[11] Alterado pelo Decreto-Lei n.º 12/2013, de 30 de Outubro, primeira alteração ao Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, aprovado pelo Decreto - Lei n.º 19/2010, de 1-12. As alterações encontram-se inseridas no texto deste diploma.

No preâmbulo do Decreto-Lei n.º 12/2013 refere-se o seguinte: "A Inspeção Geral do Trabalho foi criada em 2010 com o principal objetivo de aperfeiçoar e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho em todo o país. Para tal e de forma a estabelecer-se uma instituição dotada das capacidades técnicas necessárias para o cabal cumprimento das suas funções, o seu estatuto prevê um regime de carreiras especial com cinco categorias. Sucede que o referido estatuto não contém uma norma transitória que permita a transição dos atuais Inspetores, sujeitos ao regime da carreira geral da Função Pública, para o referido regime de carreiras especial já criado. Desta forma, torna-se necessário rever o respetivo diploma de forma a criar-se a base legal que permita aos Inspetores já em serviço transitarem para o regime de carreiras especial".

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÇÃO I
OBJECTO, NATUREZA E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º
Objecto

O presente Decreto-Lei estabelece o regime estatutário das actividades de inspecção, auditoria e fiscalização, de informação e aconselhamento e de cooperação do sistema da Inspecção Geral do Trabalho, doravante designada por IGT.

Artigo 2.º
Natureza da IGT

1. A IGT é o serviço público, na directa dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, que realiza o controlo do cumprimento das normas relativas às condições de trabalho, de prevenção dos riscos profissionais, de segurança social, de colocação, emprego e protecção do desemprego, de trabalho de estrangeiros, bem como das demais normas cujo controlo por lei lhe seja atribuído.

2. A IGT tem ainda por função prestar informação técnica e de aconselhamento a empregadores e trabalhadores.

3. Para além das competências referidas nos números anteriores, a IGT tem também o dever de sugerir à autoridade competente as medidas adequadas em caso de descumprimento ou inadequação das normas legais ou regulamentares.

4. A IGT desenvolve a sua acção no âmbito de poderes de autoridade pública, tendo em vista a promoção da melhoria das condições de trabalho, com autonomia técnica e funcional, de acordo com os princípios da Convenção n.º 81 da OIT.

Artigo 3.º
Âmbito

1. A IGT exerce a sua acção em todo o território nacional e em todos os ramos da actividade económica.

2. A acção da IGT incide em empresas e instituições, qualquer que seja a sua forma ou natureza jurídica, seja qual for o regime aplicável aos respectivos trabalhadores, incluindo as relações de trabalho em que seja parte pessoa colectiva de direito público ou equiparada, bem como em quaisquer locais em que se verifica a prestação de trabalho ou em relação aos quais haja indícios fundamentados dessa prestação.

3. A IGT não actua no âmbito das relações de emprego dos funcionários do Estado sujeitos ao estatuto legal da função pública, salvo no que se respeitar à segurança social e à prevenção de riscos profissionais.

4. Os estabelecimentos das forças militares são exceptuados do âmbito de intervenção da IGT.

SECÇÃO II
DEFINIÇÕES, ATRIBUIÇÕES E ÁREAS DE ACTUAÇÃO

Artigo 4.º
Definições

Para fins de aplicação deste Decreto-Lei entende-se por:

a) Actividade de inspecção, a acção de inspecção, auditoria e fiscalização desenvolvida pelos serviços da IGT;

b) Inspector Geral, o dirigente máximo da IGT a quem compete superintender e controlar os diversos serviços da IGT, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 4.º da Convenção n.º 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

c) *Serviço de Inspecção do Trabalho,* a rede desconcentrada de serviços da IGT aos quais está cometida a missão de assegurar o exercício operacional das funções de inspecção, auditoria e fiscalização, de informação e aconselhamento e de cooperação;

d) *Sistema da Inspecção Geral do Trabalho,* o conjunto de princípios legais, normas, órgãos, funcionários e meios materiais que contribuem para a missão de assegurar o cumprimento das normas do trabalho ou outras que lhe sejam atribuídas;

e) *Pessoal de inspecção,* o pessoal dos serviços referidos nas alíneas anteriores que exerça funções de inspecção, auditoria e fiscalização.

Artigo 5.º
Atribuições

1. São atribuições da IGT, no domínio da promoção da melhoria das condições de trabalho, realizar as seguintes actividades:

a) O controlo das normas legais e regulamentares em matéria de relações de trabalho;

b) O controlo das condições de organização dos tempos de trabalho e de descanso;

c) Verificar a conformidade dos salários e demais prestações e contrapartidas do trabalho prestado, nos termos da lei, do acordo colectivo e do contrato individual do trabalho;

d) O controlo, nos termos da lei, do emprego de menores, de aprendizes, de trabalhadores em formação e de outros grupos de trabalhadores vulneráveis, designadamente mulheres grávidas, puérperas ou lactantes e pessoas deficientes;

e) O controlo sobre as normas respeitantes à protecção, direitos e garantias dos representantes dos trabalhadores nas empresas;

f) Verificar o cumprimento das disposições relativas à elaboração e cumprimento dos regulamentos internos das empresas, quando estabelecidos nos termos da lei.

2. São atribuições da IGT, no domínio do desenvolvimento da prevenção de riscos profissionais, realizar as seguintes actividades:

a) Zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, designadamente em relação aos locais de trabalho, aos equipamentos de trabalho, aos materiais e processos de trabalho e à disponibilização de equipamentos de protecção individual;

b) Zelar pelo cumprimento das normas respeitantes à protecção contra as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos que apresentem risco para a saúde dos trabalhadores;

c) Verificar a existência de medidas que permitam fazer face a situações de emergência em caso de perigo grave e iminente, em caso de acidente, administração de primeiros socorros e evacuação de trabalhadores, bem como de combate a incêndios;

d) Zelar pelo cumprimento dos deveres de consultar e de disponibilizar instruções, informação e formação aos trabalhadores e aos seus representantes;

e) Zelar pelo cumprimento dos deveres relativos à vigilância da saúde dos trabalhadores;

f) Divulgar e promover estudos técnicos sobre a eliminação dos riscos para a vida e a saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho.

3. São atribuições da IGT, no domínio da colocação, emprego e protecção do desemprego, migração e trabalho de estrangeiros, realizar as seguintes actividades:

a) O controlo das normas legais em matéria de trabalho temporário e das agências privadas de colocação no emprego;

b) O controlo das normas legais respeitantes ao despedimento colectivo ou às demais formas de despedimento, nos termos da lei;

c) O controlo das obrigações e protecções relativas ao emprego de trabalhadores estrangeiros;

d) O controlo das normas legais em matéria de formação profissional, nos termos da lei.

4. Compete à IGT, no domínio da segurança social e protecção social, o controlo do cumprimento dos direitos e obrigações dos contribuintes do sistema de segurança social.

Artigo 6.º
Áreas de actuação

A IGT desenvolve as suas funções através da articulação das seguintes áreas de actuação:

a) A realização da actividade de inspecção nos locais de trabalho, incluindo o respectivo processamento de infracções do trabalho e de segurança social;

b) A realização de acções de acompanhamento e controlo por ocasião da execução de planos de construção, transformação e modernização de estabelecimentos e aquando da introdução de novas técnicas ou tecnologias, designadamente no âmbito dos processos de autorização e licenciamento de actividades económicas;

c) A realização de inquéritos de acidentes de trabalho e doenças profissionais mortais ou graves, tendo em vista apurar as suas causas e circunstâncias e promover as medidas adequadas a corrigir as deficiências detectadas;

d) A disponibilização de informação, em diversos suportes, aos diferentes

grupos de destinatários da sua acção, respeitante a:

i) Orientação técnica sobre a melhor forma de dar cumprimento à legislação do trabalho e da segurança social, bem como sobre a adopção de medidas de prevenção dos riscos profissionais;

ii) Dados relativos a comunicações, notificações e autorizações de que a IGT seja destinatária nos termos da lei;

iii) Resultados globais da actividade da IGT, designadamente através da elaboração do relatório anual;

e) A promoção de acções de informação e de aconselhamento técnico aos sujeitos da relação de emprego e das respectivas organizações representativas, bem como a disponibilização de serviços de atendimento personalizado a trabalhadores e empregadores nos serviços de inspecção do trabalho, ou em locais por estes definidos;

f) A participação e cooperação com organizações representativas de trabalhadores, de empregadores, com entidades públicas ou privadas e da comunidade técnica e científica em actividades que concorram para a concretização de finalidades idênticas às da IGT;

g) A emissão de pareceres sobre estudos preparatórios e projectos de diplomas legais cujo cumprimento lhe incumba assegurar, bem como para alertar os serviços competentes sobre as insuficiências, deficiências ou inadequações de normas legais, regulamentares ou convencionais em vigor, por forma a sugerir medidas adequadas de correcção.

CAPÍTULO II
COMPETÊNCIA DO PESSOAL DA INSPECÇÃO

Artigo 7.º
Inspetor-geral do Trabalho

1. A Inspecção Geral do Trabalho é dirigida por um Inspetor-Geral, coadjuvado por dois Chefe Departamento, cabendo ao Inspetor-geral designar aquele que o substitui nas suas faltas e impedimentos.

2. É da competência exclusiva do Inspetor-geral:

a) Assegurar a elaboração do programa anual de actividade inspectiva;

b) Superintender toda actividade inspectiva, incluindo a confirmação ou não de autos de notícia;

c) Aplicar as multas, bem como sanções acessórias, correspondentes às infracções à legislação do trabalho em vigor;

d) Avaliar os resultados da actividade inspectiva e assegurar a elaboração do relatório anual;

e) Promover a colaboração com outros sistemas de inspecção;

f) Conceder as autorizações legalmente exigíveis no âmbito das relações de trabalho;

g) Impor, sempre que necessário, a comparência nos serviços de inspecção, de qualquer empregador ou trabalhador, ou das respectivas organizações representativas que possam dispor de informações úteis ao desenvolvimento da actividade inspectiva;

h) Assegurar a gestão dos recursos humanos, materiais e técnicos, incluindo a informação e a formação, necessárias ao desenvolvimento da actividade inspectiva;

i) Definir o mapa do pessoal técnico de inspecção;

j) Proceder à classificação de serviço do pessoal técnico de inspecção;

k) Assegurar a representação e o relacionamento institucionais da IGT.

3. O Inspetor-geral pode delegar nos chefes departamento e nos dirigentes com competência inspectiva os poderes que integram a sua competência exclusiva, bem como, salvo no que respeita à alínea b) do número anterior, autorizá-los a subdelegar.

4. O Inspetor-geral superintende todos Serviços de Inspecção do Trabalho desconcentrados.

Artigo 8.º
inspector regional

O Inspector Regional, para além das competências previstas no artigo seguinte, representa o Inspetor-geral nos Serviços de Inspecção desconcentrados, tendo como competências complementares aquelas que forem delegadas pelo Inspector-Geral no acto de sua nomeação.

Artigo 9.º
pessoal de inspecção

1. No exercício da sua actividade, o pessoal de inspecção tem competência para:

a) Visitar e inspeccionar qualquer local de trabalho, a qualquer hora do dia ou da noite e sem necessidade de aviso prévio, sem prejuízo do disposto no direito processual penal sobre busca domiciliária;

b) Obter a colaboração e fazer-se acompanhar de peritos, técnicos de serviços públicos e representantes de associações sindicais e patronais, habilitados com credencial emitida pelos serviços de inspecção do trabalho, da qual conste a entidade a visitar e os objectivos da visita, quando considerado necessário;

c) Interrogar o empregador, trabalhadores e qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho sobre quaisquer questões relativas à aplicação de disposições legais, regulamentares ou convencionais, perante testemunhas, com a faculdade de reduzir a escrito as declarações, sem prejuízo do direito de ser assistido por advogado, bem como do disposto no direito processual penal quanto aos arguidos;

d) Solicitar a identificação das pessoas referidas na alínea anterior;

e) Requisitar, com efeitos imediatos ou para apresentação nos serviços de inspecção do trabalho, examinar e copiar documentos e outros registos que interessem para o esclarecimento das relações de trabalho e das condições de trabalho, referentes à avaliação dos riscos profissionais, do planeamento e programação da prevenção e dos seus resultados, bem como do cumprimento das normas sobre emprego, desemprego e pagamento das contribuições para a segurança social;

f) Efectuar registos fotográficos, imagens vídeo e medições que sejam relevantes para o desenvolvimento da acção inspectiva;

g) Solicitar informação sobre a composição de produtos, materiais e subs-

tâncias utilizados nos locais de trabalho, bem como recolher e levar para análise amostras dos mesmos, quando sejam relevantes para o desenvolvimento da acção inspectiva, dando do facto conhecimento ao empregador ou ao seu representante;

h) Determinar a demonstração de processos de trabalho adoptados nos locais de trabalho;

i) Adoptar, em qualquer momento da acção inspectiva, as medidas cautelares necessárias e adequadas para impedir a destruição, o desaparecimento ou a alteração de documentos e outros registos e de situações relacionadas com o referido nas alíneas e) a h), desde que não causem prejuízos desproporcionados;

j) Notificar o empregador para adoptar medidas no domínio da avaliação dos riscos profissionais, podendo promover, através de organismos especializados, medições, testes ou peritagens de incidentes sobre os componentes materiais de trabalho;

k) Notificar testemunhas, peritos ou outras pessoas que possam dispor de informações úteis sobre a matéria do processo para comparência nos serviços da IGT ou noutro local;

l) Notificar o empregador para que proceda ao apuramento das quantias em dívida aos trabalhadores ou à segurança social;

m) Solicitar a colaboração de autoridades policiais, nomeadamente no caso de impedimento ou obstrução ao exercício da acção inspectiva, ou se for previsível a sua verificação.

2. No exercício das suas funções, o Inspector do Trabalho pode efectuar a detenção em flagrante delito, nos termos da lei.

CAPÍTULO III
ACTIVIDADE DE INSPECÇÃO

SECÇÃO I
PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 10.°
Autonomia técnica

Sem prejuízo da estratégia de acção e das orientações definidas pelo Inspector-Geral da IGT, os dirigentes dos serviços de inspecção do trabalho e o pessoal de inspecção gozam de autonomia técnica no exercício das tarefas de inspecção que lhes sejam confiadas.

Artigo 11.°
Princípio da proporcionalidade

No exercício das suas funções, os dirigentes dos serviços de inspecção do trabalho e o pessoal de inspecção devem pautar a sua conduta pela adequação dos seus procedimentos aos objectivos da acção.

Artigo 12.º
Princípio do contraditório

1. Os serviços de inspecção do trabalho devem conduzir as suas intervenções com observância do princípio do contraditório, salvo nos casos previstos na lei.

2. Os serviços de inspecção do trabalho devem fornecer às entidades objecto da sua intervenção as informações e outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, sem prejuízo das regras aplicáveis aos deveres de sigilo.

SECÇÃO II
NATUREZA DA ACÇÃO

Artigo 13.º
Acção de Informação e orientação

1. A IGT exerce a acção inspectiva com a finalidade de assegurar o cumprimento das normas integradas no seu âmbito de competência e com vista a promover a melhoria das condições de trabalho, prestando aos empregadores e aos trabalhadores, ou às respectivas organizações representativas, nos locais de trabalho ou fora deles, informações, conselhos técnicos ou recomendações sobre o modo mais adequado de observar essas normas.

2. Quando a infracção consistir em irregularidade sanável e da qual ainda não tenha resultado prejuízo irreparável para os trabalhadores, para a Administração do Trabalho, para a Segurança Social e Administração Fiscal, o pessoal de inspecção pode advertir por escrito o infractor, nos termos previstos no artigo 21.º deste Decreto-Lei.

Artigo 14.º
Acção sancionatória

1. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, nos termos da lei, com vista a assegurar o cumprimento das disposições legais e convencionais e no sentido de promover a melhoria das condições de trabalho, o pessoal de inspecção pode levantar auto de notícia, elaborar participação ou proceder a inquérito prévio relativamente a infracções que tenha verificado ou comprovado pessoalmente ou de que tenha notícia.

2. Se o infractor não der cumprimento às determinações referidas na última parte do número anterior dentro dos prazos concedidos, deve ser fixado outro prazo para o efeito e levantado novo auto, elevando-se para o dobro o valor da multa inicialmente aplicada, a qual, no entanto, não poderá ultrapassar o limite máximo previsto para a norma violada.

Artigo 15.º
Outras Infracções

Os factos criminosos e as infracções de outra natureza verificadas pelo pessoal de inspecção, relativos a normas cujo cumprimento não lhe caiba fiscalizar, devem ser imediatamente levados ao conhecimento superior para efeitos de par-

ticipação às autoridades competentes.

Artigo 16.º
Medidas de execução imediata

1. A IGT pode tomar medidas de execução imediata nos casos em que, no decurso da sua acção verifique existir perigo grave e iminente para a vida, a integridade física e a saúde dos trabalhadores.

2. As medidas aplicadas por força do número anterior não prejudicam a obrigação de remunerar, nos termos da lei, os trabalhadores abrangidos, ainda que conduzam a suspensão da prestação do trabalho.

SECÇÃO III
ACTIVIDADES DO PESSOAL DE INSPECÇÃO

Artigo 17.º
Actividades

1. O pessoal de inspecção desenvolve a sua actividade com a finalidade de assegurar o cumprimento das disposições integradas no âmbito da competência da IGT, com vista a promover a melhoria das condições de trabalho, podendo:

a) Prestar aos empregadores e trabalhadores, ou às respectivas organizações representativas, nos locais de trabalho ou nos serviços de inspecção do trabalho, informações e conselhos técnicos sobre o modo mais adequado de observarem essas disposições;

b) Desenvolver as acções necessárias à avaliação das condições de trabalho;

c) Notificar para que, dentro de um prazo fixado, sejam realizadas nos locais de trabalho as modificações necessárias para assegurar a aplicação das disposições relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores;

d) Notificar para que sejam adoptadas medidas imediatamente executórias, incluindo a suspensão de trabalhos em curso, em caso de perigo grave e iminente para a vida, a integridade física ou para a saúde dos trabalhadores;

e) Realizar inquéritos em casos de acidentes de trabalho mortais ou que evidenciem situações particularmente graves, ou de doenças profissionais que provoquem lesões graves, sem prejuízo, neste caso, das competências de outras entidades, com vista ao desenvolvimento de medidas de prevenção adequadas nos locais de trabalho;

f) Promover processos de contra-ordenações, levantando autos de notícia ou procedendo a inquérito prévio;

g) Realizar vistorias conjuntas e dar pareceres no âmbito de processos de licenciamento relativos à instalação e alteração de estabelecimentos, tendo em vista a prevenção de riscos profissionais;

h) Promover a colaboração de outras entidades com competência no âmbito das condições de trabalho;

i) Participar a outras entidades situações relacionadas com as condições de trabalho que se enquadrem no âmbito das suas competências;

j) Emitir parecer, no âmbito das condições de trabalho da entidade empregadora, relativamente à autorização de trabalho a conceder a trabalhador estran-

geiro, nos termos da lei e dos regulamentos de imigração.

2. Se for determinada a suspensão de trabalhos em curso, nos termos da alínea d) do número anterior, os mesmos só podem continuar com autorização expressa do pessoal de inspecção.

Artigo 18.º
Visitas de inspecção

1. Ao efectuar acções de inspecção, os Inspectores do Trabalho devem informar da sua presença ao empregador ou o seu representante e aos representantes dos trabalhadores na empresa, a não ser que tal aviso possa prejudicar a eficácia da intervenção.

2. A intervenção deve decorrer de forma a que dela não resulte perturbação da ordem e da disciplina exigidos nos locais de trabalho.

3. Antes de abandonar o local, o pessoal de inspecção deve, sempre que possível, informar a entidade empregadora, ou o seu representante e aos representantes dos trabalhadores na empresa, do resultado da visita.

Artigo 19.º
Termos de notificação

As entidades empregadoras devem conservar em arquivo, durante o período mínimo de 2 anos, os termos de notificação dos resultados das inspecções que lhe forem entregues e apresentá-los ao pessoal de inspecção sempre que lhes forem solicitados.

Artigo 20.º
Tipos de inspecção

1. As acções de inspecção são integrais quando têm como objectivo proceder à verificação e controlo de um conjunto articulado e significativo de aspectos concernentes com a regulamentação do trabalho, de segurança social, de colocação, emprego e protecção do desemprego ou de migração e trabalho de estrangeiros.

2. As acções de inspecção são parciais quando têm como objectivo a verificação e o controlo de aspectos particulares da regulamentação ou do cumprimento de prescrições ou conselhos formulados pelo pessoal de inspecção directamente ou através de termo de notificação.

3. As inspecções são ordinárias quando se realizem no quadro de um plano pré-estabelecido.

4. As inspecções são extraordinárias quando se realizem:

a) Devido a circunstâncias excepcionais imprevistas, ou de força maior;

b) Por solicitação pontual dos sindicatos ou das organizações de empregadores;

c) Em virtude de queixa;

d) Por determinação do Inspector-Geral.

Artigo 21.º
Queixa

1. A queixa, escrita ou verbal, apresentada no Serviço de Inspecção do Trabalho territorialmente competente, deve conter:

a) Dados de identificação pessoal do queixoso;

b) A descrição dos factos que presumivelmente constituem a infracção;

c) A identificação do local ou locais onde tais factos foram cometidos;

d) A identificação dos presumíveis responsáveis;

e) Quaisquer outras circunstâncias relevantes;

f) A assinatura do queixoso.

2. O queixoso pode exercer os direitos de acesso e de rectificação dos dados constantes da queixa apresentada à IGT ou solicitar o seu cancelamento, desde que o auto de notícia não tenha sido confirmado pelo dirigente com competência inspectiva e o infractor não tenha sido notificado, nos termos do número 5 do artigo 25.º.

3. Após a recepção da queixa a IGT pode promover a recolha de informação prévia, tendo em vista ampliar o conhecimento das circunstâncias do caso concreto e avaliar da conveniência de iniciar uma intervenção inspectiva.

4. Não são tramitadas:

a) As queixas anónimas;

b) As que respeitem a matérias que excedam as atribuições da IGT;

c) As que manifestamente careçam de fundamento; e

d) As que coincidam com assuntos que já tenham sido apresentados a um órgão jurisdicional.

5. O disposto nos números anteriores é aplicável com as devidas adaptações às solicitações dos sindicatos e das organizações de empregadores.

SECÇÃO IV
PROCEDIMENTOS E TRAMITAÇÃO

Artigo 22.º
Punibilidade da negligência

O não cumprimento das medidas previstas no presente diploma é sempre sancionável.

Artigo 23.º
Auto de advertência

1. Quando a infracção consistir em irregularidade sanável e da qual ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a Administração do Trabalho ou para a Segurança Social e Administração Fiscal, o inspector do trabalho pode levantar auto de advertência, com a indicação da infracção verificada, das medidas recomendadas ao infractor e do prazo para o seu cumprimento.

2. O inspector do trabalho deve notificar ou entregar imediatamente o auto de advertência ao infractor, avisando- o de que o incumprimento das medidas recomendadas determina a instauração de processo por infracção e o pagamento de multa.

3. Se o cumprimento da norma a que respeita a infracção for comprovável por documentos, estes devem ser apresentados na IGT, ou nos Serviços de Inspecção do Trabalho, dentro do prazo fixado.

4. No caso de infracção não abrangida pelo disposto no número anterior, o Inspector do Trabalho pode ordenar ao responsável pela infracção que, dentro do prazo fixado, comunique ao Serviço de Inspecção do Trabalho territorialmente competente, sob compromisso de honra, que tomou as medidas necessárias para cumprir a norma.

5. O Inspector do Trabalho só poderá promover acção sancionatória depois de decorrido o prazo fixado para cumprimento das medidas recomendadas, caso o seu cumprimento não se verifique.

Artigo 24.º
Participação

1. As infracções que não tenham sido verificadas nem comprovadas pessoalmente serão objecto de participação elaborada pelo inspector do trabalho e instruída com os elementos de prova de que disponha e a indicação de, pelo menos, duas testemunhas e até ao máximo de três por cada infracção.

2. Ao processamento iniciado com a participação é aplicável aos procedimentos previstos no artigo 26.º deste diploma.

Artigo 25.º
Auto de notícia

1. Quando, no exercício das suas funções, o pessoal de inspecção verificar ou comprovar, pessoal e directamente, qualquer infracção a normas integradas no âmbito das competências da IGT, deve levantar auto de notícia, sendo dispensável a indicação de testemunhas.

2. O auto de notícia deve mencionar, especificadamente:

a) Os artigos da lei que fundamentam a infracção;

b) O dia, hora e o local;

c) As circunstâncias em que foram cometidos;

d) O que puder ser averiguado acerca da identificação e residência do infractor; e

e) O nome, assinatura e a categoria do Inspector autuante.

3. Quando o responsável pela infracção seja uma empresa ou equiparada ou empregador individual, indica-se, sempre que possível, a identificação e residência dos respectivos gerentes, administradores ou directores.

4. O auto de notícia deve ser elaborado em 3 (três) vias, destinando-se uma via ao infractor e as demais ao departamento responsável pelo andamento dos processos de infracção.

5. Depois de confirmado pelo dirigente com competência inspectiva e de notificado ao infractor, o auto de notícia não pode ser cancelado, prosseguindo os seus trâmites com força de corpo de delito, salvo quando verificado posteriormente irregularidade insanável ou a inexistência da infracção.

6. Se a infracção consistir na falta de pagamento de quantias devidas a trabalhadores, será apurado o respectivo montante, o qual deve ser anotado no auto de notícia.

7. Se a infracção consistir na falta de pagamento de quantias devidas à segurança social é apurado o seu montante, o qual constitui título executivo, devendo, ser o mesmo notificado à respectiva instituição, sendo esta responsável pela respectiva execução.

Artigo 26.º
Processamento do auto de notícia

1. Auto de notícia após confirmação, deve ser remetido ao departamento responsável pelo processamento das infracções para efeitos de instrução.

2. O departamento responsável pelo processamento das infracções deve notificar o infractor para, no prazo de 15 (quinze) dias, para apresentar resposta escrita, devendo juntar documentos probatórios de que disponha, arrolando testemunhas até ao máximo de três por cada infracção, ou para comparecer para ser ouvido em dia determinado.

3. A notificação é feita mediante carta com comprovante de recebimento ou por qualquer outro meio que, considerado adequado, seja idóneo para o efeito.

4. A notificação pode ser efectuada por funcionário incumbido da IGT, ou por agente da autoridade, ficando investido dos poderes e deveres que a lei confere para a realização desse acto, nos termos do Código de Processo Penal.

5. A notificação considera-se também feita na pessoa do infractor quando for efectuada na pessoa de seu representante na empresa ou no local de trabalho.

6. O prazo previsto no número 2 deste artigo começa a contar após o terceiro dia útil posterior ao registo da notificação efectuada.

7. A notificação é acompanhada de uma cópia do auto de notícia e dos formulários necessários ao pagamento da multa e das quantias em dívida.

Artigo 27.º
Pagamento voluntário de multas

1. O infractor pode efectuar o pagamento voluntário de multas no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da notificação, sendo nestas circunstâncias a multa liquidada pelo valor mínimo que corresponda à infracção praticada com negligência.

2. O pagamento voluntário deve ser efectuado, conforme a indicação constante dos respectivos formulários.

3. Incumbe ao infractor provar que efectuou o pagamento mediante a devolução dos respectivos recibos dentro dos 10 (dez) dias subsequentes ao termo do prazo previsto no número 1.

4. Se o pagamento voluntário for efectuado, o procedimento prosseguirá apenas para decisão sobre a sanção acessória que à infracção possa caber.

5. Se a infracção consistir na falta de entrega de quaisquer documentos ou na omissão de informações obrigatórias, se os mesmos ainda tiverem efeito útil, o pagamento voluntário só se considera satisfeito se o infractor provar que cumpriu esse dever dentro do prazo previsto no número 1.

6. Não sendo efectuado o pagamento voluntário, ou não se considerando o mesmo satisfeito, a instrução do processo prossegue para efeito de decisão.

7. A IGT pode, através de Decreto do Governo, estabelecer modos de pagamento diversos dos referidos mais simplificados e que assegurem ao infractor meios de prova do pagamento.

Artigo 28.°
Depósito de quantias em dívida

1. Ao depósito de quantias em dívida aos trabalhadores e à segurança social que forem apuradas é aplicável o disposto nos números 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2. O depósito de quantias em dívida deve ser notificado ao trabalhador no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do conhecimento do depósito para efeitos de recebimento das quantias que lhe são devidas, mediante carta com comprovante de recebimento.

3. A entrega das quantias ao trabalhador deve ser feita nos 30 (trinta) dias seguintes ao depósito mediante recibo e isento de impostos, nos termos da lei.

4. Em caso de não pagamento das quantias em dívida, o respectivo apuramento realizado em auto de notícia ou inquérito prévio constitui título executivo, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa, nos termos do Código de Processo Civil.

5. Se o depósito não for efectuado, o processo será remetido ao tribunal competente e o trabalhador deve ser notificado do montante das quantias apuradas, com indicação de que o apuramento constitui título executivo.

6. O direito às quantias em dívidas ao trabalhador depositadas prescreve no prazo de 2 (dois) anos a contar da notificação do trabalhador, revertendo as mesmas aos cofres do Estado.

7. As quantias em dívidas à segurança social devem ser revertidas, no momento de seu pagamento, aos cofres do Estado.

Artigo 29.°
Local do pagamento e dos depósitos

1. O pagamento e depósito das multas e seus adicionais aplicados e cobrados no decurso de processos iniciados com o levantamento de autos de notícia pela IGT, ainda que o sejam em processo declarativo ou de execução transitado junto dos Tribunais competentes, devem ser efectuados na instituição bancária indicada nos respectivos formulários de depósito, nos termos da lei.

2. O depósito das quantias em dívida aos trabalhadores deve ser efectuado em instituição bancária competente, ficando em conta autónoma à ordem da IGT.

Artigo 30.°
Verbete

1. Os autos de notícia e os inquéritos prévios remetidos ao Tribunal competente são acompanhados de um verbete que se destina a informar sobre a distribuição do processo e sobre o seu resultado e que deve ser devolvido à IGT no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do acto a que respeita.

2. O Tribunal competente deve igualmente remeter à IGT as cópias dos formulários de depósito para pagamento das multas, ainda que o sejam em resultado de processo declarativo ou de execução.

Artigo 31.º
Destino das multas

O produto das multas aplicadas e cobradas no decurso de processos iniciados com o levantamento de autos de notícia pela IGT é revertido aos cofres do Estado.

Artigo 32.º
Direito subsidiário

Em tudo o que não se encontre especificamente regulado sobre o conteúdo, valor, elaboração e tramitação do auto de notícia ou inquérito prévio, deve ser aplicado, como direito subsidiário, o processo de execução previsto no Código de Processo Civil.

SECÇÃO V
COLABORAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES

Artigo 33.º
Obrigações de colaboração

1. Todos os serviços e organismos da Administração Pública e todas as pessoas que exerçam funções públicas devem prestar à IGT a colaboração que lhes for solicitada para o exercício da acção inspectiva, bem como a informação de que disponham.

2. As solicitações da IGT ao órgão responsável pelo recebimento de impostos e taxas e da Segurança Social, referentes às informações, os antecedentes e os dados, que se relevem necessários para o exercício da acção inspectiva, não necessitam de consentimento prévio do interessado.

3. As obrigações de colaboração referidas nos números anteriores devem respeitar os limites estabelecidos pela lei referentes aos dados sobre a intimidade pessoal, ao segredo de correspondência, ao segredo de justiça ou às informações prestadas com finalidade exclusivamente estatística.

4. A violação dos deveres de informação e colaboração para com os serviços da IGT faz incorrer o infractor em responsabilidade disciplinar e criminal, nos termos da lei.

5. Para o exercício da acção inspectiva, a IGT pode solicitar colaboração de quaisquer autoridades ou forças de polícia e segurança públicas.

Artigo 34.º
Deveres de colaboração

1. A IGT presta a sua colaboração aos serviços e organismos da Administração Pública, em especial às entidades do sistema de Segurança Social facultando a informação que seja necessária para o exercício das suas funções, sem prejuízo dos deveres de confidencialidade e segredo de justiça.

2. A IGT deve colaborar com as autoridades judiciais e o Ministério Público nos termos estabelecidos no Código de Processo Penal.

Artigo 35.º
Colaboração com as organizações de empregadores e sindicatos

1. As organizações de empregadores e sindicatos, podem pronunciar-se sobre o Relatório Anual de Actividades da Inspecção e outros documentos submetidos à sua consulta prévia, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a recepção dos mesmos, no âmbito da actividade desenvolvida e a desenvolver pela IGT.

2. Para efeito do disposto no número anterior e por ocasião da elaboração dos mesmos documentos, o Inspector-Geral do Trabalho deve convocar, anualmente, as organizações de empregadores e sindicatos ou quando, independentemente das matérias a tratar, o entenda necessário.

3. No âmbito da participação e cooperação com as organizações de empregadores e sindicatos, a IGT pode disponibilizar periodicamente dados globais de interesse sobre a acção inspectiva desenvolvida.

4. Os sindicatos podem solicitar o exercício da acção inspectiva relativamente a situações em que esteja em causa a defesa de interesses colectivos ou a defesa colectiva de interesses individuais dos trabalhadores que representam.

5. As organizações de empregadores e sindicatos têm o direito de serem informados do resultado da acção inspectiva, sempre que o requeiram.

6. A informação prestada nos termos do número anterior deve salvaguardar o segredo de justiça e os direitos do infractor.

Artigo 36.º
Comparência obrigatória

1. Aquele que, uma vez notificado para comparecer nos ser- viços da IGT ou noutro local, faltar e não apresentar motivo justificativo nos 3 (três) dias úteis seguintes, após a terceira notificação, incorre na sanção prevista para tais efeitos no Código de Processo Penal.

2. Verificando-se a falta de comparência nos termos do número anterior a IGT pode ainda promovê-la com recurso à força policial.

CAPÍTULO IV
PESSOAL

Artigo 37.º
Pessoal de inspecção

1. As actividades de inspecção, e fiscalização da IGT são desempenhadas na sua integridade por funcionários do corpo de inspectores do trabalho.

2. O pessoal de inspecção referido no número anterior detém os poderes de autoridade dela decorrentes, de acordo com o presente diploma e demais legislação aplicável, e encontram-se permanentemente investido nessa qualidade e é considerado como autoridade pública para os efeitos da protecção criminal.

3. Compete ao corpo de inspectores do trabalho desenvolver predominantemente as actividades de inspecção necessárias a assegurar o cumprimento das atribuições da IGT referidas no artigo 5.º.

Artigo 38.º
Estatuto profissional

1. O pessoal de inspecção da IGT é constituído por funcionários recrutados por concurso público dentre cidadãos de Timor-Leste, com habilitações literárias mínimas do 12.º (décimo segundo) ano de escolaridade e através de um processo de selecção que envolve a realização de um estágio profissional remunerado, nos termos do artigo 52.º do presente diploma.

2. A carreira profissional e o estatuto remuneratório dos inspectores do trabalho, adequados ao exercício das respectivas funções, são os previstos por este diploma.

3. O serviço prestado pelo pessoal de inspecção requer disponibilidade permanente, podendo as respectivas funções ser exercidas a qualquer hora do dia ou da noite e em qualquer dia da semana.

4. Os funcionários que prestem serviços em dia de descanso semanal ou feriado têm direito a igual período de descanso dentro dos 3 (três) dias úteis seguintes.

5. O disposto no número 1, aplica-se exclusivamente às novas admissão, salvaguardando-se as situações dos actuais inspectores em exercício.

Artigo 39.º
Cartão de identificação

1. O pessoal de inspecção é credenciado por um cartão de identificação específico que confere poderes e livre trânsito para o exercício das suas funções, nos termos do modelo apresentado no Anexo III deste presente diploma.

2. Os cartões são assinados pelo Inspector-Geral da IGT e autenticados com carimbo sobre a sua assinatura.

3. O cartão tem as cores da Bandeira Nacional, em barras verticais, com o emblema da IGT na parte superior, contendo ainda, no verso, os poderes de autoridade que a lei confere ao seu titular.

4. A emissão, o registo e o arquivo dos cartões em duplicado são feitos pelo departamento competente da IGT.

5. Em caso de extravio, destruição ou deterioração deve ser entregue uma segunda via, mantendo-se o número do cartão anterior.

6. O cartão de identificação é valido pelo período de 3 (três) anos, a contar da data da sua emissão.

7. O cartão deve ser devolvido à IGT no prazo máximo de 7 (sete) dias, quando se verifique suspensão ou cessação de funções do respectivo titular ou qualquer alteração dos elementos nele constantes.

8. O cartão de identificação é impresso pelo departamento responsável pela identificação dos funcionários da Função Pública.

9. Incorre em infracção disciplinar o funcionário que utilize indevidamente o cartão ou que não o devolva quando se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior.

Artigo 40.º
Apoio em processos judiciais

1. O pessoal de inspecção que seja arguido ou parte em processo disciplinar ou judicial, por actos cometidos ou ocorridos no exercício e por causa das suas funções, têm direito a ser assistidos por advogado pago pela IGT, indicado, nos termos da lei, pelo Inspector-Geral, ouvido o interessado.

2. O pessoal referido no número anterior, tem ainda direito ao pagamento das custas judiciais, bem como a transportes e ajudas de custo quando a localização do tribunal o justifique.

3. Os valores eventualmente despendidos ao abrigo do disposto no número 2 devem ser reembolsados pelo funcionário ou agente que lhes deu causa, no caso de condenação em qualquer dos processos referidos no n.º 1.

Artigo 41.º
Dirigentes com competência inspectiva

Todos os direitos e deveres conferidos ao pessoal de inspecção consideram-se extensivos aos dirigentes da IGT com competência inspectiva.

Artigo 42.º
Pessoal de apoio

A IGT é dotada do pessoal técnico superior, técnico e administrativo e outro necessário à assistência técnica da acção inspectiva, nomeadamente nos domínios da prevenção de riscos profissionais, de apoio ao sector informativo, das relações profissionais, do apoio informático e sistemas de comunicação, bem como da gestão dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais.

CAPITULO V

DEVER PROFISSIONAL

Artigo 43.º
Sigilo profissional

1. O pessoal de inspecção e outros funcionários da IGT estão sujeitos às disposições legais relativas ao segredo de justiça e devem guardar sigilo profissional, mesmo depois de deixarem a função, não podendo revelar segredos de fabricação ou comércio ou processos de exploração de que tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções.

2. O pessoal de inspecção e os outros funcionários referidos no número anterior devem preservar a confidencialidade da origem de qualquer queixa referente a defeitos de instalação ou ao incumprimento de disposições integradas no âmbito de competência da IGT, não podendo revelar que a visita de inspecção foi consequência de uma queixa.

3. O disposto nos números anteriores é aplicável também às pessoas que acompanhem o pessoal de inspecção, nos termos do presente diploma.

Artigo 44.º
Incompatibilidades

1. O pessoal afecto à IGT está sujeito ao regime legal de incompatibilidades dos funcionários e agentes da Administração Pública.

2. Ao pessoal de inspecção e ao pessoal dirigente com competência inspectiva é vedado exercer qualquer actividade que possa afectar a sua independência, isenção, autoridade ou dignidade da função, designadamente:

a) Intervir em processos de inspecção ou outros inerentes ao exercício de funções inspectivas em que sejam interessados o cônjuge, parentes ou afins na linha recta ou até ao 3.º grau na linha colateral;

b) Exercer qualquer ramo de comércio, indústria ou serviço;

c) Exercer profissão liberal ou qualquer forma de procuradoria ou consultadoria;

d) Exercer qualquer actividade por conta de outrem;

e) Efectuar quaisquer acções de natureza inspectiva em serviços, organismos e empresas onde tenham exercido funções há menos de 3 (três) anos ou onde as exerçam em regime de acumulação;

f) Exercer funções em órgãos de administração de quaisquer associações, salvo as que sejam representativas dos seus interesses profissionais, ou fundações;

g) Efectuar quaisquer acções de natureza inspectiva em estabelecimento onde se encontre hospedado onerosa, e que seja propriedade de titulares dos órgãos ou dirigentes das entidades inspeccionadas.

3. Exceptua-se do disposto no número anterior o exercício de actividade docente em estabelecimentos de ensino, ou de formador, desde que devidamente autorizado pelo superior hierárquico.

4. As funções de arbitragem são incompatíveis com o exercício da actividade de inspecção.

CAPÍTULO VI
COMUNICAÇÕES À IGT

Artigo 45.º
Comunicação de laboração

1. Os órgãos do Governo responsável pelo registo e licença comercial ou das entidades sujeitas à acção da IGT devem comunicar a esta, antes do início da actividade, a denominação, ramo de actividade ou objecto social, o número único de identificação tributária, o endereço da sede e outros locais de trabalho, a indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, quando obrigatória, a identificação e domicílio dos respectivos gerentes, administradores ou directores e o número de trabalhadores, sob pena de instauração de processo disciplinar nos termos da lei.

2. A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Artigo 46.º
Comunicação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Nos casos de acidente de trabalho mortal ou de acidente de trabalho e de doença profissional que evidenciem uma situação particularmente grave, a entidade empregadora deve comunicar à IGT tais ocorrências no mais curto espaço de tempo, que em caso algum poderá ultrapassar as 48 horas após à sua verificação ou diagnóstico, sem prejuízo das participações determinadas nos termos da lei.

Artigo 47.º
Dados de acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. A entidade empregadora está obrigada a recolher, organizar e comunicar à IGT dados trimestrais relativos às doenças profissionais diagnosticadas e aos acidentes de trabalho ocorridos que deram lugar à inactividade do sinistrado por período superior a 1 (um) dia de trabalho.

2. A comunicação referida no número anterior deve ser enviada até ao dia 10 (dez) do mês seguinte ao termo do trimestre a que respeita e conter os seguintes elementos:

a) Indicação da data e lugar da ocorrência;
b) Causas do acidente de trabalho ou da doença profissional;
c) Natureza e extensão da lesão;
d) Parte do corpo atingida;
e) Número de dias de ausência por incapacidade para o trabalho.

3. O disposto nos n.ºs 1 e 2, sobre doenças profissionais, entra em vigor com a aprovação e início da vigência da legislação específica.

Artigo 48.º
Apresentação de comunicações e documentos

Salvo disposição legal em contrário, as comunicações e outros documentos dirigidos à IGT devem ser entregues no serviço de inspecção do trabalho cuja área abranja o estabelecimento ou local de trabalho a que os mesmos se reportam.

CAPÍTULO VII
REGIMES SANCIONATÓRIO E DISCIPLINAR

Artigo 49.º
Sanções

1. A infracção à Lei do Trabalho e aos regulamentos sobre Segurança, Higiene e Saúde no trabalho são puníveis com multa correspondente, no seu valor mínimo e máximo, de 2 a 10 salários base definidos como o mínimo aplicável na função pública, de acordo com a gravidade da infracção e/ ou reincidência da entidade empregadora.

2. Sem prejuízo do disposto relativamente a documentos ou registos obrigatórios, a falta de apresentação de documentos ou registos requisitados nos termos da alínea e) dos artigos 9.º e 47.º constitui infracção punida com multa correspondente, no seu valor mínimo e máximo, de 3 a 7 salários base definidos

como o mínimo aplicável na função pública.

3. As infracções ao disposto no artigo 19.º são punidas com a multa correspondente, no seu mínimo e máximo, ao valor de 1 a 4 salários base definidos como o mínimo aplicável na função pública.

4. A infracção ao disposto no número 2 do artigo 17.º e no artigo 46.º é punida com a multa correspondente, no seu mínimo e máximo, ao valor de 7 a 10 salários base definidos como o mínimo aplicável na função pública.

5. As sanções previstas nos números anteriores podem ser aumentadas até o dobro, por decisão do Inspector-Geral, quando se verificar que a entidade empregadora é reincidente ou com base na capacidade financeira da entidade empregadora, nos termos do regulamento de classificação dessas entidades.

Artigo 50.º
Infracções disciplinares

Sem prejuízo do disposto na lei geral, constituem infracções disciplinares graves os seguintes comportamentos do pessoal de inspecção e demais pessoal da IGT:

a) A indicação de factos falsos nos autos de notícia ou nas informações prestadas;

b) A revelação dos resultados das inspecções ou de factos nelas apurados a pessoas estranhas aos serviços da IGT ou dos locais de trabalho inspeccionados;

c) A revelação da origem de qualquer queixa que não tenha sido devidamente autorizada pelo queixoso;

d) O exercício das suas funções de forma arbitrária ou com abuso de autoridade.

CAPÍTULO VIII
DO PESSOAL DOS SERVIÇOS DE INSPECÇÃO

Artigo 51.º
Carreiras da IGT

O pessoal de inspecção constitui uma carreira especial com as seguintes categorias e níveis:

a) Inspector-Geral do Trabalho;

b) Inspector Regional;

c) Inspector de 1ª;

d) Inspector de 2ª;

e) Inspector Estagiário.

Artigo 52.º
Ingresso

1. O ingresso na carreira do pessoal de inspecção é feito a título provisório na categoria de Inspector estagiário, consoante ao grau académico do 12.º (décimo segundo) ano de escolaridade, mediante concurso público de provas de conhecimentos, avaliação curricular, complementado com entrevista e estágio remunerado com a duração 12 (doze) meses.

2. Os indivíduos habilitados com licenciatura ingressam directamente na categoria de inspector de 2ª mediante concurso público e estágio remunerado com a duração de 6 (seis) meses, nos termos do número anterior.

3. O processo de selecção é realizado de acordo com as regras da Função Pública, devendo ser observado a proporcionalidade de género sempre que possível.

4. Os estagiários serão contratados em regime de prestação eventual de serviços ou se estiverem vinculados ao Estado, serão requisitados aos seus serviços de origem considerando-se neste caso um vínculo suspenso enquanto durar o estágio.

5. Implica a rescisão do contrato ou o termo da requisição a desistência ou a falta de aproveitamento no estágio.

6. A aprovação em estágio é requisito essencial para a nomeação como Inspector do Trabalho.

Artigo 53.º
Condições de acesso nas categorias

1. As condições de acesso nas categorias da carreira do pessoal de inspecção são as seguintes:

a) Para Inspector de 2ª – 12 meses de estágio na categoria precedente com aproveitamento no estágio;

b) Para Inspector de 1ª – concurso público, com um mínimo de 4 anos de permanência na respectiva categoria precedente, com informação de serviço não inferior a Bom, em pelo menos 3 avaliações consecutivas ou 4 intercaladas;

c) Para Inspector Regional - concurso público, com um mínimo de 4 anos de permanência na respectiva categoria precedente, com informação de serviço não inferior a Bom, em pelo menos 3 avaliações consecutivas ou 4 intercaladas;

d) Para Inspector-Geral do Trabalho – mínimo de 6 anos na carreira de Inspector de 1ª, sob proposta do membro do Governo responsável pela área do Trabalho e nomeado de acordo com as regras da Função Pública.

2. Os concursos público de provas de conhecimento, bem como os factores de ponderação a atribuir a cursos, estágios e acções de formação são realizados sob proposta do Inspector-Geral, de acordo com as regras da Função Pública.

3. O processo para acesso nas categorias da carreira do pessoal da inspecção é realizado de acordo com as regras da Função Pública.

4. Os salários dos funcionários da IGT são definidos conforme o disposto no Anexo I deste diploma.

Artigo 54.º
Ingresso e acesso em carreiras técnicas e administrativas

O ingresso e o acesso nas carreiras técnica superior, técnica profissional, técnica administrativa e assistente, regem-se pelo regime geral de carreira da função pública.

CAPÍTULO IX
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 55.º
Emblema da IGT

O emblema da IGT, bem como seu significado, é o apresentado no Anexo II deste diploma.

Artigo 56.º
Legislação a alterar

1. O artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 3/2008, de 16 de Janeiro, passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 5.º
Administração Directa do Estado

a) (...)
b) (...)
c) (...)
d) Inspecção-Geral do Trabalho – IGT, regida nos termos do Estatuto próprio;
e) (...)
f) (...)
g) (...)

2. É revogado o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 3/2008, de 16 de Janeiro.

Artigo 56.º- A
Regra de transição para a carreira do regime especial

Os funcionários que desempenham as funções de Inspetores do Trabalho nos termos do 51.º e 53.º e que se encontram sujeitos ao regime da carreira geral da Função Pública transitam para o regime de carreira especial, de acordo com a seguinte correlação:

a) Funcionários permanentes com mais de 5 anos de serviço ininterrupto ingressam na carreira de Inspetor Regional;
b) Funcionários permanentes com 3 e menos de 5 anos de serviço ininterrupto ingressam na carreira de Inspetor de 1ª;
c) Funcionários permanentes com 1 e menos de 3 anos de serviço ininterrupto ingressam na carreira de Inspetor de 2.ª;
d) Funcionários permanentes com menos de 1 ano de serviço ininterrupto ingressam na carreira de Inspetor Estagiário.

(Decreto-Lei n.º 12/2013, de 30 de Outubro)

Artigo 57.º
Entrada em vigor

O presente Decreto-Lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

[14] ORGÂNICA DA SECRETARIA DE ESTADO PARA A POLÍTICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO

(Decreto-lei n.º 27/2015, de 19 de Agosto)

A Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego do VI Governo Constitucional é a entidade governamental que coadjuva o Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos na concepção, implementação e supervisão da política geral nas áreas do trabalho, formação profissional e emprego, como componentes essenciais ao desenvolvimento económico e sustentado do país.

Neste âmbito e dando seguimento às atividades já iniciadas no V Governo Constitucional, numa perspetiva de continuidade e sustentabilidade, a Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego está empenhada na definição de políticas públicas de promoção do emprego e formação profissional, na implementação da estratégia nacional do emprego, do plano de ensino e formação técnica profissional, do programa do emprego rural, entre outros, como ferramentas essenciais ao desenvolvimento da mão-de-obra timorense, à criação de oportunidades de formação profissional essenciais ao desenvolvimento económico do país e à redução da pobreza.

Torna-se portanto necessário definir a sua orgânica e estabelecer as suas atribuições e estrutura necessária ao respetivo funcionamento.

Assim,

O Governo decreta nos termos do n.º 3 do artigo 115.º da Constituição da República e do n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 6/2015, de 11 de Março, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I
MISSÃO, ATRIBUIÇÕES E TUTELA

Artigo 1.º
Missão

A Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego, abreviadamente designada por SEPFOPE, é o órgão do Governo que tem por missão coadjuvar o Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos (MECAE), na concepção, implementação e supervisão da política geral para as áreas do trabalho, formação profissional e emprego.

Artigo 2.º
Atribuições

Na prossecução da sua missão, são atribuições da SEPFOPE:

a) Propor a política e elaborar os projetos de regulamentação nas áreas do trabalho, formação profissional e emprego;

b) Promover junto das instituições relevantes os programas e atividades nas áreas do trabalho, formação profissional e emprego;

c) Promover a relação tripartida entre o Governo, empregadores e trabalhadores com o objetivo de prevenir os conflitos laborais;

d) Promover os serviços de mediação, conciliação e arbitragem no âmbito das relações laborais;

e) Incentivar a contratação de timorenses no exterior;

f) Regulamentar e fiscalizar o trabalho de estrangeiros em Timor-Leste;

g) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais em matéria do trabalho;

h) Promover e fiscalizar a saúde, segurança e higiene no trabalho;

i) Estabelecer mecanismos de colaboração e coordenação com outros órgãos do Governo com tutela sobre áreas conexas.

Artigo 3.º
Tutela e superintendência

A SEPFOPE é superiormente tutelada e superintendida pelo Secretário de Estado da Política de Formação Profissional e Emprego que por ela responde perante o Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos.

CAPÍTULO II
ESTRUTURA ORGÂNICA

Artigo 4.º
Estrutura geral

A SEPFOPE prossegue as suas atribuições através de serviços integrados na administração direta, serviços desconcentrados e órgãos consultivos.

Artigo 5.º
Administração direta do Estado

Integram a administração direta do Estado, no âmbito da SEPFOPE os seguintes serviços centrais:

a)Direção Geral de Gestão e Planeamento, que integra:

i. Direção Nacional de Administração e Finanças;

ii. Direção Nacional de Aprovisionamento;

iii. Direção Nacional dos Recursos Humanos;

iv. Direção Nacional de Planeamento, Monitorização e Avaliação;

v. Direção Nacional de Informação do Mercado de Trabalho.

b) Direção Geral da Política de Formação Profissional e Emprego, que integra:

i. Direção Nacional da Política de Formação Profissional;

ii. Direção Nacional da Política de Emprego;

iii. Direção Nacional das Relações de Trabalho;

iv. Secretariado de Apoio ao Conselho Nacional do Trabalho e ao Conselho de Arbitragem do Trabalho.

c) Gabinete de Inspeção e Auditoria;

d) Gabinete de Apoio Jurídico.

Artigo 6.°
Serviços desconcentrados

São serviços desconcentrados as Direções Municipais da SEPFOPE.

Artigo 7.°
Órgãos consultivos

São órgãos de consulta da SEPFOPE:
a) Conselho Consultivo;
b) Conselho Nacional do Trabalho.

CAPÍTULO III
ORGANISMOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO ESTADO

SECÇÃO I
DIREÇÃO GERAL DE GESTÃO E PLANEAMENTO

Artigo 8.°
Direção Geral de Gestão e Planeamento

1. A Direção Geral de Gestão e Planeamento, abreviadamente designada por DGGP tem por missão assegurar e coordenar o planeamento, a gestão e a monitorização dos serviços e das atividades da SEPFOPE.

2. A DGGP prossegue as seguintes atribuições:

a) Assegurar e coordenar o planeamento, a gestão geral e a monitorização dos serviços e das atividades da SEPFOPE de acordo com o programa do Governo e com as orientações superiores;

b) Propor a implementação de medidas adequadas para uma gestão, planeamento e monitorização mais eficaz dos serviços e atividades da SEFPOPE;

c) Coordenar com a entidade governamental responsável pela promoção da igualdade, as políticas relativas às questões de género no trabalho e na formação profissional;

d) Coordenar e acompanhar a recolha e o tratamento de informação sobre o mercado de trabalho, em coordenação com as entidades relevantes;

e) Incentivar a promoção e monitorizar a aplicação de medidas adequadas a melhorar a qualidade dos serviços, através da modernização, eficiência e cumprimento das regras e princípios da Administração Pública;

f) Assegurar a comunicação, coordenação e administração geral interna dos serviços e atividades garantindo a uniformidade da aplicação das políticas superiormente definidas;

g) Coordenar os recursos humanos da SEPFOPE, sem prejuízo das competências da Direção Nacional de Administração e Finanças e da Comissão da Função Pública;

h) Promover e incentivar a formação e o desenvolvimento técnico profissional do pessoal dos órgãos e serviços;

i) Coordenar a informação para o público, imprensa e outros órgãos governamentais;

j) Coordenar o planeamento das medidas de investimento público, a elaboração de projetos e a execução do respetivo orçamento;

k) Coordenar e supervisionar a elaboração do orçamento da SEPFOPE e a sua execução;

l) Coordenar e monitorizar as atividades de aprovisionamento da SEPFOPE;

m) Coordenar, em conjunto com as direções nacionais, a elaboração do relatório anual de atividades da SEPFOPE;

n) Apresentar relatório anual de atividades;

o) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 9.°
Direção Nacional de Administração e Finanças

1. A Direção Nacional de Administração e Finanças, abreviadamente designada por DNAF, tem por missão assegurar o apoio técnico e administrativo da SEPFOPE, nos domínios da administração geral, documentação, arquivo, gestão patrimonial e logística.

2. A DNAF prossegue as seguintes atribuições:

a) Prestar apoio técnico e administrativo ao Secretário de Estado, aos Diretores Gerais e aos demais serviços da SEPFOPE;

b) Garantir a inventariação, manutenção, preservação e gestão do património do Estado, bem como a inventariação dos contratos de fornecimento de bens e serviços, afetos à Secretaria de Estado;

c) Coordenar a execução e o controlo da afetação de material a todas as direções e serviços da SEPFOPE;

d) Assegurar um sistema de procedimentos de comunicação interna comum aos órgãos e serviços da Secretaria de Estado;

e) Assegurar a recolha, guarda, conservação e tratamento da documentação da SEPFOPE;

f) Cumprir e fazer cumprir as leis, regulamentos e outras disposições legais de natureza administrativa e financeira;

g) Desenvolver as ações necessárias ao cumprimento das normas sobre condições ambientais de higiene e segurança no trabalho;

h) Manter um sistema de arquivo e elaboração de estatísticas respeitantes à SEPFOPE e um sistema informático atualizado sobre os bens patrimoniais a ela afetos;

i) Desenvolver as ações necessárias para assegurar a manutenção e o bom funcionamento e utilização dos recursos informáticos;

j) Preparar a elaboração do projeto de orçamento anual da SEPFOPE em colaboração com as demais entidades competentes;

k) Coordenar a execução das dotações orçamentais atribuídas aos diversos serviços da SEPFOPE, sem prejuízo da existência de outros meios de controlo e avaliação realizados por outras entidades competentes;

l) Apresentar relatório anual de atividades;

m) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 10.º
Direção Nacional de Aprovisionamento

1. A Direção Nacional de Aprovisionamento, abreviadamente designada por DNA tem por missão realizar e acompanhar as operações de aprovisionamento da SEPFOPE nos termos estabelecidos na lei.

2. A DNA prossegue as seguintes atribuições:

a) Assegurar o desenvolvimento dos procedimentos de aprovisionamento, garantindo a respetiva conformidade dos mesmos com o quadro legal vigente e com as orientações emanadas pelas entidades administrativas competentes;

b) Acompanhar e apoiar os serviços da administração indireta, sob tutela da SEPFOPE, no desenvolvimento dos respetivos procedimentos de aprovisionamento;

c) Criar e manter um registo completo e atualizado de todos os processos de aprovisionamento;

d) Verificar a existência de suporte orçamental para a celebração de contratos públicos para o fornecimento de bens e serviços;

e) Acompanhar a execução e cumprimento dos contratos de fornecimento de bens e serviços, em articulação com os demais serviços da SEPFOPE, propondo a atualização dos respetivos termos ou a sua eventual renovação;

f) Elaborar e fornecer informações e indicadores de base estatística sobre as atividades de aprovisionamento, em coordenação com a DNAF;

g) Apresentar relatório anual de atividades;

h) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 11.º
Direção Nacional de Recursos Humanos

1. A Direção Nacional de Recursos Humanos, abreviadamente designada por DNRH, é o serviço responsável pela execução das medidas superiormente definidas para a administração, gestão e qualificação dos recursos humanos da SEPFOPE.

2. A DNRH prossegue as seguintes atribuições, em coordenação com a Comissão da Função Pública:

a) Gerir os recursos humanos de acordo com as orientações superiores e em coordenação com a Comissão da Função Pública, nos termos da lei;

b) Estabelecer regras e procedimentos uniformes para o processo individual de registo, aprovação de substituições, transferências, faltas, licenças, subsídios e suplementos remuneratórios, em conformidade com o sistema de gestão de pessoal da Comissão da Função Pública;

c) Gerir e monitorizar o registo e o controlo da assiduidade dos funcionários em coordenação com as direções nacionais;

d) Promover o recrutamento, seleção, contratação, acompanhamento, avaliação, promoção e reforma dos funcionários;

e) Processar as listas para as remunerações dos funcionários;

f) Coordenar e gerir as avaliações anuais de desempenho;

g) Submeter mensalmente à Direção Nacional de Administração e Finanças os quadros de pessoal, refletindo as alterações à afetação de pessoal;

h) Elaborar registos estatísticos dos recursos humanos;

i) Apoiar o desenvolvimento de estratégias que visem a integração da perspetiva do género nos recursos humanos da SEPFOPE;

j) Coordenar a elaboração da proposta de quadro de pessoal em colaboração com os diretores nacionais;

k) Gerir as operações de recrutamento e seleção em coordenação com a Comissão da Função Pública;

l) Avaliar as necessidades específicas de cada direção nacional e propor os respetivos planos anuais de formação;

m) Rever, analisar e ajustar, regularmente, e em coordenação com os Diretores Nacionais, os recursos humanos, garantindo que as competências dos funcionários estão de acordo com as funções desempenhadas;

n) Aconselhar sobre as condições de emprego, transferências e outras políticas de gestão de recursos humanos e garantir a sua disseminação;

o) Criar, manter e atualizar um arquivo, físico e electrónico, com a descrição das funções correspondentes a cada uma das posições existentes;

p) Apoiar os supervisores durante o período experimental dos trabalhadores na elaboração do relatório extraordinário de avaliação, garantindo a adequada orientação, supervisão, distribuição de tarefas e desenvolvimento de aptidões;

q) Apresentar relatório anual de atividades;

r) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 12.°
Direção Nacional de Planeamento, Monitorização e Avaliação

1. A Direção Nacional de Planeamento, Monitorização e Avaliação, abreviadamente designada por DNPMA, tem por missão apoiar a definição das prioridades e das atividades da SEPFOPE bem como coordenar, acompanhar, monitorizar e proceder à sua avaliação.

2. A DNPMA prossegue as seguintes atribuições:

a) Apoiar na formulação e definição de políticas, planos e programas da SEPFOPE e das medidas para a sua execução e implementação;

b) Assegurar a coordenação e a implementação das atividades, dos planos e dos programas de ação da SEPFOPE e o âmbito da sua intervenção distrital em coordenação com o Diretor Geral;

c) Elaborar e coordenar a elaboração de estudos de âmbito nacional, sectorial e distrital e divulgar o resultado dos estudos e a avaliação dos efeitos das medidas implementadas;

d) Monitorizar e acompanhar a implementação das atividades, planos e programas da SEPFOPE, garantindo a sua conformidade e avaliando os seus efeitos mediante a utilização dos objetivos e indicadores definidos;

e) Elaborar o plano anual de atividades e a proposta do programa de investimento sectorial da SEPFOPE em colaboração com todos os serviços e de acordo com as orientações superiores;

f) Coordenar e harmonizar a execução dos planos anuais e plurianuais em função das necessidades definidas superiormente;

g) Participar na elaboração de planos sectoriais junto dos diversos serviços da SEPFOPE;

h) Promover a integração dos assuntos de género e dos grupos vulneráveis no plano e nas políticas da SEPFOPE;

i) Apresentar relatório anual de atividades;
j) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 13.º
Direção Nacional de Informação do Mercado de Trabalho

1. A Direção Nacional de Informação do Mercado de Trabalho, abreviadamente designada por DNIMT, tem por missão a promoção e recolha de informação sobre o mercado de trabalho.

2. A DNIMT prossegue as seguintes atribuições:

a) Promover o conhecimento atualizado e permanente sobre as necessidades do mercado de trabalho e os problemas sociais associados à falta de emprego;

b) Contribuir para a melhoria do processo de tomada de decisões sobre as políticas públicas de emprego de forma a amenizar os problemas de desemprego, desigualdades de inserção no mercado de trabalho, ausência de trabalho decente, baixas remunerações, trabalho infantil, entre outros;

c) Disseminar informações estatísticas e análises sobre o mercado de trabalho nacional e coordenar a comunicação institucional nos seus variados meios;

d) Elaborar, em coordenação com as entidades públicas relevantes, pesquisas, projeções e planeamento sobre o mercado de trabalho nacional;

e) Prestar informação às demais entidades públicas sobre a procura e oferta de emprego tendo em vista a promoção do emprego;

f) Administrar a área de tecnologia de informação da SEPFOPE no que se refere à comunicação, gestão de base de dados e desenvolvimento de aplicações, suporte técnico, formação de funcionários, gestão da rede e da intranet;

g) Apresentar relatório anual de atividades;

h) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

SECÇÃO II
DIREÇÃO GERAL DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO

Artigo 14.º
Direção Geral da Política de Formação Profissional e Emprego

1. A Direção Geral da Política de Formação Profissional e Emprego, abreviadamente designado por DGPFOPE tem por missão coordenar, apoiar e monitorizar a concepção de políticas de emprego e formação profissional e incentivar a promoção das relações de trabalho, o diálogo social e a prevenção dos conflitos laborais.

2. A DGPFOPE prossegue as seguintes atribuições:

a) Coordenar, promover e monitorizar a implementação do Plano de Ensino e Formação Técnica e Profissional em coordenação com as entidades relevantes;

b) Coordenar a concepção de programas especiais de formação profissional e reinserção social de grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade;

c) Coordenar, promover e monitorizar a implementação da Estratégia Nacional do Emprego em coordenação com as entidades relevantes;

d) Colaborar na concepção e execução das políticas públicas de fomento ao emprego;

e) Colaborar na avaliação da execução das medidas de emprego e acompanhar a execução das medidas gerais e específicas de formação profissional;

f) Acompanhar e coordenar as políticas globais e sectoriais e a respetiva incidência no emprego e na formação profissional;

g) Acompanhar e coordenar a execução dos projetos e programas de cooperação internacional e proceder à sua avaliação interna, em coordenação com a entidade governamental responsável pelos negócios estrangeiros e finanças;

h) Coordenar o desenvolvimento de políticas e regulamentos relacionados com as atribuições da SEPFOPE;

i) Coordenar a preparação dos projetos de decreto-lei, regulamentos e propostas de lei relacionados com a área de intervenção da SEPFOPE;

j) Coordenar as atividades de secretariado desenvolvidas no âmbito da resolução de conflitos de trabalho;

k) Apresentar relatório anual de atividades;

l) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 15.º
Direção Nacional da Política de Formação Profissional

1. A Direção Nacional da Política de Formação Profissional, abreviadamente designada por DNAPFOP, tem por missão a promoção, concepção e implementação de políticas relativas à formação profissional.

2. A DNAPFOP prossegue as seguintes atribuições:

a) Desenvolver e implementar políticas de formação profissional em todo o território nacional de acordo com as necessidades nacionais e a procura ao nível nacional, distrital e industrial;

b) Promover a igualdade de acesso de todos os timorenses ao sistema de formação técnica e profissional;

c) Promover a intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos na área da formação profissional;

d) Cooperar com outros Ministérios e entidades governamentais sobre os assuntos relacionados com a formação profissional;

e) Planear e coordenar cursos de formação e reconversão profissional para os desempregados e trabalhadores, monitorizando e avaliando os objetivos e as metas alcançadas;

f) Estabelecer parcerias com a sociedade civil, organizações não-governamentais, organizações internacionais e sector privado para o desenvolvimento e implementação de projetos de formação profissional no local de trabalho;

g) Avaliar a qualidade dos organismos de formação e promover o conhecimento desses organismos, tendo em vista o desenvolvimento equilibrado do sector da formação e a qualidade das ações por eles desenvolvidas;

h) Estabelecer parcerias para a identificação de projetos e oportunidades compatíveis com apolítica e o Programa do Governo;

i) Promover o aumento dos níveis de competência e de produtividade da população como componente essencial ao desenvolvimento económico;

j) Promover o contato com o sector privado e incentivar a participação empresarial no desenvolvimento de competências e postos de trabalho;

k) Promover a implementação do Plano de Ensino e Formação Técnica e Profissional em coordenação com as entidades relevantes;

1) Apresentar relatório anual de atividades;
m) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 16.°
Direção Nacional da Política de Emprego

1. A Direção Nacional da Política de Emprego, abreviadamente designada por DNAPE, tem por missão a promoção do emprego em Timor-Leste.

2. A DNAPE prossegue as seguintes atribuições:

a) Desenvolver e implementar políticas de promoção do emprego em todo o território nacional;

b) Estabelecer parcerias com a sociedade civil, organizações não-governamentais, organizações internacionais e sector privado para o desenvolvimento e a implementação de projetos de promoção de emprego e do autoemprego;

c) Promover e coordenar com a DNIMT a existência de um sistema de informação sobre o mercado de trabalho respeitante ao número de desempregados, oportunidades de emprego, cursos de formação profissional e oportunidades de autoemprego, em coordenação com as entidades relevantes;

d) Estabelecer parcerias para identificação de projetos e oportunidades compatíveis com a política e Programa do Governo;

e) Propor e elaborar políticas para a contratação de timorenses no estrangeiro;

f) Propor e coordenar os programas relacionados com a geração de rendimento económico através de incentivo ao autoemprego e outras atividades sustentáveis de criação de emprego;

g) Propor, coordenar e implementar os programas de fomento ao emprego temporário e de mão-de-obra intensiva, particularmente nas áreas rurais;

h) Promover a implementação da Estratégia Nacional do Emprego;

i) Apresentar relatório anual de atividades;

j) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 17.°
Direção Nacional das Relações de Trabalho

1. A Direção Nacional das Relações de Trabalho, abreviadamente designada por DNRT, tem por missão a promoção das condições e das relações dignas e harmoniosas de trabalho através do reforço do diálogo social e da realização dos serviços de mediação e conciliação.

2. A DNRT prossegue as seguintes atribuições:

a) Desenvolver programas de promoção das relações de trabalho em cooperação técnica com outras organizações nacionais e internacionais;

b) Promover e implementar o diálogo social, em coordenação e cooperação com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores;

c) Estabelecer e prover a manutenção de um sistema de arquivo dos dados relativos às relações de trabalho;

d) Promover e realizar os serviços de mediação e conciliação de conflitos do trabalho, inclusive no direito à greve;

e) Promover o diálogo social entre empregadores e trabalhadores e prestar assistência e orientação aos trabalhadores estrangeiros, nos termos da lei;

f) Promover e participar nos processos de negociação coletiva tendo em vista a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho;

g) Promover a resolução de conflitos laborais;

h) Promover o registo e praticar todos os atos relativos às organizações sindicais e empresariais, de acordo com as políticas governamentais, nos termos da lei;

i) Participar no processo de rescisão dos contratos de trabalho por motivos de mercado, tecnológico e estruturais, nos termos da lei;

j) Apresentar relatório anual de atividades;

k) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

Artigo 18.º
Secretariado de Apoio ao Conselho Nacional do Trabalho e ao Conselho de Arbitragem do Trabalho

1. O Secretariado de Apoio ao Conselho Nacional do Trabalho e ao Conselho de Arbitragem do Trabalho abreviadamente designado por SAC, é o órgão de apoio técnico e administrativo ao Conselho Nacional do Trabalho e ao Conselho de Arbitragem do Trabalho, a quem compete:

a) Colaborar com o Conselho Nacional do Trabalho nas ações necessárias à promoção do diálogo e concertação entre os parceiros sociais;

b) Prestar apoio administrativo e técnico ao Conselho Nacional do Trabalho nomeadamente no que se refere à organização, preparação e documentação das reuniões internas e com os parceiros sociais;

c) Prestar apoio administrativo ao Conselho de Arbitragem do Trabalho, nos termos da lei;

d) Receber e organizar administrativamente os processos de arbitragem para a resolução de conflitos laborais sempre que os mesmos não sejam resolvidos através dos serviços de mediação e conciliação;

e) Apresentar relatório anual de atividades;

f) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

2. O SAC é equiparado, para todos os efeitos legais, a Departamento.

Artigo 19.º
Gabinete de Inspeção e Auditoria

1. O Gabinete de Inspeção e Auditoria, abreviadamente designado por GIA, é o órgão de apoio e de controlo interno da SEPFOPE responsável pela inspeção, fiscalização auditoria de todos os órgãos, serviços e organismos da SEPFOPE.

2. O GIA prossegue as seguintes atribuições:

a) Velar pela boa gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais da SEPFOPE;

b) Avaliar e fiscalizar as atividades de gestão administrativa, financeira e patrimonial com vista à resolução de problemas identificados;

c) Prevenir e detetar as irregularidades de má administração, gestão e prática de corrupção para promover a eficiência e eficácia no trabalho;

d) Realizar inspeções, averiguações, inquéritos e auditorias com vista a avaliar o cumprimento das competências e atribuições, normas legais e regula-

mentares e instruções governamentais aplicáveis à atividade dos órgãos e serviços da SEPFOPE, sem prejuízo das competências próprias de outras entidades do Estado;

e) Orientar e propor medidas corretivas a procedimentos levados a cabo por quaisquer entidades, órgãos e serviços tutelados ou em relação jurídica com a SEPFOPE;

f) Apreciar queixas, reclamações, denúncias e participações e realizar ações inspetivas mediante solicitação de outras entidades do Estado em caso de suspeita de violação da legalidade ou de funcionamento irregular ou deficiente;

g) Cooperar com outros serviços de auditoria, nacional ou internacional, Inspeção-Geral do Estado e Procuradoria-Geral no encaminhamento e investigação de factos ilícitos, incluindo as relativas a queixas e denúncias fundamentadas;

h) Proceder a investigações de quaisquer indícios de infracção disciplinar ou violações dos deveres gerais e especiais da função pública, propor, de forma fundamentada, a instauração de processos disciplinares e acompanhar a sua tramitação junto da entidade competente;

i) Instaurar, instruir e elaborar processos administrativos de inquérito e averiguação da sua área de competência;

j) Apresentar relatório anual de atividades;

k) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

3. O GIA é chefiado por um Inspetor-Geral, que no exercício das suas funções, é coadjuvado por dois adjuntos, que exercem as funções que neles forem delegadas.

4. O Inspetor-Geral e os adjuntos são equiparados, respetivamente, para efeitos salariais, a Diretor-Geral e Diretor Nacional.

5. O GIA funciona na direta dependência do Secretário de Estado.

Artigo 20.°
Gabinete de Apoio Jurídico

1. O Gabinete de Apoio Jurídico, de ora em diante designado por GAJ, é o órgão de apoio e assessoria jurídica da SEPFOPE, a quem compete:

a) Propor coordenar e redigir projetos ou propostas legislativas na área do trabalho, formação profissional e emprego;

b) Prestar toda a assistência técnico-jurídica ao Secretário de Estado, às Direções Gerais e às Direções Nacionais;

c) Emitir parecer jurídico sobre propostas apresentadas por outras entidades nacionais ou estrangeiras;

d) Apoiar na decisão e formulação de políticas sectoriais garantindo a sua legalidade;

e) Prestar informação aos funcionários da SEPFOPE sobre a legislação em vigor e alterações legislativas relevantes;

f) Elaborar os documentos necessários concernentes aos Acordos e Convenções Internacionais na área do Trabalho e elaborar seus respetivos relatórios;

g) Apresentar relatório anual de atividades;

h) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

2. O GAJ é equiparado, para todos os efeitos legais, a Departamento.

3. O GAJ funciona na direta dependência do Secretário de Estado.

SECÇÃO III
SERVIÇOS DESCONCENTRADOS

Artigo 21.º
Serviços desconcentrados

1. No âmbito da organização municipal da SEPFOPE funcionam os seguintes serviços desconcentrados:

a) A Direção Municipal de Baucau;
b) A Direção Municipal de Bobonaro;
c) A Direção Municipal do Oecusse;
d) A Direção Municipal de Manufahi;
e) A Direção Municipal de Covalima;
f) A Direção Municipal de Viqueque;
g) A Direção Municipal de Aileu;
h) A Direção Municipal de Ainaro;
i) A Direção Municipal de Ermera;
j) A Direção Municipal de Lautém;
k) A Direção Municipal de Liquiçá;
1) A Direção Municipal de Manatuto.

2. As Direções Municipais da SEPFOPE prosseguem as atribuições da SEPFOPE e têm por missão a execução de atividades específicas para a concepção de medidas e de políticas sectoriais, bem como para o acompanhamento e controlo das orientações superiormente definidas.

3. As Direções Municipais são chefiadas por um Diretor Municipal que depende hierárquica e funcionalmente do Diretor Geral de Gestão e Planeamento.

CAPÍTULO IV
ÓRGÃOS CONSULTIVOS

Artigo 22.º
Conselho Consultivo

1. O Conselho Consultivo, abreviadamente designado por CC, é o órgão coletivo de consulta e apoio da SEPFOPE na coordenação e avaliação periódica das atividades da SEPFOPE, a quem compete:

a) Apoiar na concepção e coordenação de políticas e programas a implementar pela SEPFOPE;

b) Pronunciar-se sobre questões gerais relacionados com as atividades da SEPFOPE;

c) Discutir e pronunciar-se sobre o plano de atividades, programas de trabalho e orçamento anual da SEPFOPE e os correspondentes relatórios de execução;

d) Formular propostas e emitir pareceres sobre questões ligadas à orgânica e funcionamento, regime de pessoal e relações da SEPFOPE com outros órgãos e serviços da Administração Pública;

e) Pronunciar-se sobre o balanço periódico das atividades, avaliando os resultados alcançados e propondo novos objetivos e medidas para a melhoria da eficiência dos serviços;

f) Promover o intercâmbio de experiências e informações entre todos os órgãos e serviços da SEPFOPE e entre os respetivos dirigentes para a melhoria da coordenação integrada das suas atividades;

g) Discutir e pronunciar-se sobre projetos de diplomas legislativos, regulamentos, documentos de caráter técnico ou quaisquer outros provenientes dos seus órgãos e serviços;

h) Realizar as demais atividades que lhe forem atribuídas por lei.

2. O CC tem a seguinte composição:

a) Secretário de Estado;

b) Diretores-Gerais;

c) Diretores Nacionais;

d) Diretores Municipais;

e) Chefe do Gabinete de Inspeção e Auditoria;

í) Chefe do Gabinete de Apoio Jurídico.

3. O Secretário de Estado pode, sempre que se mostrar necessário, convocar outras pessoas ou entidades para participar em reuniões do Conselho Consultivo.

4. O CC reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Secretário de Estado.

5. O CC é regido por regulamento próprio a aprovar pelo MECAE, sob proposta do Secretário de Estado.

Artigo 23.º
Conselho Nacional do Trabalho

O Conselho Nacional do Trabalho é o órgão consultivo de composição tripartida da SEPFOPE que se rege por estatuto próprio.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 24.º
Forma de articulação dos serviços

1. Os serviços da SEPFOPE devem funcionar por objetivos formalizados em planos de atividades anuais e plurianuais aprovados pelo MECAE, sob proposta do Secretário de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego

2. Os serviços devem colaborar entre si e articular as suas atividades de forma a promover uma atuação unitária e integrada das políticas da SEPFOPE.

Artigo 25.º
Legislação complementar

1. Sem prejuízo do disposto no presente diploma, compete ao MECAE, sob proposta do Secretário de Estado para a Política de Formação Profissional e

Emprego, aprovar por diploma ministerial próprio a regulamentação da estrutura orgânico-funcional das direções gerais e nacionais, das direções distritais e outros organismos ou serviços equiparados.

2. O diploma ministerial mencionado no número anterior deve ser aprovado dentro de 90 dias após a entrada em vigor do presente diploma.

Artigo 26.°
Quadro de pessoal

O quadro de pessoal e o número de quadros de direção e chefia são aprovados por diploma ministerial conjunto do MECAE e da Comissão da Função Pública, sob proposta do Secretário de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego.

Artigo 27.°
Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 3/2008, de 16 de Janeiro.

Artigo 28.°
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação.

[15] **CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO**

(Decreto do Governo nº 7/2016, de 15 de Junho)

A aprovação da Lei do Trabalho pelo Parlamento Nacional em 2012, com respeito pelo disposto na Constituição da República e pelos principais instrumentos internacionais *jus* laborais já ratificados por Timor-Leste, representa um marco significativo na construção do ordenamento jurídico timorense e na consolidação do Estado de Direito.

A nova Lei do Trabalho vem regular as relações individuais e coletivas de trabalho prevendo os direitos e os deveres dos trabalhadores e empregadores, conferindo especial relevo aos parceiros sociais e ao diálogo social. Neste âmbito, prevê-se que o Governo crie o Conselho Nacional do Trabalho, de composição tripartida, de forma a dar continuidade às atividades desenvolvidas pelo mesmo desde 2002, no âmbito da promoção das relações laborais.

Nesta linha de continuidade, a orgânica da Secretaria de Estado para a Política da Formação Profissional e Emprego (SEPFOPE) vem promover a criação do Conselho Nacional do Trabalho, como órgão consultivo, de composição tripartida, deixando para posterior diploma a aprovação do seu estatuto.

Assim,

O Governo decreta, ao abrigo do previsto no artigo 100.º da Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro, que aprova a Lei do Trabalho, e do artigo 7°, alínea b), e 23.º do Decreto-lei n.º 27/2015, de 19 de Agosto, para valer como regulamento, o seguinte:

Artigo 1.°
Natureza

O Conselho Nacional do Trabalho, de ora em diante designado por CNT, é o órgão consultivo, de composição tripartida, da Secretaria de Estado para a Política da Formação Profissional e Emprego, abreviadamente designado por SEPFOPE.

Artigo 2.°
Atribuições

São atribuições do CNT:

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) Servir de fórum à negociação coletiva;

e) Aprovar o seu regulamento interno;

f) Quaisquer outras que lhe sejam atribuídas por lei.

Artigo 3.°
Composição

1. O CNT é composto por:

a) Três representantes do Governo, sendo um deles presidente e outro vice-presidente;

b) Dois representantes das Organizações de Empregadores (CCITL);
c) Dois representantes dos Sindicatos.

2. A nomeação dos membros referidos nas alíneas do número anterior deve respeitar a igualdade de género.

3. Os três representantes do Governo no CNT são nomeados pelo membro do Governo responsável pela coordenação dos assuntos económicos, ouvido o membro do Governo que tutela a área do trabalho, para um mandato de três anos, renovável uma única vez, por igual período.

4. Os restantes membros do CNT são propostos pelas organizações de empregados e sindicatos e nomeados pelo membro do Governo responsável pela área do trabalho,

5. Compete às organizações patronais e sindicais registadas nos termos do artigo 85° da Lei do Trabalho, a determinação, de comum acordo, do critério para a indicação dos representantes a integrar o CNT.

Artigo 4.°
Remuneração

Os membros do CNT são remunerados através de senhas de presença no valor [do] subsídio de categoria que mencionada no regimento interno.

Artigo 5.°
Funcionamento

1. O CNT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente.

2. Na convocatória das reuniões, o presidente indica a ordem de trabalhos, o local da reunião, a data e hora da sua realização.

3. A realização da reunião fica sujeita à presença de, no mínimo, 5 dos membros referidos no número 1 do artigo 3°, sendo obrigatória à presença de, pelo menos, dois representantes do Governo.

4. As despesas referentes às reuniões do CNT são suportadas pelo orçamento geral do Estado do membro do governo responsável pela área do trabalho, formação profissional e emprego.

Artigo 6.°
Deliberações

1. As deliberações do CNT são adotadas, sempre que possível, por consenso.

2. Na impossibilidade de chegar a um consenso, o CNT delibera por maioria dos votos, sem consideração das abstenções, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

3. As deliberações do CNT têm carácter consultivo.

4. As deliberações do CNT são sempre fundamentadas.

5. As deliberações do CNT são lavradas em ata pelo seu presidente, enviadas em carta a todos os membros e aprovadas na reunião imediatamente a seguir.

Artigo 7.º
Regulamento interno

O Conselho Nacional do Trabalho deve aprovar o seu regulamento interno no prazo de 90 dias contados da publicação do presente decreto.

Artigo 8.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia a seguir ao da sua publicação.

B — LEGISLAÇÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

I - RELAÇÃO DE EMPREGO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

[16] ESTATUTO DA FUNÇÃO PÚBLICA (Lei n.º 8/2004, de 15 de Maio)[12.]

Edificar uma Administração Pública eficiente, ao serviço dos interesses legítimos do cidadão e das instituições do Estado, constitui exigência constitucional e desiderato nacional.

Efectivamente, a construção de um aparelho de Estado funcional, eficaz e participativo é condição indispensável para se alcançar o desenvolvimento social, harmonioso e sustentável no País.

A Administração Pública deve ser estruturada de tal maneira que evite a burocracia, aproxime os serviços da comunidade e assegure a participação dos administrados na gestão da coisa pública.

A engrenagem administrativa deve, por isso mesmo, obedecer a um conjunto sistematizado de normas, princípios e valores nos quais sobrelevem a integridade, o mérito e a excelência no desempenho das funções de servidor público, normas capazes de garantir a prossecução dos objectivos nacionais de progresso, harmonia social e desenvolvimento justo e equilibrado.

O Estatuto da Função Pública visa exactamente a sistematização de tais regras, definindo igualmente os deveres e os direitos dos funcionários públicos.

Assim, o Parlamento Nacional decreta, nos termos do artigo 92.º e do n.º 1 do artigo 95.º da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

---

[12] Alterada pela Lei n.º 5/2009 de 15 de Julho, Primeira Alteração da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho (aprova o Estatuto da Função Pública), a qual procedeu à respectiva republicação em anexo. Preâmbulo da Lei n.º 5/2009:

> "Cinco anos volvidos sobre a aprovação do Estatuto da Função Pública, pela Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho, face à experiência entretanto adquirida, importa reconhecer a necessidade da sua revisão parcial, alterando aqueles aspectos que se mostrem menos conformes com as exigências colocadas pelos desafios que enfrentamos.
>
> Com o presente diploma, alteram-se ou reformulam-se algumas das soluções então consagradas, em matérias como o recrutamento e contratação ou as sanções disciplinares, tendo presente o desiderato de uma Administração Pública eficiente e eficaz, capaz de proporcionar aos cidadãos serviços de elevada qualidade, assegurando às Instituições do Estado suporte adequado.
>
> Neste quadro, as alterações agora introduzidas representam ainda um esforço no sentido de promover uma Administração Pública mais isenta e mais transparente, condição para a plena afirmação do Estado de Direito".

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÇÃO I
OBJECTIVOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º
Objectivos

São objectivos principais do Estatuto da Função Pública:

a) Edificar uma Administração Pública ao serviço da Nação, isenta, eficiente e efectiva;

b) Definir um quadro legal para a gestão e o emprego dos recursos humanos do funcionalismo público;

c) Estabelecer regras que promovam os valores da integridade, mérito e excelência no desempenho das funções cometidas;

d) Definir os direitos e obrigações dos funcionários públicos.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1. O presente estatuto aplica-se aos funcionários e agentes da Administração Pública que exerçam a sua actividade nos órgãos e instituições da Administração Pública baseados no País ou no exterior.

2. Para efeitos do presente diploma, são considerados órgãos da Administração Pública os ministérios, as secretarias de Estado e, subsidiariamente, os organismos autónomos.

3. O presente estatuto é aplicável ainda ao pessoal civil das forças de defesa e polícia e ao pessoal administrativo da Presidência da República, Parlamento Nacional, tribunais, Ministério Público, Defensoria Pública, Provedoria de Direitos Humanos e Justiça e outras instituições públicas.

Artigo 3.º

Funcionário público e agente da Administração Pública

1. "Funcionário público" é aquele que é recrutado e nomeado para uma função permanente na Administração Pública, a que correspondem deveres e direitos próprios, em conformidade com as normas vigentes.

2. "Agente da Administração Pública" é aquele que, não sendo funcionário público, é contratado a termo certo para desempenhar funções tipicamente públicas e que não sejam de natureza eventual.

3. Considera-se agente da Administração Pública todo o contratado a termo certo que seja admitido por contrato que não exclua tal qualidade.

Artigo 4.°
Entidades e sectores não abrangidos pelo presente estatuto

1. Regem-se por estatuto específico, não sendo abrangidos pelo presente estatuto, de entre outros determinados por lei:

a) O Presidente da República, os membros do Governo, os membros do Parlamento Nacional e outros elementos nomeados ou eleitos para cargos políticos;

b) Os magistrados judiciais e os magistrados do Ministério Público;

c) Os defensores públicos;

d) Os membros das FALINTIL-FDTL – Forças Armadas de Timor-Leste;

e) Os membros da PNTL - Polícia Nacional de Timor-Leste.

2. Até que seja aprovado estatuto próprio, o presente estatuto aplica-se, com as devidas adaptações, aos membros da PNTL e da Defensoria Pública.

SECÇÃO II
PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5.°
Discrição e confidencialidade

1. O funcionário público é obrigado a guardar segredo profissional no que diz respeito a documentos, factos ou informações a que tenha acesso no decurso das suas funções, em particular nos seguintes casos:

a) Segurança nacional, protecção da ordem pública ou interesses financeiros do Estado;

b) Medidas de investigação de casos puníveis por lei;

c) Discrição médica;

d) Direitos e liberdades constitucionalmente garantidos;

e) Preparação de decisões das autoridades públicas;

f) Informação comercial, industrial ou intelectual de natureza confidencial;

g) Ficheiros pessoais.

2. As disposições do número anterior aplicam-se também a funcionário público que, por qualquer motivo, já não esteja no exercício das suas funções.

Artigo 6.°
Imparcialidade

1. O funcionário público deve respeitar o princípio da igualdade dos cidadãos perante a lei.

2. No exercício de funções públicas, o funcionário deve actuar com total imparcialidade.

Artigo 7.°
Honestidade e integridade

No desempenho das suas funções, o funcionário público deve pautar-se por uma conduta honesta, íntegra e ética, sob pena de incorrer em acção disciplinar ou criminal.

Artigo 8.º
Igualdade

1. A selecção e recrutamento de pessoal para a função pública devem resultar de concurso público que avalie a qualificação, experiência e competência profissional do candidato numa base não discriminatória.

2. O funcionário público receberá salário igual por trabalho igual.

3. Nenhum funcionário público será discriminado nas compensações, condições, benefícios ou privilégios de emprego.

Artigo 9.º
Regime de exclusividade

1. O funcionário público deve exercer as funções inerentes à categoria ou ao cargo para que foi nomeado em regime de exclusividade, não podendo acumular vários empregos remunerados na função pública nem assumir qualquer actividade que comprometa a sua independência ou diminua o seu desempenho profissional como funcionário público.

2. O funcionário público poderá, no entanto, prestar consultoria ou assessoria a diferentes organismos públicos, leccionar matérias da sua área de conhecimento e fazer pesquisa científica, desde que obtenha autorização prévia do Ministro respectivo ou do titular da Secretaria de Estado directamente dependente do Primeiro-Ministro, nos termos e condições a estabelecer pelo Governo.

Artigo 10.º
Conflito de interesses

1. O funcionário público está proibido de ter interesse directo em qualquer organização que esteja sob o controle ou tenha ligações comerciais com o serviço público.

2. O funcionário público deverá abster-se, igualmente, de ter qualquer interesse directo em organização pública ou privada passível de criar conflito entre os seus interesses privados e os deveres inerentes à sua posição oficial.

3. O funcionário público e o candidato a posições na função pública são obrigados a declarar a situação profissional do cônjuge.

4. Em caso de suspeita de corrupção, fraude, peculato ou, em geral, desvio de património ou dinheiros públicos, o funcionário público, no âmbito do competente processo, é obrigado a disponibilizar o acesso aos seus bens patrimoniais perante as autoridades administrativas e judiciais, agindo nos termos da lei e de acordo com os poderes de inspecção e fiscalização.

Artigo 11.º
Parentesco

1. As pessoas ligadas pelo casamento ou que sejam pais e filhos entre si só podem trabalhar na mesma secção, departamento ou ministério desde que um não responda directamente perante o outro.

2. Excepcionalmente e quando razões ponderosas o justifiquem, os funcionários ligados por laços de parentesco nos termos do número anterior podem ser autorizados a trabalhar, mesmo que respondam directamente um perante o

outro, mediante aprovação expressa da entidade competente.

CAPÍTULO II
CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I
MODALIDADES

Artigo 12.º
Constituição

1. A relação jurídica de trabalho na Administração Pública faz-se através de nomeação ou contrato, sujeito a verificação da legalidade e a publicação no Jornal da República nos termos da lei.

2. É nula e de nenhum efeito a nomeação ou contrato que não respeitar os requisitos legais, determinando responsabilidade disciplinar e criminal àquele que lhe der lugar.

Artigo 13.º
Preenchimento de necessidades permanentes

O desempenho de actividades profissionais correspondentes a necessidades permanentes e próprias dos serviços que exijam qualificação profissional ou formação específica deve ser assegurado por pessoal nomeado em regime de carreira, sem prejuízo do que se encontrar disposto para o exercício de cargos de direcção ou chefia.

Artigo 14.º
Requisitos para a nomeação

1. O candidato a recrutamento para uma posição permanente da Administração Pública deve preencher os seguintes requisitos mínimos:

a) Ser cidadão de Timor-Leste;

b) Ter no mínimo 17 e no máximo 55 anos de idade;

c) Não ter cometido crime doloso a que corresponda pena de prisão efectiva de dois ou mais anos ou praticados outros actos que devam ser considerados e manifestem incompatibilidade com o exercício de funções na Administração pública;

d) Possuir as qualificações requeridas pelos regulamentos e descrição de funções;

e) Não ter sido demitido de uma instituição do Estado;

f) Estar sempre apto a ser colocado em qualquer parte do território nacional ou representações oficiais no exterior;

g) Gozar de boa saúde e ser física e mentalmente apto para a função para a qual esteja a concorrer;

h) Preencher os requisitos especiais impostos por regras específicas existentes no organismo para o qual o candidato esteja a concorrer.

2. Os documentos comprovativos dos requisitos referidos no número anterior são:

a) Certidão de nascimento - alíneas a) e b);

b) Boletim de registo criminal actualizado - alínea c);

c) Certificado de habilitações académicas ou profissionais - alínea d);

d) Declaração de não ter sido demitido de um organismo estatal e de que aceita colocação em qualquer parte do território nacional ou representações no exterior do país - alíneas e) e f);

e) Atestado médico - alínea g);

f) Documentos exigidos nos regulamentos específicos - alínea h).

3. A perda de cidadania ou o facto ter sido condenado por sentença transitada em julgado, nos termos da alínea c) do n.º 1 do presente artigo, acarreta o despedimento automático do funcionário público, sem necessidade de se observarem as formalidades normais que regem os procedimentos disciplinares.

Artigo 15.º
Espécies de concurso

1. Na Administração Pública existem as seguintes espécies de concurso:

a) Concursos públicos, abertos a todos os candidatos;

b) Concursos internos, abertos a todos os funcionários públicos;

c) [*Revogado*]

2. Compete ao Governo regulamentar as normas e procedimentos para realização dos concursos.

SECÇÃO II
NOMEAÇÃO

Artigo 16.º
Noção

1. "Nomeação" é o acto unilateral da Administração Pública através do qual é preenchida uma vaga com o objectivo de assegurar o seu funcionamento permanente de forma profissional.

2. A competência para a nomeação é definida por decreto do Governo.

Artigo 17.º
Modalidades de nomeação

A constituição da relação de trabalho por nomeação reveste as modalidades de nomeação por tempo indeterminado e nomeação em comissão de serviço.

Artigo 18.º
Nomeação por tempo indeterminado

1. A nomeação por tempo indeterminado em lugar de ingresso para o serviço público é considerada probatória durante um período de doze meses.

2. O período probatório é um período de prova, orientação e avaliação, durante o qual o funcionário público deverá demonstrar ser idóneo e profissionalmente indicado para uma carreira no serviço público e assegurar que possui capacidade, conhecimentos e dedicação apropriados à função.

3. O propósito do período probatório é também o de familiarizar o funcionário com a cultura da função pública, fornecendo-lhe a informação necessária para o desempenho dedicado e eficiente das funções.

4. Durante o período probatório o funcionário tem direito a 80% (oitenta por cento) da remuneração correspondente à sua categoria e grau na carreira.

5. No final do período probatório, o funcionário ou é admitido como quadro permanente ou dispensado por inadequação, conforme o comportamento, o desempenho e a classificação obtida em prova final.

6. A decisão relativa à adequação do funcionário em regime probatório é tomada pela entidade que o nomeou, mediante recomendação devidamente fundamentada do superior hierárquico.

7. A admissão no quadro permanente faz-se por despacho publicado no Jornal da República, com efeitos retroactivos à data do início do período probatório.

8. Compete ao Governo regulamentar as condições de dispensa por inadequação.

Artigo 19.°
Nomeação em comissão de serviço

1. A nomeação em comissão de serviço é aplicável ao exercício de cargos de direcção e chefia e é de livre escolha da entidade competente, respeitados os requisitos constantes da descrição de funções definidas pelos regimes de carreiras e cargos de direcção e chefia da Administração Pública.

2. O funcionário nomeado em comissão de serviço conserva a sua posição na carreira no quadro de origem.

Artigo 20.°
Aceitação

1. A nomeação fica condicionada à aceitação da mesma pelo nomeado no prazo de trinta dias úteis a contar da data da nomeação.

2. O nomeado aceita a nomeação através da assinatura do termo de posse, devendo prestar o seguinte juramento:

"Juro por Deus" (ou "Juro por minha honra") "obedecer à Constituição e ser leal ao Estado e ao Governo no exercício das minhas funções como funcionário público.

Juro obedecer às leis e regulamentos em vigor e desempenhar as funções oficiais que me são atribuídas com a máxima isenção, dedicação e responsabilidade e ter sempre em devida consideração os interesses do Estado, o Programa do Governo e os valores da função pública, sem olhar aos meus próprios interesses como indivíduo ou como membro de qualquer grupo.

Juro guardar segredo sobre os dados e os documentos de que tome conhecimento por virtude das minhas funções e que devam ser mantidos confidenciais.

Juro trabalhar em defesa do bem público e servir a comunidade e o povo, com isenção, honestidade, profissionalismo e correcção, salvaguardando os superiores interesses da Nação".

3. As formalidades do processo de aceitação serão regulamentadas pelo Governo.

Artigo 21.º
Falta de aceitação

A recusa de aceitação por parte do nomeado implica a renúncia ao direito de ocupação do lugar e consequente impossibilidade de ser nomeado para qualquer outro cargo nos doze meses seguintes.

Artigo 22.º
Promoção

"Promoção" é a designação do funcionário público para um escalão superior ao ocupado, com base em critérios de mérito e mediante concurso próprio.

Artigo 23.º
Revisão de pessoal em excesso

1. Não obstante a natureza permanente do trabalho na função pública, quando, por motivos de política governamental ou orçamental, seja necessária uma redução massiva do número de funcionários, o ministério visado poderá, tomando em consideração a opinião da Direcção Nacional da Função Pública:

a) Emitir uma circular anunciando a redução ou revisão das posições previstas, fundamentando as razões principais subjacentes a essa medida;

b) Definir, logo que possível, quais as posições afectadas por essa decisão.

2. Havendo necessidade de reduzir o número de funcionários de acordo com o disposto no número anterior, deve tomar-se em consideração a antiguidade, assim como as qualificações e o mérito dos funcionários.

Artigo 24.º
Indemnizações compensatórias

1. Nos casos de despedimentos previstos no artigo anterior, todos os funcionários terão direito a uma indemnização equivalente ao valor do salário mensal do último mês de serviço multiplicado pelo número de anos de serviço prestados, mais o valor equivalente ao salário do tempo acumulado de férias não gozadas no momento do despedimento.

2. Os funcionários em regime probatório não são abrangidos pelo disposto no número anterior.

SECÇÃO III
CONTRATO DE PESSOAL

Artigo 25.º
Modalidades e efeitos

1. O contrato de trabalho na função pública reveste as seguintes modalidades:

a) Contrato administrativo de provimento por tempo indeterminado;
b) Contrato de trabalho a termo certo.

2. O contrato administrativo de provimento por tempo indeterminado confere ao contratado a qualidade de agente administrativo.

3. O contrato de trabalho a termo certo não confere a qualidade de agente administrativo.

Artigo 26.º
Contrato administrativo de provimento

O contrato administrativo de provimento é o acordo bilateral pelo qual uma pessoa não integrada no quadro de pessoal assegura, com carácter de subordinação, o exercício de funções próprias do serviço público, com sujeição ao regime jurídico da função pública.

Artigo 27.º
Contrato de trabalho a termo certo

O contrato de trabalho a termo certo é o acordo bilateral pelo qual uma pessoa não integrada no quadro de pessoal assegura, com carácter de subordinação, a satisfação de necessidades transitórias dos serviços com duração determinada.

Artigo 28.º
Regulamentação do provimento por contrato

Compete ao Governo aprovar as normas e procedimentos sobre contratos de trabalho.

CAPÍTULO III
MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO

Artigo 29.º
Modificação

1. A relação jurídica de trabalho constituída por nomeação pode, a todo o tempo e sem prejuízo da situação funcional de origem, ser transitoriamente modificada através da nomeação em substituição.

2. A relação jurídica de trabalho dos funcionários em geral pode ainda ser modificada através de:
a) Transferência;
b) Permuta;
c) Requisição ou destacamento.

Artigo 30.º
Nomeação em substituição

"Nomeação em substituição" é a nomeação a título transitório em lugar de direcção ou de chefia enquanto durar a vacatura, a ausência ou o impedimento do respectivo titular.

Artigo 31.º
Transferência

1. A transferência consiste na nomeação do funcionário sem prévia aprovação em concurso para lugar vago do quadro de outro serviço ou organismo, da mesma categoria e carreira ou de carreira diferente, desde que, neste caso, se verifique a identidade ou afinidade de conteúdo funcional e idênticos requisitos no que diz respeito às habilitações literárias.

2. A transferência faz-se a requerimento do funcionário ou por conveniência de serviço, devidamente fundamentada.

Artigo 32.º
Permuta

1. A permuta é a nomeação recíproca e simultânea de funcionários pertencentes a quadros de pessoal de serviços ou organismos distintos.

2. A permuta faz-se entre funcionários pertencentes à mesma categoria e carreira, a requerimento dos interessados ou por iniciativa da Administração Pública, com o seu acordo.

Artigo 33.º
Requisição e destacamento

1. Entende-se por requisição e destacamento o exercício, por funcionário público, de funções nas instituições do Estado ou fora do aparelho do Estado, mas no interesse do Estado, a título transitório, em serviço ou organismo diferente daquele a que o funcionário pertence, sendo os encargos suportados pelo serviço do destino, no caso de requisição, ou pelo serviço de origem, no caso de destacamento.

2. A requisição e o destacamento têm, em regra, duração até dois anos, podendo esta ser prorrogada por motivos devidamente justificados e aceites.

3. O tempo de serviço prestado na situação de requisição ou destacamento conta para todos os efeitos legais.

CAPÍTULO IV
CARGOS E CARREIRAS PROFISSIONAIS

Artigo 34.º
Cargos

Os cargos de direcção e chefia são exercidos em comissão de serviço.

Artigo 35.º
Carreiras profissionais

1. "Carreira profissional" é o conjunto hierarquizado de categorias às quais correspondem funções da mesma natureza, a que os funcionários terão acesso de

acordo com o tempo de serviço e o mérito de desempenho profissional.

2. "Categoria" é a posição que o funcionário ocupa no âmbito de uma carreira, fixada de acordo com o conteúdo e a qualificação da função ou funções.

Artigo 36.º
Criação e estruturação de cargos e carreiras

Compete ao Governo aprovar a criação e estruturação ou extinção dos cargos e carreiras profissionais na função pública.

Artigo 37.º
Ingresso e formas de acesso

1. O ingresso e o acesso nas carreiras profissionais fazem-se com base em critério de mérito e, em regra, através de concursos públicos que avaliem os candidatos quanto aos conhecimentos e experiência necessários ao desempenho das responsabilidades da função.

2. O acesso pode fazer-se por progressão ou promoção.

3. A progressão é a designação do funcionário para o nível horizontal ao ocupado e a promoção é a designação do funcionário para a categoria imediata e superior à que detém.

4. O Governo aprovará as normas e procedimentos para promoção e progressão.

Artigo 38.º
Quadros de pessoal

1. Os quadros de pessoal são aprovados pelo Governo e estruturam-se de acordo com normas a serem definidas em legislação específica.

2. O número de lugares nas diversas carreiras e cargos é determinado com base num organigrama aprovado.

Artigo 39.º
Descrição de funções

A todas as categorias e cargos deverão estar atribuídas as respectivas descrições de funções e requisitos, os quais servirão para efeitos de recrutamento e como pontos de referência para a identificação de padrões de desempenho, que serão usados na avaliação do desempenho dos funcionários públicos.

CAPÍTULO V
DEVERES DOS FUNCIONÁRIOS

Artigo 40.º
Deveres gerais

1. É dever geral dos funcionários e agentes da Administração Pública ac-

tuar no sentido de reforçar na comunidade a confiança na acção da Administração Pública.

2. Consideram-se como deveres gerais dos funcionários e agentes da Administração:

a) O dever de lealdade, que consiste em desempenhar as funções subordinando a sua actuação aos objectivos institucionais do serviço e na perspectiva da prossecução do interesse público;

b) O dever de obediência, que consiste em obedecer e cumprir as ordens dos superiores hierárquicos dadas em matéria de serviço e com a forma legal;

c) O dever de zelo, que consiste em conhecer as normas legais regulamentares e as instruções dos superiores hierárquicos, de forma a exercer as suas funções com eficiência e correcção;

d) O dever de sigilo, que consiste em guardar segredo profissional relativamente aos factos de que tenha conhecimento em virtude do exercício das funções e que não se destinem a ser do domínio público;

e) O dever de isenção, que consiste em não retirar vantagens, directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, das funções que exerce, actuando independentemente em relação aos interesses e pressões particulares de qualquer índole, na perspectiva do respeito pela igualdade do cidadão;

f) O dever de assiduidade, que consiste em comparecer regular e continuamente ao serviço;

g) O dever de pontualidade, que consiste em comparecer ao serviço dentro das horas legalmente estipuladas.

Artigo 41.°
Deveres especiais dos funcionários e agentes

1. Os funcionários públicos e agentes da Administração Pública devem:

a) Respeitar e honrar a Constituição, os símbolos nacionais, as leis e os princípios do Governo da República Democrática de Timor-Leste;

b) Utilizar e promover activamente a utilização da língua portuguesa e da língua tétum como línguas da Administração Pública;

c) Executar as funções de forma eficiente, imparcial, profissional e cortês;

d) Apresentar-se no seu local de trabalho convenientemente trajados;

e) Colocar o interesse da Nação acima dos interesses pessoais e de grupo;

f) Dar relevo à dignidade do Governo e da Administração Pública;

g) Responder oportunamente ao Governo no que for solicitado;

h) Usar a sua posição na função pública e as vantagens que daí advêm, incluindo informação e património, para fins exclusivamente profissionais;

i) Assegurar transparência no desempenho das funções;

j) Ser responsável, administrativa e financeiramente, no exercício das suas funções;

k) Trabalhar de uma forma honesta, ordenada, competente e eficiente na defesa dos interesses do Estado e observar rigorosamente o horário de trabalho;

l) Manter e melhorar a unidade, a integridade, a solidariedade e a harmonia na função pública;

m) Relatar imediatamente ao seu superior hierárquico toda e qualquer informação que possa ser prejudicial ao Estado, especialmente em questões de

segurança, financeiras e materiais;

n) Servir de exemplo para a comunidade e respeitar os cidadãos sem discriminação;

o) Criar e manter um bom ambiente de trabalho;

p) Prestar o melhor serviço à comunidade;

q) Actuar de uma forma firme e justa para com os subordinados;

r) Fornecer directrizes aos funcionários sobre como desempenhar as suas funções;

s) Dar bom exemplo e servir de modelo aos subordinados;

t) Dar oportunidade aos subordinados de progredir na carreira respectiva, em conformidade com os interesses dos serviços;

u) Cumprir todos os regulamentos em vigor e as ordens oficiais dos superiores competentes;

v) Prestar juramento e seguir o juramento da função pública;

w) Guardar segredo profissional, de forma a proteger os assuntos confidenciais do Estado;

x) Examinar e analisar atentamente todos os relatórios recebidos sobre faltas disciplinares.

Artigo 42.º
Proibições

Os funcionários públicos e agentes da Administração Pública não podem:

a) Conduzir actividades que prejudiquem a honra e a dignidade do Estado;

b) Abusar do poder;

c) Sem autorização do Governo, tornar-se funcionário público de outro país;

d) Usar de forma abusiva os bens, o dinheiro ou outras propriedades do Estado;

e) Possuir, comprar, vender ou alugar, de forma ilegal, bens, documentos ou correspondência que pertençam ao Estado;

f) Conduzir actividades em conjunto com colegas, superiores ou subordinados, dentro ou fora do sector em que trabalhem, que beneficiem os interesses pessoais ou que directa ou indirectamente tragam desvantagens para o Estado;

g) Conduzir actividades negativas, com intenção de vingança para com subordinados ou outros indivíduos, dentro ou fora do ambiente de trabalho;

h) Receber presentes ou lembranças de qualquer pessoa deque se possa suspeitar estar relacionada com o exercício das suas funções;

i) Entrar em locais que possam manchar a honra ou a dignidade da função pública, excepto encontrando-se em serviço no desempenho das suas funções;

j) Actuar de uma forma arbitrária para com um subordinado;

k) Não actuar ou actuar de forma a que a outra parte não encontre assistência necessária, colocando-a em desvantagem;

l) Obstruir os resultados do departamento;

m) Usar segredos do Estado de que tenham conhecimento devido para tirar vantagens pessoais ou de grupo;

n) Servir de intermediários a empresários para obter contratos de fornecimento de bens ou serviços;

o) Ser donos de acções ou titulares de capital em empresas cujas actividades se desenvolvam no sector em que trabalham;

p) Deter acções ou ser titulares de capital em empresas cujas actividades não se desenvolvam no sector em que trabalham, mas que lhes permitam ter controlo directo da empresa;

q) Exercer actividades político-partidárias no local de trabalho ou durante as horas de trabalho ou ainda de forma que interfira nas actividades profissionais.

Artigo 43.°
Cumprimento de instruções

1. Os funcionários e agentes da Administração Pública deverão cumprir as instruções e directivas do seu superior hierárquico.

2. O desrespeito de tais instruções constitui falta, sujeita a acção disciplinar.

3. As instruções ou directivas de serviço não podem em nenhuma circunstância ser contrárias à lei, aos regulamentos ou à ética profissional que rege o serviço público.

4. O subordinado que considerar que as instruções ou directivas recebidas do seu superior hierárquico são contrárias à lei, aos regulamentos ou à ética profissional da função pública deve solicitar ao superior hierárquico que dê por escrito tais instruções.

Artigo 44.°
Cumprimento do horário de trabalho

1. Os funcionários e agentes da Administração Pública deverão desempenhar as suas tarefas e cumprir os seus deveres de forma regular e contínua, com respeito pelo horário de trabalho na função pública e, em particular, do seu grupo profissional.

2. As ausências injustificadas constituem falta sujeita a acção disciplinar.

3. Considera-se ausência injustificada qualquer falta no local de trabalho que não tenha sido aprovada pelo superior hierárquico em causa.

Artigo 45.°
Código de Ética

O funcionário público obedece, na sua actuação, ao Código de Ética para a Função Pública que consta de anexo ao presente Estatuto.

Artigo 46.°
Encobrimento e remoção de documentos

1. É expressamente proibido sonegar ou retirar documentos, bem como fazer qualquer obstrução aos processos legais no exercício de funções públicas.

2. As acções referidas no número anterior constituem faltas sujeitas a acção disciplinar, sem prejuízo do procedimento criminal a que possam dar lugar.

Artigo 47.º
Ocupação da função

1. O funcionário público é obrigado a assumir a função para a qual foi designado no prazo de 30 dias a contar da data da nomeação.

2. A recusa de assumir uma função para a qual foi designado constitui falta disciplinar.

Artigo 48.º
Informação sobre irregularidades

O funcionário público que tenha conhecimento de qualquer circunstância passível de ser considerada como violação do presente Estatuto ou qualquer outro regulamento vigente tem obrigação de relatar essa circunstância ao seu superior hierárquico.

CAPÍTULO VI
DIREITOS E REGALIAS DOS FUNCIONÁRIOS E AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SECÇÃO I
DIREITOS DOS FUNCIONÁRIOS E AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Artigo 49.º
Direitos

O funcionário ou agente da Administração Pública tem os seguintes direitos:

a) Exercer as funções para que foi nomeado;

b) Receber o vencimento e as remunerações legalmente estabelecidos;

c) Beneficiar de condições adequadas de trabalho e protecção;

d) Ter um intervalo diário para alimentação e descanso;

e) Ter descanso semanal;

f) Gozar as licenças previstas no presente Estatuto;

g) Ser avaliado periodicamente pelo seu trabalho;

h) Participar nos cursos de formação profissional e de elevação da sua qualificação;

i) Beneficiar de acesso na respectiva carreira, nos termos regulamentares;

j) Ser tratado com correcção e respeito;

k) Beneficiar de abonos e ajudas de custo, nos termos da lei;

l) Em caso de transferência ou destacamento, por necessidade do Estado, ter transporte, para si e para os familiares a seu cargo e respectiva bagagem, nos termos previstos no presente Estatuto;

m) Gozar de assistência médica e medicamentosa para si e para os familiares a seu cargo, prevista em legislação específica;

n) Aposentar-se e usufruir das pensões legais;

o) Ser previamente ouvido antes de qualquer punição;

p) Dirigir-se à entidade imediatamente superior sempre que se sentir prejudicado nos seus direitos.

Artigo 50.º
Horas de trabalho e descanso semanal

1. Os funcionários e agentes da Administração Pública devem cumprir por semana o mínimo obrigatório de quarenta horas de trabalho.
2. O funcionário e o agente da Administração Pública têm direito a um período de descanso semanal.

Artigo 51.º
Feriados oficiais

1. Os feriados oficiais são obrigatoriamente pagos.
2. O funcionário e o agente da Administração Pública requisitados para trabalhar em feriados oficiais têm direito a uma compensação, a ser definida por decreto do Governo.
3. O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalho por turnos nem ao trabalho prestado nos serviços essenciais.

Artigo 52.º
Acesso ao ficheiro pessoal

O funcionário e o agente da Administração Pública têm, através de procedimentos estabelecidos, direito de aceder ao ficheiro pessoal respectivo, a obter cópias dos documentos pessoais aí contidos, à sua custa, e a ser informados sobre os dados contidos em fichas pessoais e nos armazenados em base electrónica de dados.

SECÇÃO II
LICENÇAS

Artigo 53.º
Licenças com direito a vencimento

1. O funcionário público tem direito às seguintes licenças sem suspensão de vencimento:
a) Licença anual;
b) Licença médica;
c) Licença de luto;
d) Licença de maternidade;
e) Licença para efeitos de casamento;
f) Licença para fins de estudo;
g) Licença de paternidade.
2. A duração de cada categoria de licença e outras regras específicas de cada licença são estipuladas por decreto do Governo.
3. Ao agente da Administração Pública não é reconhecido o direito referido na alínea f) do n.º 1 nos mesmos termos que o funcionário.

4. O funcionário público que esteja ausente em situação de licença com direito a vencimento por um período máximo de seis meses manterá o cargo que ocupava à data do início da licença.

5. No caso da licença com direito a vencimento de duração superior a seis meses, o funcionário que ocupar um cargo de direcção ou chefia perde o direito a esse cargo.

6. O funcionário na situação referida no número anterior é reintegrado na função pública com o mesmo nível ou categoria que detinha antes do início da sua licença.

7. Quando a duração da formação tenha sido superior a dois anos, tendo em consideração a relevância de conhecimentos e experiência adquiridos, o funcionário público poderá ser reintegrado em categoria superior à que detinha à data do início da sua licença.

Artigo 54.º
Licença sem vencimento

1. Pode ser concedida ao funcionário do quadro permanente há pelo menos três anos, pela direcção do serviço respectivo, licença sem vencimento por até dois anos, prorrogável por um ano, nos termos a regulamentar pelo Governo.

2. O funcionário público ausente em situação de licença sem vencimento por um período máximo de três meses manterá a categoria que ocupava à data do início da sua licença.

3. No caso de licença sem vencimento com duração superior a três meses, o funcionário público que ocupar um cargo de direcção ou chefia perde o direito a esse cargo.

4. O funcionário é reintegrado na função pública com a mesma categoria que detinha antes do início da sua licença.

5. A saída e o regresso do funcionário fazem-se mediante despacho do respectivo membro do Governo publicado no Jornal da República.

Artigo 55.º
Licença especial sem vencimento

1. O funcionário público eleito ou nomeado para altos cargos políticos, como membro do Parlamento Nacional ou do Governo, tem direito a licença especial sem vencimento com a duração do seu mandato político.

2. O funcionário público candidato ao Parlamento Nacional tem direito a requerer licença especial sem vencimento durante período legal ao da campanha eleitoral.

3. O funcionário público que tiver sido eleito para o cargo de Deputado do Parlamento Nacional deve requerer a suspensão das suas funções, a fim de poder assumir o cargo para que foi eleito.

4. O funcionário público ausente em licença especial sem vencimento por um período máximo de três meses manterá a categoria que ocupava à data do início da sua licença.

5. No caso de licença especial com duração superior a três meses, o funcionário público que ocupar um cargo de direcção ou chefia perde o direito a esse cargo.

6. O funcionário público que esteja a desempenhar cargos políticos não terá direito a concorrer a vagas na função pública no período da licença sem vencimento.

7. O funcionário público é reintegrado na função pública coma mesma categoria que detinha antes do início da sua licença.

8. A saída e o regresso do funcionário da situação de licença sem vencimento fazem-se mediante despacho do respectivo membro do Governo publicado no Jornal da República.

Artigo 56.°
Efeitos da licença

1. A licença sem vencimento implica a perda total das remunerações e o desconto na antiguidade para efeitos de carreira, aposentação e sobrevivência, excepto quando solicitada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo anterior, caso em que não há lugar a desconto na antiguidade para efeitos de carreira, aposentação e sobrevivência.

2. O funcionário em gozo de licença sem vencimento não pode ser provido em lugares do quadro dos serviços e organismos abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente Estatuto enquanto se mantiver naquela situação.

SECÇÃO III
CONDIÇÕES DE TRABALHO, ACIDENTE DE TRABALHO PENSÃO DE APOSENTAÇÃO

Artigo 57.°
Local de trabalho livre de perigo

1. O funcionário e o agente da Administração Pública têm direito a trabalhar em locais que sejam considerados livres de qualquer perigo para a saúde.

2. O Governo regulará os casos especiais de profissões de risco.

Artigo 58.°
Acidente de trabalho

A compensação por acidente de trabalho é definida por decreto do Governo.

Artigo 59.°
Pensão de aposentação

As regras que regem a pensão de aposentação são fixadas por regulamento próprio.

SECÇÃO IV
FALTAS

Artigo 60.º
Conceito

Considera-se "falta" a não comparência do funcionário ou agente durante a totalidade ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado ou a ausência não autorizada durante as horas normais de expediente, bem como a não comparência em local a que deva deslocar-se por motivo de serviço.

Artigo 61.º
Tipos de faltas

As faltas do funcionário e do agente da Administração Pública podem ser justificadas e injustificadas.

Artigo 62.º
Faltas justificadas

1. Consideram-se justificadas as seguintes faltas:
a) Por casamento;
b) Por luto;
c) Por maternidade;
d) Para consultas médicas;
e) Por doença;
f) Para acompanhamento aquando do internamento de crianças ou familiares, determinado pelos estabelecimentos hospitalares;
g) Por motivo de convocatória por entidades judiciais ou policiais;
h) Por motivo de prestação de provas de concurso;
i) Prévia ou posteriormente autorizadas pelo superior hierárquico, que são, no entanto, descontadas na licença anual se ultrapassarem uma falta por mês;
j) Por impossibilidade de prestar serviço devido a factos não imputáveis ao funcionário ou agente, nomeadamente situações provocadas por calamidades naturais;
k) Por motivo de realização de exames obrigatórios dos funcionários ou agentes em estabelecimentos de ensino;
l) As que resultem do cumprimento de tarefas de interesse político, desde que autorizadas pelos órgãos competentes previamente ou após a apresentação no serviço.
2. O funcionário ou agente deverá apresentar a justificação das faltas referidas no número anterior, por escrito, antes de dar a falta ou no prazo de cinco dias depois de se apresentar ao serviço.

Artigo 63.º
Faltas injustificadas

1. Consideram-se faltas injustificadas:
a) Todas as faltas por motivos não previstos no artigo anterior;
b) As faltas dadas e não justificadas nos termos do artigo anterior.

2. As faltas injustificadas, para além das consequências disciplinares a que possam dar lugar, determinam sempre a perda das remunerações correspondentes aos dias de ausência, não contam para efeitos de antiguidade e são descontadas na licença anual do ano seguinte.

3. O funcionário ou agente que invocar motivos falsos para justificação das faltas poderá ainda incorrer em infracção criminal por falsas declarações.

CAPÍTULO VII
DISTINÇÕES E PRÉMIOS

Artigo 64.°
Distinções e prémios

1. Aos funcionários da Administração Pública que se distinguirem pelo cumprimento exemplar das suas obrigações, grau de eficiência, dedicação profissional, inovações laborais e outros méritos podem ser concedidas as distinções e prémios seguintes:

Distinções:

a) Apreciação escrita;

b) Louvor público;

c) Inclusão do nome do funcionário em quadro de honra;

d) Concessão de diploma de honra.

Prémios:

a) Preferência na atribuição de bolsas de estudo ou na escolha para cursos de formação e de reciclagem e outras formas de valorização;

b) Atribuição de prémios monetários ou materiais.

2. Compete ao Governo definir os critérios para atribuição de distinções e prémios.

CAPÍTULO VIII
REMUNERAÇÃO

Artigo 65.°
Componentes da remuneração

1. O funcionário e o agente da Administração Pública têm direito a uma remuneração pelo trabalho desenvolvido.

2. A remuneração do funcionário e do agente da Administração Pública é constituída pelo salário, podendo ser acrescida de suplementos, nos termos da lei.

Artigo 66.°
Salário

1. O salário é determinado pela categoria, grau e escalão que o funcionário ou agente ocupe.

2. O salário é fixado por decreto do Governo, que aprova a organização das tabelas salariais para as diversas carreiras.

Artigo 67.º
Suplementos

1. Os suplementos são atribuídos nos seguintes casos:
a) Ajudas de custo;
b) Trabalho em regime de turnos;
c) Trabalho extraordinário;
d) Trabalho nocturno.
2. O Governo pode criar outros suplementos, em conformidade com a lei.

Artigo 68.º
Ajudas de custo

1. As ajudas de custo são devidas por motivo de deslocação do funcionário ou agente da Administração Pública em território nacional ou para o estrangeiro, por motivo de serviço.
2. A deslocação do funcionário ou agente em território nacional ou para o estrangeiro, por motivo de serviço, está sempre dependente de autorização do dirigente competente.

Artigo 69.º
Tabela de ajudas de custo

Compete ao Governo aprovar por decreto as tabelas de ajudas de custo, bem como os procedimentos para o seu processamento e prestação de contas.

Artigo 70.º
Trabalho em regime de turnos

1. Considera-se trabalho em regime de turnos todo aquele que for prestado vinte e quatro horas por dia, de forma escalonada, por virtude da exigência de funcionamento do serviço.
2. Cada turno não pode exceder o período máximo estabelecido para o trabalho normal diário.
3. A tarifa por trabalho por turnos será definida por decreto do Governo.

Artigo 71.º
Trabalho extraordinário

1. É autorizada a remuneração por trabalho extraordinário quando se verifiquem motivos ponderosos para a sua realização.
2. A realização de trabalho extraordinário é previamente autorizada pelo dirigente competente.
3. Os dirigentes do aparelho do Estado com funções de chefia ou direcção não beneficiam de suplementos por horas extraordinárias.
4. Compete ao Governo definir em decreto a tabela de remuneração de horas extraordinárias, bem como as normas para a sua atribuição.

Artigo 72.º
Trabalho nocturno

1. Para efeitos de remuneração, considera-se trabalho nocturno o que for prestado no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as seis horas do dia seguinte.

2. A remuneração por cada hora de trabalho nocturno é fixada pelo Governo.

CAPÍTULO IX
RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

SECÇÃO I
INFRACÇÕES E PENAS

Artigo 73.º
Princípios gerais

1. Ao funcionário ou agente da Administração Pública que viole os seus deveres, abuse das suas funções ou de qualquer forma prejudique o prestígio do Estado são aplicadas sanções disciplinares, sem prejuízo de procedimento criminal ou civil.

2. A violação dos deveres é punível quer consista em acção ou omissão, seja dolosa ou culposa e tenha ou não produzido resultado perturbador no serviço.

Artigo 74.º
Responsabilidade disciplinar

O funcionário e o agente da Administração Pública são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos pelas infracções que cometam.

Artigo 75.º
Infracção disciplinar

1. Considera-se "infracção disciplinar" todo o acto, ainda que meramente culposo, praticado pelo funcionário com violação de algum dos deveres gerais ou especiais decorrentes da função que exerça.

2. O funcionário ou agente da Administração Pública no exercício das suas funções está exclusivamente ao serviço do interesse público e deve rejeitar quaisquer interferências externas.

Artigo 76.º
Prescrição do procedimento disciplinar

1. O direito de instaurar procedimento disciplinar caduca dois anos depois da data em que a falta foi cometida.

2. O procedimento disciplinar também não pode ter lugar se, conhecida a falta pelo dirigente máximo do serviço, não for mandado instaurar o respectivo processo disciplinar no prazo de três meses.

3. Nos casos referidos no número anterior, a responsabilidade do acto cometido recai sobre o superior em questão.

4. Aplicam-se ao procedimento disciplinar os prazos estabelecidos na lei penal, se a infracção disciplinar for também considerada infracção penal e os prazos de prescrição do procedimento criminal forem superiores a dois anos.

5. Se antes de terminado o prazo referido no n.º 1 tiverem sido praticados quaisquer actos com igual incidência no processo, a prescrição conta a partir do dia em que tiver sido praticado o último acto.

Artigo 77.º
Sujeição ao poder disciplinar

1. O funcionário e o agente da Administração Pública ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a data da tomada de posse.

2. A exoneração ou a mudança de situação não impedem a punição por infracções cometidas no exercício da função.

3. As penas previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 do artigo 79º são executadas desde que o funcionário ou agente da Administração Pública volte à actividade ou passe à situação de aposentado.

Artigo 78.º
Exclusão da responsabilidade disciplinar

1. É excluída a responsabilidade disciplinar do funcionário ou agente da Administração Pública que actue no cumprimento de ordens ou instruções dadas pelo legítimo superior hierárquico, em matéria de serviço:

a) Se o funcionário ou agente considerar ilegal a ordem recebida e fizer menção expressa desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito;

b) Se a transmissão da ordem por escrito não tiver sido formulada atempadamente.

2. Quando a ordem for dada com menção de cumprimento imediato e sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1, a comunicação referida na parte final do número anterior será efectuada após a execução da ordem.

3. Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.

SECÇÃO II

PENAS DISCIPLINARES E SEUS EFEITOS

Artigo 79.º
Escala das penas

As penas aplicáveis aos funcionários e agentes da Administração Pública abrangidos pelo presente Estatuto são:

a) [*Revogada*]

b) Repreensão escrita;

c) Multa;

d) Suspensão;
e) Inactividade;
f) Aposentação compulsiva;
g) Demissão.
2. [*Revogado*]
3. As penas são registadas no processo individual do funcionário ou agente da Administração Pública.
4. As amnistias não eliminam os efeitos já produzidos pela aplicação da pena, devendo, porém, ser averbadas no competente processo individual.

Artigo 80.º
Caracterização das penas

1. [*Revogado*]
2. A pena de repreensão escrita consiste na chamada de atenção, feita por escrito, para a irregularidade praticada.
3. A pena da multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o quantitativo correspondente a um mês da totalidade das remunerações certas e permanentes, com excepção das prestações complementares, devidas ao funcionário ou agente da Administração Pública à data da notificação do despacho condenatório.
4. As penas de suspensão e de inactividade consistem no afastamento completo do funcionário ou agente da Administração Pública do serviço durante o período da pena, implicando na perda da remuneração correspondente.
5. A pena de suspensão pode ser:
a) De 20 a 120 dias;
b) De 121 a 240 dias.
6. A pena de inactividade não pode ser inferior a um ano nem superior a dois anos.
7. A pena de aposentação compulsiva consiste na imposição da passagem do funcionário à situação de aposentação, com cessação do vínculo funcional.
8. A pena de demissão consiste no afastamento definitivo do funcionário ou agente da Administração Pública do serviço, cessando o vínculo funcional.

Artigo 81.º
Efeitos das penas

1. As penas disciplinares produzem unicamente os efeitos declarados no presente Estatuto.
2. A pena de suspensão determina o não exercício do cargo ou função e a perda, para efeitos de remuneração, antiguidade e aposentação, de tantos dias quantos os que tenha durado a suspensão, bem como ainda a impossibilidade de gozar férias pelo período de um ano, contado desde o termo do cumprimento da pena.
3. A pena de multa ou suspensão, desde que devidamente fundamentada por conveniência de serviço, pode determinar a transferência do funcionário para garantir o normal funcionamento dos serviços.
4. A pena de suspensão de 121 a 240 dias implica, para além dos efeitos declarados nos números anteriores, a impossibilidade de promoção durante um ano, depois do cumprimento da pena e do regresso à actividade, e a colocação, sempre que possível, em serviço diferente da unidade orgânica anterior.

5. A pena de inactividade implica, para além dos efeitos declarados nos n.ºs 2 e 3, a impossibilidade de promoção durante dois anos, contados do termo do cumprimento da pena, devendo o funcionário ou agente da Administração Pública, no regresso à actividade, ser colocado, sempre que possível, em serviço diferente da unidade orgânica anterior.

6. Durante a suspensão e a inactividade, o lugar pode ser provido por substituição.

7. A pena de aposentação compulsiva implica para o funcionário a aposentação nos termos e condições a serem estabelecidos por lei.

8. A pena de demissão tem os seguintes efeitos:

a) Perda de todos os direitos do funcionário ou agente da Administração Pública, nos termos da lei;

b) Impossibilidade de o funcionário ou agente da Administração Pública ser nomeado ou contratado para lugar diferente na função pública, salvo após a sua reabilitação, de acordo com o artigo 105.º.

9. Em casos particularmente graves, por decisão do tribunal, o funcionário público demitido pode também perder o direito à pensão de aposentação, sendo-lhe restituído o montante correspondente às quotas cobradas.

Artigo 82.º
Unidade e acumulação de infracções

Não pode aplicar-se ao mesmo funcionário ou agente da Administração Pública mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num só processo.

SECÇÃO III
APLICAÇÃO DAS PENAS DISCIPLINARES

Artigo 83.º
Repreensão

[*Revogado*]

Artigo 84.º
Repreensão escrita

A pena de repreensão escrita é aplicável por faltas leves cometidas pelo funcionário ou agente da Administração Pública para as quais não baste a repreensão verbal.

Artigo 85.º
Multa

A pena de multa é aplicável ao funcionário ou agente da Administração Pública nos seguintes casos de negligência:

a) Desobediência às ordens dos superiores hierárquicos;

b) Omissão do dever de participar às autoridades competentes as infracções de que tiver conhecimento no exercício das suas funções;

c) Falta de zelo na execução do serviço, com deficiente cumprimento de disposições legais e regulamentares ou de ordens superiores.

Artigo 86.°
Suspensão

1. É aplicável ao funcionário e ao agente da Administração Pública a pena de suspensão em caso de negligência e desinteresse pelo cumprimento de deveres profissionais, quando:

a) Derem informação errada ao superior hierárquico;

b) Comparecerem ao serviço em estado de embriaguez ou sob efeito de drogas inebriantes;

c) Demonstrarem falta de conhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço que prejudique a Administração Pública;

d) Favorecerem determinada pessoa, organização ou empresa;

e) Deixarem de aprontar dentro dos prazos legais, sem justificação, as obrigações requeridas;

f) Cometerem inconfidência, revelando factos ou documentos dos serviços ou da Administração Pública em geral;

g) Desobedecerem de modo escandaloso e publicamente às ordens dos superiores.

2. A pena de suspensão aplicável é de 20 a 120 dias nos casos referidos nas alíneas a) a e) e de 121 a 240 dias nos das alíneas f) e g).

Artigo 87.°
Inactividade

A pena de inactividade é aplicável ao funcionário ou agente da Administração Pública nos casos de procedimento que atente gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, designadamente:

a) Agredir, injuriar ou desrespeitar gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou cidadão, dentro ou fora do serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;

b) Receber fundos, cobrar receitas ou recolher verbas de que não preste contas nos prazos legais;

c) Violar o dever de imparcialidade no exercício das funções;

d) Excepto nos casos expressamente previstos por lei, acumular lugares ou cargos públicos ou exercer actividades privadas depois de ser reconhecida, em despacho fundamentado do superior hierárquico, a incompatibilidade entre essa actividade e os deveres legalmente estabelecidos;

e) Prestar falsas declarações em processo disciplinar ou relativas à justificação de faltas;

f) Usar ou permitir que outrem use ou se sirva de quaisquer bens da Administração Pública que lhe sejam confiados para fins diferentes.

Artigo 88.°
Aposentação compulsiva e demissão

1. As penas de aposentação compulsiva e demissão são, em geral, aplicáveis

por infracções disciplinares que, pela sua gravidade, inviabilizem e impeçam a manutenção da relação funcional.

2. As penas referidas no número anterior são aplicáveis ao funcionário e agente da Administração Pública que, nomeadamente:

a) Depois de lhe ter sido aplicada a pena de inactividade, em conformidade com a alínea a) do artigo anterior, voltar a agredir, injuriar ou desrespeitar gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou cidadão, em serviço público;

b) Praticar actos de grave insubordinação ou actos ofensivos das instituições e princípios do Estado;

c) Faltar vinte e uma vezes seguidas ao serviço sem justificação;

d) Cometer trinta faltas intercaladas sem justificação no período de doze meses de serviço;

e) Violar segredo profissional ou cometer inconfidência de que resultem prejuízos materiais ou morais para a Administração Pública;

f) Em virtude da posição que ocupe, receber, directa ou indirectamente, dádivas, gratificações ou participações em lucro ou outras vantagens patrimoniais, a fim de acelerar ou retardar qualquer serviço;

g) Comparticipar em oferta ou negociação de emprego público;

h) For encontrado a praticar actos de corrupção, favoritismo ou nepotismo;

i) Para seu benefício económico ilícito, faltar aos deveres do seu cargo, designadamente pela destruição, obstrução, adulteração ou extravio de documentos ou por manipulação de dados para tratamento informático, em prejuízo dos interesses do Estado;

j) Abusar habitualmente de bebidas alcoólicas ou consumir ou traficar estupefacientes ou substâncias psicotrópicas.

3. As penas de aposentação compulsiva e de demissão são também aplicadas em caso de comprovada incompetência profissional ou falta de idoneidade moral para o exercício das funções.

Artigo 89.°
Medida e graduação das penas

As penas são aplicadas atendendo aos critérios gerais, tais como à natureza do serviço, à categoria do funcionário ou agente da Administração Pública, ao grau da culpa, à sua responsabilidade e a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida.

Artigo 90.°
Circunstâncias atenuantes

1. São circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar, nomeadamente, o funcionário ou agente da Administração Pública:

a) Ter prestado serviços relevantes à sociedade;

b) Ter mais de cinco anos de serviço com bom comportamento;

c) Confessar espontaneamente a infracção.

2. A pena poderá ser atenuada, aplicando-se a pena de escalão inferior, quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do arguido.

Artigo 91.º
Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

a) A vontade determinada de produzir resultados prejudiciais ao serviço público;

b) A produção efectiva de resultados prejudiciais ao serviço público;

c) A premeditação, que consiste no desígnio formado pelo menos vinte e quatro horas antes da prática da infracção;

d) A conspiração com outras pessoas para a prática da infracção;

e) O facto de ser cometida durante o cumprimento de pena disciplinar ou enquanto decorrer o período de suspensão da pena;

f) A reincidência, que consiste em se cometer uma infracção antes de decorrer um ano sobre o dia em que terminou o cumprimento de uma pena imposta por infracção anterior;

g) A acumulação, que consiste em se cometer duas ou mais infracções ao mesmo tempo ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Artigo 92.º
Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

a) A coacção física;

b) A legítima defesa, própria ou alheia;

c) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

Artigo 93.º
Prescrição das penas

As penas disciplinares prescrevem nos prazos seguintes, contados da data em que a decisão se tenha tornado irrecorrível:

a) Seis meses, para as penas de repreensão escrita e de multa;

b) Um ano, para as penas de suspensão e de inactividade.

SECÇÃO IV
PROCESSO DISCIPLINAR

Artigo 94.º
Levantamento

O processo disciplinar, em geral, começa com a participação do caso por parte dos serviços competentes.

Artigo 95.º
Formas do processo

1. Os processos disciplinares podem ser comuns ou especiais.
2. São especiais aqueles que sejam expressamente designados pela lei.

Artigo 96.º
Natureza confidencial do processo

1. O processo disciplinar é de natureza confidencial até à acusação, podendo, contudo, ser concedido ao arguido, a seu requerimento, o exame do processo, sob condição de não divulgar o que dele conste.

2. O arguido que divulgue matéria confidencial é submetido a um novo processo disciplinar.

3. Nos termos gerais de direito, o arguido pode constituir advogado ou substituto em qualquer fase do processo, o qual assistirá ao interrogatório do arguido.

Artigo 97.º
Obrigatoriedade de processo disciplinar

1. A pena de repreensão escrita é aplicada com audiência obrigatória e defesa do arguido.

2. As penas de multa, suspensão, inactividade e demissão só podem ser aplicadas depois do apuramento dos factos em processo disciplinar, nos termos dos artigos seguintes.

3. A pedido do interessado, será lavrado auto das diligências na presença de duas testemunhas indicadas pelo arguido.

4. O prazo máximo concedido ao arguido para a apresentação escrita da sua defesa é de cinco dias úteis.

Artigo 98.º.

Competência para a instauração do processo e punição

1. Têm competência para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar os funcionários com categoria igual ou superior à de director nacional, relativamente aos respectivos funcionários.

2. Ao determinar a abertura de procedimento disciplinar, nomeará instrutor, de entre funcionários da mesma categoria ou categoria superior à do arguido.

3. Compete ao director nacional, ou equivalente, aplicar as penas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 79.º.

4. Compete ao director-geral, ou equivalente, aplicar as penas referidas nas alíneas d) a g) do n.º 1 do artigo 79.º.

Artigo 99.º
Relatório

1. Finda a instrução do processo e nos dez dias imediatos, o instrutor elabora um relatório completo e conciso do qual conste a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, a importância que porventura haja a repor, o seu destino e a pena que entender justa ou a proposta para que os autos se arquivem, por ser inconsistente a acusação.

2. Quando a complexidade do processo o exigir, a entidade a quem incumbir a decisão pode prorrogar o prazo fixado até ao limite total de vinte dias.

3. O processo, depois de relatado, é remetido, no prazo de dois dias úteis, à entidade que o mandou instaurar.

Artigo 100.°
Decisão

1. A entidade competente para decidir analisará o processo, podendo ou não concordar com as conclusões do relatório e ordenando novas diligências, se for esse o caso, a serem realizadas no prazo que estabelecer para o efeito.

2. Antes da decisão, a entidade competente pode determinar a emissão de parecer por parte do superior hierárquico do arguido, a ser obrigatoriamente emitido no prazo de 10 dias.

Artigo 101.°
Recursos

Da decisão proferida em processo disciplinar pode caber recurso hierárquico e recurso contencioso.

Artigo 102.°
Recurso hierárquico

1. O arguido e o participante podem recorrer hierarquicamente para o superior hierárquico dos despachos que não sejam de mero expediente proferidos por qualquer dos funcionários e agentes de Administração Pública.

2. A pena só pode ser agravada ou substituída por pena mais grave em resultado de recurso do participante.

Artigo 103.°
Recurso contencioso

Das decisões condenatórias dos superiores hierárquicos e demais entidades competentes cabe recurso contencioso, nos termos da lei.

Artigo 104.°
Revisão e efeito do cumprimento da pena

1. É admitida a revisão dos processos disciplinares quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova que possam demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação e não pudessem ter sido utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

2. A revisão pode conduzir à revogação ou alteração da decisão proferida no processo revisto, não podendo em caso algum ser agravada a pena.

3. A pendência de recurso hierárquico não prejudica o requerimento de revisão do processo disciplinar.

4. A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena.

Artigo 105.°
Reabilitação

1. O funcionário ou agente da Administração Pública condenado em penas de multa, suspensão ou inactividade pode ser reabilitado independentemente da revisão do processo disciplinar, sendo competente para esse efeito a entidade com

competência para a aplicação da pena ou a entidade hierarquicamente superior.

2. O funcionário punido com a pena de demissão pode requerer a sua reabilitação decorridos cinco anos.

3. A reabilitação será concedida a quem a tenha merecido pela boa conduta, podendo para esse fim o interessado utilizar todos os meios de prova admitidos em direito.

Artigo 106.º
Destino das multas

As multas aplicadas aos funcionários e agentes da Administração Pública constituem receita do Estado.

CAPÍTULO X
GARANTIAS DE LEGALIDADE

SECÇÃO I
IMPUGNAÇÃO ADMINISTRATIVA E CONTENCIOSA

Artigo 107.º
Violação de direitos

Quando o funcionário público ou o agente da Administração Pública se sinta prejudicado pelas autoridades públicas, por violação dos seus direitos, tem o direito a ver reconhecido o direito invocado, anulado o acto e reparado o dano, conforme o caso, de acordo com legislação específica.

Artigo 108.º
Impugnação administrativa

A impugnação administrativa reveste, nos termos da lei, a forma de:

a) Reclamação, dirigida à autoridade administrativa que tomou a decisão;

b) Recurso hierárquico, dirigido à autoridade hierarquicamente superior competente para o efeito.

Artigo 109.º
Recurso contencioso

O recurso contencioso é dirigido às autoridades ou jurisdições apropriadas, sob os termos e condições que regem este tipo de recurso.

Artigo 110.º
Direito de recurso em processo de recrutamento

Um candidato em processo de recrutamento para a função pública tem o mesmo direito de recurso de um funcionário público nos casos em que considere ter existido irregularidades ou ilegalidades nos procedimentos e critérios durante concursos de recrutamento.

SECÇÃO II
GARANTIAS DE PROTECÇÃO E SEGURANÇA

Artigo 111.º
Protecção contra abusos

1. Todo o funcionário público ou agente da Administração Pública tem direito à protecção contra ameaças, abusos, insultos ou difamação dos quais possa ser objecto no exercício das suas funções.

2. As autoridades públicas têm obrigação de garantir protecção contra possíveis abusos a funcionário público ou agente da Administração Pública durante o exercício das suas funções, tomando para tal as medidas necessárias a facilitar a reparação dos eventuais danos resultantes desses abusos, de acordo com as normas vigentes.

Artigo 112.º
Acção de responsabilidade civil

1. Em caso de acusação de um funcionário público ou agente da Administração Pública por terceiro, respeitante a uma acção cometida no exercício das suas funções ou por omissão de uma acção que lhe seria exigida no exercício das suas funções, compete ao Governo assegurar a sua defesa, excepto quando a falta cometida acarrete sanção disciplinar superior a repreensão escrita.

2. Para todos os efeitos legais, a acusação deduzida nos termos do n.º 1 é considerada acção de responsabilidade civil contra o Estado, sempre que se vier a provar a existência de um nexo causal entre o acto de que o funcionário público ou agente da Administração Pública é acusado e a consequente actividade pública no exercício das suas funções.

Artigo 113.º
Direito de regresso

1. A revisão do processo disciplinar é admitida a todo o tempo sempre que se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a existência de factos ou informações prestados sob coacção ilícita ou por motivos de má fé.

2. A prova da existência de qualquer dos factores constantes do n.º 1 torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito, sendo revogada qualquer decisão proferida.

3. A revogação produzirá os seguintes efeitos:

a) Cancelamento do registo da pena no processo individual do funcionário;

b) Anulação dos efeitos das penas.

4. O funcionário terá também direito à reconstituição da carreira, devendo ser consideradas todas as expectativas de promoção que não se tenham efectivado por motivo da aplicação de pena, sem prejuízo das indemnizações a que tenha direito por danos morais e materiais sofridos.

Artigo 114.º
Informação contra superiores ou colegas

1. O funcionário público ou agente da Administração pública que relate qualquer violação cometida por um superior ou colega ao abrigo do artigo 48º não pode sofrer qualquer penalização, ameaça ou discriminação, quer sejam ou não provados os factos alegados, excepto se se demonstrar, sem margem para dúvidas, que o relatório foi feito de má fé com o intuito deliberado de prejudicar.

2. A entidade do funcionário público que relate uma irregularidade ao abrigo do presente artigo deve ser mantida em sigilo pela entidade que recebe o relato, salvo o disposto no n.º 3.

3. O funcionário que preste a informação contra o superior ou colega alegadamente ao abrigo do artigo 48º, com má fé evidente e com o objectivo de o prejudicar, é sujeito ao competente processo disciplinar.

Artigo 115.º
Direito de associação sindical

1. Os funcionários públicos têm direito a ser membros de uma associação sindical de empregados da função pública ou outra organização que represente os interesses dos funcionários.

2. O estabelecimento e funcionamento das associações sindicais é regulado por decreto-lei.

CAPÍTULO XI
CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 116.º
Cessação da relação de trabalho

1. A relação de trabalho na Administração Pública termina por morte, exoneração, despedimento, aposentação ou demissão.

2. O contrato termina pelo seu cumprimento, rescisão, denúncia, morte, aposentação ou aplicação da pena de demissão.

Artigo 117.º
Exoneração

1. O funcionário público pode solicitar exoneração a qualquer momento, salvaguardado o prazo de pré-aviso, a definir pelo Governo.

2. O pedido de exoneração será feito por requerimento escrito dirigido ao dirigente competente.

CAPÍTULO XII
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 118.º
Participação na Luta de Libertação Nacional

É considerado como tempo de serviço prestado ao Estado o período em que o funcionário participou na Luta de Libertação Nacional devidamente enquadrado, nos termos da legislação especial a ser aprovada pelo Parlamento Nacional.

Artigo 119.º
Limite de idade e avaliação

1. [*Revogado*]
2. A avaliação é feita em conformidade com regras aprovadas por decreto do Governo e tem necessariamente em conta o desempenho da pessoa avaliada, o mérito ou demérito, a lealdade ao Governo, a isenção e a idoneidade moral do avaliado.

Artigo 120.º
Banco de Dados

1. [*Revogado*]
2. [*Revogado*]

Artigo 121.º
Revogação do direito anterior

É revogada toda a legislação contrária às disposições do presente Estatuto.

Artigo 122.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor trinta dias depois da sua publicação no Jornal da República.

ANEXO A QUE SE REFERE O ARTIGO 45.º
CÓDIGO DE ÉTICA PARA A FUNÇÃO PÚBLICA

O funcionário público ou agente da Administração Pública deve:

1) Zelar pelos superiores interesses do País, defender a independência nacional proclamada no dia 28 de Novembro de 1975 e respeitar os valores morais e culturais do povo de Timor-Leste;

2) Cumprir as leis em geral e as relacionadas com a função pública em particular;

3) Implementar e promover o respeito pelos direitos humanos, o primado da lei e os princípios democráticos;

4) Ser modelo de integridade pessoal, autenticidade e honestidade, devendo procurar sempre contribuir para a boa reputação da função pública através de um comportamento diário exemplar;

5) Servir o público com cortesia e dedicação, colocando o interesse público acima de qualquer interesse particular;

6) Exercer com zelo, inteligência e aptidão o seu cargo, procurando aperfeiçoar-se, através de cursos de formação ou outros, para a execução eficiente dos trabalhos que lhe são inerentes;

7) Seguir as directrizes e instruções legitimamente traçadas pelos seus superiores e rejeitar quaisquer instruções ou tentativas, de qualquer entidade ou indivíduos fora da Administração Pública, para influenciar as suas acções oficiais;

8) Cumprir a lei e honrar as obrigações privadas, respeitando as ordens dos tribunais;

9) Servir o público sem qualquer forma de discriminação ou intimidação, incluindo a sexual, e sem abuso verbal ou físico no relacionamento no local de trabalho;

10) Rejeitar qualquer ameaça, intimidação ou conduta com a intenção, directa ou indirecta, de interferir com a missão da Administração Pública de Timor-Leste;

11) Explicar devidamente as suas funções, categoria e natureza das suas funções na Administração Pública de Timor-Leste aos indivíduos fora da Administração;

12) Rejeitar qualquer favor, oferta ou remuneração ou qualquer outra prenda que seja oferecida em troca da execução ou omissão de qualquer acto oficial;

13) Utilizar a propriedade pertencente à Administração Pública de Timor-Leste ou a informação adquirida na sua qualidade de servidor público apenas para actividades relacionadas com as suas funções e obrigações oficiais;

14) Revelar à Administração qualquer benefício, directo ou indirecto, que possa ter em actividade lucrativa, negócio ou empresa que esteja sob as suas funções ou deveres;

15) Contribuir para a consolidação da unidade nacional como factor determinante para o desenvolvimento económico e social de Timor-Leste.

[17] REGIME DOS GABINETES MINISTERIAIS

(Decreto-Lei n.º 8/2007, de 7 de Dezembro)

O Decreto-Lei n.º 12/ 2006, de 26 de Agosto, que aprovou a Estrutura Orgânica da Administração Pública, no artigo 34.° e seguintes, estabelece a composição dos Gabinetes dos membros do Governo, definindo as competências, deveres e ainda a forma de nomeação e exoneração do respectivo pessoal.

Após um ano de vigência deste normativo, verificou-se quanto aos Gabinetes dos membros do Executivo a necessidade de proceder a alguns ajustes, decorrentes das particularidades da sua natureza e do respectivo funcionamento.

A natureza, o funcionamento, a responsabilidade das funções atribuídas aos Gabinetes dos membros do Governo bem como, a confiança pessoal, política e técnica, subjacentes ao desempenho das mesmas, demonstraram ao longo deste ano, não se coadunar com a natureza e modo de funcionamento das demais estruturas da Administração Pública.

Assim, no desenvolvimento das iniciativas decorrentes da constituição do IV Governo Constitucional, visa-se, agora, implementar uma estrutura para estes Gabinetes, mais flexível e qualificada que reforce os motivos enunciados, não perdendo de vista a necessária transparência financeira e orçamental nem a articulação com os serviços da Administração Pública.

O Governo decreta, nos termos do n.º 3 do artigo 115.° da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.°
Âmbito

1. O presente diploma estabelece a composição, a orgânica e o regime dos gabinetes dos membros do Governo.

2. Os gabinetes têm por função coadjuvar o membro do Governo no exercício das suas funções.

Artigo 2.°
Composição dos gabinetes

1. Os gabinetes são constituídos pelo chefe do gabinete, pelos assessores pelos secretários pessoais e pelos motoristas.

2. O número de membros que presta serviço nos gabinetes dos membros do Governo, bem como a respectiva tabela remuneratória são os previstos no Anexo a este diploma do qual é parte integrante.

Artigo 3.°
Competências dos chefes de gabinete

1. Ao chefe do gabinete compete a coordenação do gabinete e a ligação aos serviços dependentes do respectivo departamento ministerial, bem como aos outros departamentos do Estado.

2. Nas suas ausências ou impedimentos, o chefe do gabinete será substituído por um dos assessores, para o efeito indicado pelo membro do Governo respectivo.

Artigo 4.º
Assessores

Aos assessores dos gabinetes compete prestar aos membros do Governo o apoio técnico que lhes for determinado, nomeadamente:

a) Prestar assistência técnica às medidas de racionalização de procedimentos administrativos, formação institucional e reforma administrativa;

b) Fazer a programação das actividades do membro do Governo;

c) Garantir a preparação de reuniões de trabalho a serem presididas pelo membro do Governo ou chefe do gabinete.

Artigo 5.º
Secretários Pessoais

Aos secretários pessoais compete prestar aos membros do Governo o apoio administrativo que lhes for determinado.

Artigo 6.º
Nomeação e exoneração

1. Os membros dos gabinetes são da livre escolha do membro do Governo de que dependem e cessam as suas funções com a exoneração deste.

2. Os membros dos gabinetes são nomeados e exonerados pelo membro do Governo do qual dependem, considerando-se, em exercício de funções a partir da data do despacho de nomeação, independentemente de publicação no Jornal da República.

3. Os membros do Governo podem, para efeitos do disposto no n.º 1 deste artigo, recorrer a contratos de trabalho a termo e, caso sejam funcionários ou agentes da administração directa ou indirecta do Estado, incluindo empresas públicas, ao destacamento ou à requisição.

4. A nomeação para o exercício das funções nos gabinetes dispensa, no caso de ser funcionário público, a autorização do membro do Governo que tutela o respectivo serviço público de origem, sem prejuízo da audição de outras entidades, quando legalmente exigível.

5. Os membros dos gabinetes, que sejam destacados ou requisitados, quando cessam funções retomam automaticamente as funções que exerciam à data da nomeação.

Artigo 7.º
Garantias dos membros dos gabinetes

1. Os membros dos gabinetes não podem ser prejudicados na estabilidade do seu emprego e na sua carreira profissional por causa do exercício das suas funções.

2. O tempo de serviço prestado pelos membros dos gabinetes considera-se, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, mantendo aqueles todos os direitos, remuneração e quaisquer outras regalias correspondentes ao seu lugar de origem.

Artigo 8.º
Deveres dos membros dos gabinetes

1. Os membros dos gabinetes estão sujeitos aos deveres gerais dos funcionários e agentes da Administração Pública, nomeadamente aos deveres de diligência e sigilo sobre todos os assuntos que lhes forem confiados ou de que tenham conhecimento por causa do exercício das suas funções.

2. Os membros dos gabinetes estão isentos de horário de trabalho, não lhes sendo, por isso, devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do horário normal.

Artigo 9.º
Norma revogatória

São revogados os artigos 34.º a 39.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 26 de Agosto.

Artigo 10.º
Produção de efeitos

O presente diploma entra em vigor no dia imediato à sua publicação.

[18] REGIME DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PUBLICA

(Decreto-Lei n.º 14/2008, de 7 de Maio)[13.]

A avaliação do desempenho é um importante instrumento para a introdução de uma nova cultura de gestão pública, para uma correcta apreciação dos recursos alocados a cada um dos organismos e funções e para a criação de condições de maior motivação profissional, qualificação e formação permanente dos recursos humanos. O objectivo da avaliação é melhorar os resultados dos trabalhadores, ajudando-os a atingir níveis de desempenho mais elevados, com vista a aumentar as oportunidades de carreira de acordo com as potencialidades demonstradas por cada um e valorizar as contribuições individuais para a equipa.

Com o Regime de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública é dado mais um passo para a dado mais um passo para a edificação do quadro legislativo da Administração Pública de Timor-Leste.

Assim, o Governo decreta, ao abrigo do disposto na alínea p) do artigo 115.º da Constituição da República e nos artigos 18.º, n.º 4, e 119.º, n.º 2, da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º
Objecto

O presente decreto-lei estabelece o regime de avaliação do desempenho dos dirigentes, funcionários e agentes da Administração Pública.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1. O presente decreto-lei é aplicável a todos dirigentes, funcionários e agentes dos organismos da administração directa do Estado bem como dos institutos públicos e de outras entidades autónomas.

2. A aplicação do presente decreto-lei abrange ainda os demais trabalhadores da administração directa do Estado, dos institutos públicos e outras entidades autónomas, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses.

[13] O Decreto-Lei n.º 14/2008 foi alterado pelos Decretos-Leis n.º 18/2009 e n.º 19/2011 e republicado por este último diploma.

Artigo 3.º
Objectivos da avaliação

1. A avaliação do desempenho tem como finalidade avaliar, responsabilizar e reconhecer o mérito dos dirigentes, funcionários, agentes da Administração Pública, em função da produtividade e concretização dos objectivos dos serviços e organismos públicos.

2. É também instrumento de avaliação do funcionário em período probatório quanto à satisfação das condições para integrar uma carreira na função pública.

3. A avaliação do desempenho visa ainda a prossecução dos seguintes objectivos:

a) Motivar os funcionários e agentes;

b) Melhorar o seu desempenho profissional;

c) Incentivar a comunicação entre as chefias e os seus subordinados;

d) Melhorar a gestão integrada de recursos humanos;

e) Promover a excelência da qualidade da prestação de serviços ao público;

f) Identificar as necessidades de capacitação que possam melhorar o desempenho e ajudar na realização dos objectivos da instituição;

g) Auxiliar no estabelecimento dos objectivos de desempenho para o próximo ano.

SECÇÃO II
PRINCÍPIOS DA AVALIAÇÃO

Artigo 4.º
Princípios gerais

1. A avaliação do desempenho baseia-se em critérios objectivos e subordina-se, em especial, aos princípios da justiça, igualdade, imparcialidade e fundamentação adequada.

2. O desempenho dos dirigentes, funcionários, agentes e demais trabalhadores da Administração Pública, deve ser avaliado em função da área funcional do avaliado, bem como a estrutura, os objectivos e o plano de actividades do serviço ou entidade.

3. O processo de avaliação de desempenho serve como uma revisão formal da relação entre os supervisores e os avaliados.

4. A avaliação de desempenho deve estabelecer a ligação entre como o supervisor aloca e monitoriza o trabalho, orienta os funcionários e apoia o desenvolvimento do pessoal e o desempenho individual.

Artigo 5.º
Confidencialidade

1. O procedimento de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo as fichas de avaliação ser arquivadas no processo individual do avaliado.

2. Todos os intervenientes no procedimento de avaliação de desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, à excepção do avaliado.

Artigo 6.º
Garantias de imparcialidade

1. Nenhum funcionário ou agente pode ser avaliador ou por qualquer outro modo intervir no procedimento de avaliação de parente seu ou do seu cônjuge, aí incluídos:

a) Pais, avós, filhos, netos e bisnetos;

b) Irmãos, irmãs, tios, tias;

c) Filhos dos irmãos.

2. Em caso de conflito de interesses, compete à Comissão da Função Pública designar o responsável pela avaliação do funcionário.

Artigo 7.º
Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual, e o respectivo procedimento decorrerá entre os meses de Janeiro e Março, sem prejuízo do disposto no presente decreto-lei para a avaliação extraordinária.

SECÇÃO III
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

Artigo 8.º
Direitos e deveres

1. É direito do avaliado e dever do avaliador proceder à análise conjunta dos factores considerados para a avaliação.

2. Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação em tempo útil do procedimento de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios.

Artigo 9.º
Recurso

É garantido o direito de recurso, não constituindo fundamento atendível deste último a invocação de meras diferenças de classificação com base na comparação entre classificações atribuídas.

CAPÍTULO II
EXPRESSÃO E EFEITOS DA AVALIAÇÃO

Artigo 10.º
Expressão da avaliação

A avaliação do desempenho é expressa numa menção qualitativa de "Muito Bom", "Bom", "Suficiente" e "Insuficiente" obtida através de um sistema de avaliação baseado na apreciação quantitativa e qualitativa do serviço prestado em relação aos factores de avaliação pré-estabelecidos.

Artigo 11.°
Efeitos da avaliação

1. A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
a) Promoção e progressão nas carreiras e categorias;
b) Conversão da nomeação provisória em definitiva;
c) Renovação de contratos;
d) Orientar as acções de capacitação e desenvolvimento.

2. Para efeitos do disposto no número anterior é exigida, no mínimo, a classificação de Bom, excepto nos casos em que legalmente seja indispensável a classificação de Muito Bom e, em qualquer das situações, pelo tempo de serviço legalmente estabelecido.

3. Para efeitos de promoção e progressão nas carreiras e categorias as avaliações atribuídas devem ser em número igual ao número de anos de serviço exigidos como requisito de tempo mínimo de permanência na categoria ou escalão anteriores.

4. A atribuição de Muito Bom na avaliação de desempenho, durante dois anos consecutivos, reduz em um ano os períodos legalmente exigidos para progressão.

Artigo 12.°
Efeitos da atribuição da menção "Insuficiente"

1. Quando, por força da legislação especial aplicável, a atribuição da menção «Insuficiente» não implique a cessação imediata de funções, devem ser adoptadas medidas com vista à melhoria do desempenho do funcionário avaliado, designadamente formação, reclassificação ou reconversão profissional, redistribuição de tarefas ou afectação do funcionário a outra subunidade.

2. Tratando-se de funcionários de nomeação definitiva, a atribuição da menção «Insuficiente» implica a abertura de um processo de averiguações e, sempre que a presença do funcionário se revele inconveniente para o serviço, constitui fundamento para a suspensão preventiva de funções.

3. Relativamente aos agentes e demais trabalhadores em regime de contrato, a atribuição da menção «Insuficiente» implica a imediata cessação de funções.

4. A obtenção da menção «Insuficiente» pelo funcionário na avaliação por conclusão do período probatório implica na sua demissão por inadequação.

CAPÍTULO III
FACTORES, APURAMENTO E FICHAS DE AVALIAÇÃO

Artigo 13.°
Factores de avaliação

1. A avaliação do desempenho baseia-se num sistema em que os funcionários e agentes são obrigatoriamente avaliados em relação a factores definidos.

2. São factores comuns a todos os avaliados:

a) Sentido de responsabilidade e gestão de recursos" – avalia o comprometimento e a eficácia com que o funcionário ou agente executa os objectivos fixados, incluindo a gestão dos recursos existentes, bem como o cuidado dispen-

sado ao património do Estado a si afectado ou sob sua responsabilidade directa ou indirecta;

b) "Relações e comunicações no trabalho e com o público" – avalia o relacionamento e o grau de comunicação do funcionário ou agente com as pessoas com quem trabalha, a contribuição para um bom ambiente de trabalho, a disponibilidade no atendimento ao público e sua orientação para a satisfação das necessidades dos cidadãos;

c) "Zelo, sigilo e isenção" – Avalia o comprometimento do funcionário ou agente no exercício das funções com eficiência e correcção, sem revelar factos ou documentos dos serviços de que deva guardar sigilo ou favorecer interesses pessoais em prejuízo do interesse da Administração Púbica;

d) "Lealdade e obediência" - Avalia se o funcionário ou agente subordina a sua actuação aos objectivos institucionais do serviço e na perspectiva da prossecução do interesse público e se obedece e cumpre as ordens dos superiores hierárquicos dadas em matéria de serviço e sob a forma legal;

e) "Respeito e honestidade" - Avalia as atitudes do funcionário ou agente em relação aos superiores hierárquicos, colegas de trabalho e público ao guardar e promover o respeito devido e contribuir para a boa reputação da função pública através de um comportamento social exemplar.

3. São factores aplicados apenas para a avaliação daqueles que não exercem cargos de direcção e chefia:

a) "Iniciativa, criatividade e produtividade" - Avalia a forma como o funcionário ou agente, por si próprio, procura soluções e apresenta sugestões com vistas a uma melhoria efectiva no trabalho;

b) "Trabalho em equipa" - Avalia a participação e cooperação do funcionário ou agente no trabalho de grupo, bem como a sua contribuição para a obtenção dos resultados da equipa;

c) "Pontualidade e assiduidade no posto de trabalho" - Avalia o tempo efectivo de comparência e permanência no serviço, bem como o cumprimento do horário de trabalho estabelecido;

d) "Objectivo de serviço"- Estabelecido pelas direcções e chefias e comunicado ao funcionário até ao final do mês de Janeiro, relaciona-se com o desempenho global do serviço e a avaliação deve observar os indicadores de sucesso estabelecidos nos planos anuais.

4. São factores aplicados apenas para a avaliação dos cargos de direcção e chefia:

a) "Liderança" - Avalia se o director ou chefe estabelece e implementa as estratégias necessárias para atingir os objectivos da unidade que lidera, bem como a forma como orienta e motiva os respectivos membros e introduz métodos, técnicas e procedimentos eficazes para a solução de problemas e optimização do trabalho;

b) "Supervisão e desenvolvimento de pessoal" – Avalia a habilidade para atribuir responsabilidades e distribuir trabalho entre os subordinados, acompanhar a sua capacidade para adequadamente responder às necessidades do trabalho, aconselhando-o e motivando-o ao trabalho;

c) "Prestação eficiente e eficaz de serviços" – Capacidade da unidade dirigida ou chefiada pelo avaliado de identificar e responder às necessidades do cliente, bem como buscar atingir os objectivos e monitorizar as melhorias nos procedimentos e sistemas;

d) "Planeamento e gestão" – Habilidade de pensamento crítico no desenvolvimento de futuras acções a ser tomadas para atender aos objectivos da organização.

Artigo 14.º
Apuramento da avaliação

A avaliação do desempenho é obtida através da soma global dos factores de avaliação expressa nas seguintes menções qualitativas:

a) Muito Bom – 33 pontos ou mais;
b) Bom – de 24 a 32 pontos;
c) Suficiente – de 15 a 23 pontos;
d) Insuficiente – até 14 pontos.

Artigo 15.º
Fichas de avaliação

1. A avaliação do desempenho é feita mediante o preenchimento de fichas de avaliação distribuídas pela Comissão da Função Pública, que obrigatoriamente contêm as instruções de preenchimento onde estão identificados e explicados os factores de avaliação a que o funcionário ou agente é sujeito.

2. (R*evogado*).

CAPÍTULO IV
COMPETÊNCIA PARA AVALIAR E HOMOLOGAR

Artigo 16.º
Intervenientes no procedimento de avaliação

1. São intervenientes no procedimento de avaliação do desempenho o avaliado, o avaliador directo, o dirigente máximo do serviço e a Comissão da Função Pública.

2. A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 17.º
Avaliadores

1. A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado.

2. Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte.

3. Os avaliadores devem ter, no mínimo, seis meses de contacto funcional com o avaliado.

4. Compete aos avaliadores aplicar correctamente os princípios da avaliação de acordo com os objectivos fixados para o organismo e para a respectiva unidade orgânica.

Artigo 18.º
Dirigente máximo do serviço

1. Para efeitos de aplicação do presente decreto-lei, considera-se dirigente máximo do serviço o Director-Geral ou equivalente.

2. Compete ao dirigente máximo do serviço em matéria de avaliação de desempenho:

a) Coordenar e controlar o procedimento anual de avaliação do desempenho e responsabilizar-se pela sua execução atempada;

b) Aprovar ou rejeitar requerimento de avaliação extraordinária;

c) Homologar as classificações.

3. As competências de homologação das classificações podem ser delegadas a director nacional ou distrital.

4. A delegação é recomendada sempre que o total de avaliados seja superior a cinquenta ou estejam distribuídos em diferentes localidades do território nacional.

CAPÍTULO V
PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SECÇÃO I
MODALIDADES

Artigo 19.º
Modalidades da avaliação

1. A avaliação do desempenho pode ser ordinária ou extraordinária.

2. A avaliação ordinária reporta-se ao tempo de serviço prestado no ano civil anterior não avaliado.

Artigo 20.º
Avaliação ordinária

Estão sujeitos a avaliação de desempenho ordinária anual os ocupantes de cargos de direcção e chefia e os funcionários públicos que tenham prestado serviço efectivo durante todo o ano anterior.

Artigo 21.º
Avaliação extraordinária

1. São avaliados extraordinariamente os dirigentes, funcionários e agentes não abrangidos no artigo anterior e os funcionários por ocasião do término do período probatório.

2. A avaliação extraordinária segue o procedimento da avaliação ordinária com as necessárias adaptações em especial em relação ao período em que ocorrem.

3. O requerimento de avaliação extraordinária deve ser apresentado por escrito ao Director-Geral ou equivalente, acompanhado das razões que o motivaram.

Artigo 22.º
Avaliação das chefias

1. O desempenho dos titulares dos cargos de direcção e chefia, ainda que exercido em regime de substituição, inicia-se na data do início das respectivas funções, reportando-se, em regra, ao período de 1 ano, e segue as seguintes especificidades:

a) Os titulares dos cargos de director nacional são avaliados pelo Director-Geral ou equivalente;

b) Os titulares dos cargos de Chefe de Departamento são avaliados pelo Director Nacional do qual dependem hierarquicamente.

2. Os titulares dos cargos de Director-Geral não estão sujeitos a avaliação do desempenho, sendo-lhes atribuída a classificação obtida no último ano imediatamente anterior à sua nomeação, para efeitos de promoção e progressão.

3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os titulares dos cargos de Director-Geral, podem requerer uma avaliação extraordinária nos termos do disposto no artigo anterior.

SECÇÃO II
PROCEDIMENTO

Artigo 23.º
Fases do procedimento

O procedimento de avaliação compreende as seguintes fases:

a) (*Revogado*);

b) Avaliação;

c) Homologação e comunicação;

d) Recurso para a Comissão da Função Pública.

Artigo 24.º
Auto-avaliação

(*Revogado*).

Artigo 25.º
Avaliação

A avaliação consiste no preenchimento das fichas de avaliação do desempenho pelo avaliador.

Artigo 26.º
Comunicação da avaliação

(*Revogado*).

Artigo 27.º
Reclamação para o dirigente máximo

(*Revogado*).

Artigo 28.º
Homologação e comunicação

1. A avaliação é submetida para decisão e homologação do dirigente máximo ou outra autoridade que receber delegação, no prazo de 15 dias.
2. O dirigente máximo pode alterar a avaliação efectuada pelo avaliador, desde que fundamente devidamente cada um dos valores a atribuir.
3. A avaliação e respectiva homologação são dadas a conhecer ao avaliado no prazo de cinco dias.

Artigo 29.º
Recurso

1. Da avaliação e homologação cabe recurso por escrito para a Comissão da Função Pública no prazo de dez dias.
2. O recurso não pode ser fundamentado com base na avaliação atribuída a outros trabalhadores ou em resultados de avaliações de anos anteriores.
3. O procedimento de avaliação, excluído o lançamento dos dados no Sistema de Gestão de Pessoal (PMIS), deve encerrar-se até 31 de Março.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 30.º
Base de dados

1. Findo o procedimento de avaliação do desempenho, cada serviço ou entidade autónoma deve enviar ao Secretariado da Comissão da Função Pública os dados relativos ao número de trabalhadores avaliados com as respectivas menções para tratamento estatístico e inclusão no Sistema de Gestão de Pessoal.
2. O Secretariado da Comissão da Função Pública deve elaborar um relatório global anual que sirva de suporte à definição da política de emprego público e à implementação do sistema de gestão e desenvolvimento dos recursos humanos.

Artigo 31.º
Revogações

São revogadas todas as disposições legais contrárias ao presente diploma.

[19] COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA
(Lei n.º 7/2009, de 15 de Julho)

A instituição de uma Comissão da Função Pública foi manifestada como intenção do Governo desde a aprovação do Programa do IV Governo Constitucional.

Espera o Governo que a Comissão, na condição de entidade independente, possa garantir uma função pública politicamente isenta, imparcial, baseada no mérito, com elevados padrões de profissionalismo e que possa prestar serviços de qualidade ao Estado e à população de Timor-Leste.

Para ser efectiva, a Comissão vai deter uma série de funções em relação à função pública que exercerá por si ou mediante delegações aos principais dirigentes dos órgãos do Sector Público.

Entre estas funções está a de tomar decisões, dar orientações, estabelecer parâmetros, desenvolver políticas e procedimentos, aplicar penalidades e apreciar recursos, em relação ao sector público. A Comissão ainda agirá como conselheira do Governo para obter a máxima eficiência e eficácia no Sector Público e na gestão e desenvolvimento dos respectivos recursos humanos.

Assim, o Parlamento Nacional decreta, nos termos do artigo 92.º e do n.º 1 do artigo 95.º da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º
Objecto

1. A presente lei estabelece a Comissão da Função Pública, adiante designada Comissão, serviço personalizado do Estado, sob tutela e superintendência do Primeiro-Ministro, dotada de autonomia administrativa, financeira e técnica.

2. A Comissão é o órgão responsável por garantir uma função pública politicamente isenta, imparcial, baseada no mérito, detentora de alto padrão de profissionalismo, com o propósito de prestar serviços de qualidade ao Estado e ao povo de Timor-Leste.

3. A Comissão tem como objectivo fortalecer a actuação do Sector Público garantindo a adequação aos princípios estabelecidos na Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública).

Artigo 2.º
Definições

Para efeitos da presente lei, considera-se:

a) Órgão da Administração Pública – Qualquer entidade da administração directa ou indirecta do Estado, sob tutela dos órgãos de soberania cujos trabalhadores sejam funcionários públicos ou agentes da Administração Pública abrangidos pelo Estatuto da Função Pública;

b) Presidente – O Presidente da Comissão da Função Pública;

c) Dirigente – O Director-Geral, o director nacional ou a mais alta autori-

dade administrativa de qualquer entidade do Sector Público;

d) Sector Público – O conjunto dos funcionários públicos, agentes da Administração Pública e outros trabalhadores que, independentemente do vínculo de trabalho, estão ao serviço da Administração do Estado, com exclusão do sector empresarial do Estado;

e) Comissão – A Comissão da Função Pública;

f) Comissário – Membro da Comissão;

g) Trabalhador – Pessoa empregada pelo Estado, independentemente do vínculo de trabalho, ressalvadas as nomeações políticas.

h) Nomeação política – A nomeação para cargo decorrente de eleição ou indicação nos termos da Constituição ou da lei e não abrangido pelo Estatuto da Função Pública;

i) Remuneração – O salário como retribuição pelo trabalho devido, acrescido dos suplementos previstos na legislação;

j) Secretariado – O secretariado da Comissão;

k) Secretário – O responsável máximo do Secretariado.

Artigo 3.º
Âmbito de aplicação

As decisões da Comissão aplicam-se a todos os funcionários públicos, agentes da Administração Pública e outros trabalhadores, independentemente do vínculo de trabalho com o Estado, ressalvadas as entidades do sector empresarial do Estado.

Artigo 4.º
Objectivos da Comissão

São objectivos da Comissão garantir:

a) Um Sector Público imparcial, baseado no mérito e com altos padrões de profissionalismo e integridade;

b) Que o Sector Público preste serviços de qualidade ao Estado e ao povo timorense;

c) Uma gestão eficiente, efectiva e económica do desempenho do Sector Público;

d) O tratamento justo e adequado para os funcionários públicos, agentes da Administração Pública e demais trabalhadores do Sector Público;

e) O desenvolvimento das lideranças e a inovação no Sector Público.

Artigo 5.º
Funções e atribuições

1. Compete à Comissão em relação a todo o Sector Público:

a) Garantir que o recrutamento dos trabalhadores decorra de processo selectivo com base no mérito;

b) Promover o respeito pelo código de ética previsto no Estatuto da Função Pública;

c) Promover uma cultura de melhoramento contínuo egestão do desempenho;

d) Aperfeiçoar a gestão e administração do planeamento, desempenho or-

ganizacional e as práticas de força de trabalho;

e) Garantir o desenvolvimento de capacidades e a formação profissional;

f) Desenvolver e implementar estratégias de gestão e planeamento da força de trabalho;

g) Rever assuntos relativos à gestão e desempenho dos serviços do Sector Público;

h) Instaurar, conduzir e decidir processos disciplinares e aplicar as respectivas penas;

i) Decidir os recursos e decidir sobre a reabilitação;

j) Aconselhar o Governo sobre a remuneração e os termos e condições de emprego e respectivos benefícios;

k) Aconselhar os titulares dos órgãos do Estado em assuntos relativos ao sector público;

l) Realizar outras actividades previstas na lei.

2. São ainda atribuições da Comissão:

a) Realizar os recrutamentos, nomeações e promoções no sector público, podendo delegar nos termos desta lei;

b) Estabelecer orientações sobre emprego e gestão no sector público;

c) Convocar funcionários e agentes do Sector Público para comparecer perante a Comissão;

d) Requisitar dos dirigentes as informações e os documentos necessários para instruir procedimentos e investigações da Comissão;

e) Encaminhar assuntos à consideração do Provedor de Direitos Humanos e Justiça, ao Procurador-Geral da República, ao Inspector-Geral e demais entidades competentes.

Artigo 6.°
Orientações da Comissão

1. Compete à Comissão emitir orientações e decisões que, após publicação no Jornal da República, são de cumprimento obrigatório pelo sector público.

2. Estas orientações e decisões referem-se a:

a) Recrutamento e selecção;

b) Treino e desenvolvimento de capacidades;

c) Nomeações em substituição;

d) Qualificação profissional;

e) Classificação de funções;

f) Termos e condições de emprego;

g) Práticas administrativas e de gestão no sector público;

h) Infracções disciplinares, recursos e conciliação laboral;

i) Outros assuntos relacionados às competências da Comissão estabelecidas por esta Lei.

Artigo 7.°
Delegações

1. A Comissão pode delegar as suas competências, por escrito, indicando o Dirigente em quem as delega e o objecto da competência delegada.

2. A delegação pode incluir o poder de subdelegar, nos órgãos hierarquica-

mente subordinados ao Delegado, indicando o objecto da competência delegada.

3. A Comissão pode a qualquer tempo avocar a competência delegada, bem como modificar ou revogar a delegação.

4. Não pode ser delegada a competência para recrutar, nomear ou cessar a relação de trabalho dos dirigentes.

Artigo 8.°
Composição da Comissão

1. A Comissão é constituída por cinco membros, sendo dois eleitos pelo Parlamento Nacional, nos termos de respectivo Regimento e os restantes designados pelo Governo, que indica ainda o seu Presidente.

2. Os membros da Comissão tomam posse perante o Primeiro-Ministro.

3. Os comissários são nomeados em regime de dedicação exclusiva ou parcial, para um mandato de cinco anos, renovável por igual período, sendo o respectivo estatuto regulamentado pelo Governo.

4. Em caso de impedimento definitivo ou de cessação de funções de um comissário, o cargo será preenchido nos termos previstos nos números 1 e 2 do presente artigo.

5. Em caso de ausência ou impedimento do Presidente da Comissão, por mais de trinta dias, o Primeiro-Ministro indica um comissário como Presidente em exercício.

Artigo 9.°
Condições de nomeação dos comissários

1. Para ser nomeado comissário exige-se:

a) Nacionalidade timorense;

b) Integridade de carácter;

c) Conhecimentos e experiência em áreas tais como políticas públicas, gestão, Administração Pública, direito, relações industriais e de emprego.

2. Não podem ser nomeados como comissários:

a) O Presidente da República;

b) Os membros do Parlamento Nacional;

c) Os membros do Governo;

d) Os magistrados judiciais e do Ministério Público em exercício de funções;

e) Os candidatos a cargos electivos;

f) Os funcionários do sector público em exercício de funções;

g) Os dirigentes dos partidos políticos.

Artigo 10.°
Cessação de funções dos comissários

Os comissários cessam o exercício das suas funções:

a) Por renúncia expressa por escrito;

b) Por nomeação ou eleição para outro cargo;

c) Por não comparecer a três reuniões consecutivas da Comissão sem o consentimento desta.

Artigo 11.°
Perda de mandato

1. O Primeiro-Ministro pode exonerar qualquer comissário quando verifique que:

a) Excepto por doença temporária, o comissário é incapaz de adequadamente cumprir com as suas funções;

b) Foi condenado com trânsito em julgado, a pena de prisão efectiva;

c) Foi considerado culpado, no âmbito de um processo, por desvio de conduta no exercício das suas funções.

2. Em caso de perda do mandato de comissário eleito pelo Parlamento Nacional, a mesma deve ser comunicada ao Parlamento Nacional, que elege novo comissário nos termos da lei.

3. Entende-se por desvio de conduta a acção praticada pelo comissário, que, se fosse funcionário público, representaria:

a) Infracção às disposições do Código de Ética da Função Pública;

b) Infracção que implique acção disciplinar, nos termos do Estatuto da Função Pública.

Artigo 12.°
Relação com o Governo

1. No exercício das suas funções e atribuições a Comissão:

a) Deve agir com independência;

b) Não está sujeita à direcção do Governo ou de nenhum dos seus membros.

2. Nas decisões relativas a trabalhador ou a candidato para o sector público, a Comissão, dirigente ou quem da Comissão receber delegação, deve:

a) Agir com independência, imparcialidade e justiça; e

b) Não se sujeitar à autoridade dos membros do Governo.

Artigo 13.°
Secretariado da Comissão

1. A Comissão nomeia o respectivo Secretário e outro pessoal necessário ao exercício das respectivas funções e atribuições.

2. O Secretário e os trabalhadores são recrutados nos termos da legislação da Função Pública.

3. O Secretário dirige o Secretariado e é equiparado para todos os efeitos a Director-Geral.

4. O Secretário responsabiliza-se perante o Presidente da Comissão em relação à gestão e desempenho do pessoal da Comissão.

Artigo 14.°
Reuniões da Comissão

1. A Comissão reúne-se ordinariamente seis vezes por ano e extraordinariamente quando convocada para tal.

2. Compete ao Presidente ou à maioria dos comissários convocar as reuniões.

3. Compete à Comissão aprovar o seu Regimento Interno.

4. As deliberações da Comissão são aprovadas por maioria, estando presentes no mínimo três comissários.

Artigo 15.º
Competência do Presidente

Compete ao Presidente:

a) Convocar e presidir às reuniões da Comissão;

b) Atribuir funções aos comissários e secretariado;

c) Fiscalizar a nomeação de dirigentes;

d) Proferir voto de qualidade em caso de empate nas votações da Comissão;

e) Responsabilizar-se pelo desempenho da Comissão.

Artigo 16.º
Atribuição de funções da Comissão

1. O Presidente, com o consentimento da Comissão, pode atribuir funções da Comissão a um Comissário, ao Director-Geral ou ao Secretariado.

2. A delegação está sujeita às limitações e condições determinadas pelo Presidente.

3. O Presidente pode modificar ou revogar a delegação a qualquer tempo e deve manter um registo permanente das delegações, seu objecto e limites.

Artigo 17.º
Recursos no sector público

1. Sem prejuízo do previsto no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 32/2008, de 27 de Agosto, os recursos hierárquicos contra as decisões relativas ao sector público e seus termos e condições de emprego são apreciados e decididos pela Comissão.

2. Os procedimentos relativos ao trâmite dos recursos seguem, com as devidas adaptações, o regime previsto no diploma referido no número anterior.

Artigo 18.º
Cessação da relação de trabalho

1. Compete à Comissão decidir pela cessação da relação de trabalho, nos termos da legislação da Função Pública, salvo delegação.

2. Caso seja da competência de um dirigente decidir pela cessação da relação de trabalho de um trabalhador, a Comissão deve aceitar a recomendação, salvo:

a) Se a recomendação for ilegal ou inadequada;

b) O deferimento de recurso pela Comissão.

3. A Comissão não considera a recomendação enquanto o trabalhador não exercer ou dispensar o seu direito ao recurso.

4. O comissário encarregado do recurso contra a recomendação do dirigente não participa nas deliberações da Comissão a respeito do caso.

Artigo 19.°
Sentido e alcance do mérito

1. Para os fins desta lei e do Estatuto da Função Pública, o mérito é relativo ao recrutamento e promoção de trabalhadores do sector público.

2. Na determinação do mérito, a Comissão ou quem receber delegação deve considerar:

a) A extensão das competências, aptidões, qualificações, conhecimentos, experiência e qualidades pessoais relevantes para cumprir com as obrigações da função no sector público;

b) Se entender relevante:

i) O desempenho em empregos ou trabalhos anteriores;

ii) O resultado de avaliações de desempenho anteriores; e

iii) O potencial de desenvolvimento pessoal demonstrado.

Artigo 20.°
Recrutamento e admissão

1. Compete ao Presidente supervisionar o recrutamento ou nomeação de dirigentes realizado pela Comissão.

2. Os termos e condições específicas de cada concurso e nomeação são aprovados pela Comissão de acordo com proposta dos titulares dos órgãos do Estado.

3. Antes de recomendar à Comissão o recrutamento ou nomeação, o Presidente deve fornecer ao titular do órgão do Estado ou a outra autoridade indicada por este, a avaliação feita aos candidatos considerados em condições de serem recrutados ou nomeados.

4. O Presidente, juntamente com a recomendação, deve fornecer à Comissão todas as avaliações feitas e fornecidas aos titulares dos órgãos do Estado ou seus representantes.

5. A Comissão deve considerar as ponderações apresentadas pelos titulares dos órgãos do Estado ou seus representantes.

Artigo 21.°
Relatório

Até ao último dia de Março de cada ano, a Comissão apresenta ao Parlamento Nacional um relatório das suas actividades relativas ao ano anterior, que deve ser submetido ao Plenário.

Artigo 22.°
Revogação

É revogada toda a legislação contrária à presente lei.

Artigo 23.°
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

[20] REGIME DA FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA FUNÇÃO PÚBLICA

(Decreto-Lei n.º 38/2012, de 1 de Agosto)

O reforço das capacidades da Função Pública para que prestem serviços eficazes, eficientes e acessíveis ao povo de Timor-Leste é uma prioridade do Governo. Um dos principais objectivos do Governo é o desenvolvimento de uma Função Pública competente e que detêm as capacidades e aptidões necessárias para prestar serviços aos cidadãos, agora e no futuro.

O governo está comprometido com uma política que garanta a todos os funcionários oportunidades razoáveis de acesso à formação e desenvolvimento, focada nas actividades relacionadas com o trabalho, na melhoria do desempenho e da eficácia e promoção do desenvolvimento profissional contínuo.

Uma regulamentação nacional que define os direitos e responsabilidades dos funcionários em seu desenvolvimento profissional, o leque de formação e actividades de desenvolvimento disponíveis, bem como as instituições responsáveis pelo planeamento e disposição dessas actividades irá promover uma melhor orientação e uma abordagem coordenada e consistente.

Assim, o Governo decreta, ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 115.º da Constituição, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1 °
Objectivos

1. A formação contínua e desenvolvimento dos funcionários públicos são requisitos fundamentais para uma Função Pública produtiva e que atenda às metas do Programa de Governo.

2. Reforçar a capacidade da Função Pública requer uma abordagem sistemática e planeada para a formação e desenvolvimento da força de trabalho da função pública.

3. São objectivos das actividades de formação e desenvolvimento:

a) Melhorar a qualidade da prestação de serviços;

b) Melhorar a qualidade da gestão e liderança;

c) Promover a melhoria contínua das atitudes e comportamentos dos funcionários públicos;

d) Apoiar as reformas e mudanças organizacionais; e

e) Habilitar os funcionários públicos para o exercício de funções de maior responsabilidade.

Artigo 2 °
Âmbito de aplicação

1. Este decreto-lei estabelece as regras para as actividades deformação e desenvolvimento de recursos humanos na Função Pública e as responsabilidades das instituições públicas nesta matéria.

2. Aplicam-se as disposições deste decreto-lei aos funcionários públicos e agentes da Administração Pública.

3. Para os efeitos deste decreto-lei, os funcionários públicos e agentes da Administração Pública referidos no número anterior são denominados funcionários.

Artigo 3.°
Definições

Para efeitos do presente decreto-lei, entende-se:

a) Avaliação da aprendizagem: o processo de recolha de provas e tomada de decisões para confirmar que um indivíduo pode desempenhar o seu trabalho de acordo com os padrões determinados para cada categoria, grau ou função técnica, bem como para confirmar a qualidade da acção de formação;

b) Bolsa de estudos: um curso a tempo integral de estudos académico ou vocacional financiado pelo Governo ou parceiros de desenvolvimento em cooperação com instituição pública;

c) Desenvolvimento com base no trabalho: uma série de actividades e experiências com base no trabalho que podem melhorar o desempenho e desenvolver habilidades e que incluem orientação, supervisão, tutoria e substituição em função superior e outras oportunidades para desenvolver as habilidades e o conhecimento;

d) Formação e desenvolvimento: termo genérico usado para descrever a aproximação estratégica à construção de habilidades e desempenho da força de trabalho de uma instituição;

e) Formação e desenvolvimento no estrangeiro: uma actividade de capacitação ou desenvolvimento por um período de até três meses, que é financiada pelo Governo ou parceiros de desenvolvimento;

f) Formação no país: uma actividade de formação no país, a tempo inteiro ou a tempo parcial, financiada pelo Governo ou parceiros de desenvolvimento;

g) Formação pré-serviço: as actividades de formação realizadas ao início da actividade profissional do funcionário público, nomeadamente a indução;

h) Formação em serviço: as actividades de formação e desenvolvimento realizadas durante a actividade profissional do funcionário público, nomeadamente a formação essencial para pessoal administrativo e em cargos de gestão;

i) Funcionários: termo genérico usado para descrever funcionários públicos, agentes da Administração Pública e outros trabalhadores contratados ou nomeados nos termos do artigo 19.º da Lei N.º 8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública;

j) Habilidades principais: os padrões de trabalho mínimo exigidos de cada categoria de pessoal que trabalha em uma função técnico-administrativa ou de direcção e chefia;

k) Indução: uma sessão de formação obrigatória com o objectivo de apresentar as tarefas e responsabilidades de um funcionário recrutado bem como so-

bre os princípios que regem a Administração Pública;

l) Instituição: termo genérico para referir a um ministério, secretaria de estado ou outra agência que emprega funcionários;

m) Licença para fins de estudo: a ausência prolongada do trabalho para o fim de atender a formação académica ou profissional;

n) Orientação: uma introdução planeada e com base no trabalho de um funcionário ao local de trabalho e suas responsabilidades funcionais;

o) Padrões de competências: um conjunto de normas que descrevem os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para executar uma determinada função ou tarefa;

p) Procedimentos Operacionais: procedimentos por escrito, formulários e listas aprovados pela Comissão da Função Pública em apoio à implementação deste Decreto-Lei;

q) Regime de Bolsas financiado pelo Governo: conforme indicado no Decreto-Lei 12/2009 (Regime de Capacitação dos Recursos Humanos na Administração Pública);

r) Regime de assistência ao estudo: um regime de suporte e recompensa aos funcionários públicos que sem afastarem- se do serviço, procedem a estudos académicos autofinanciados e no país;

s) Supervisor: responsável formal pela orientação, apoio e desempenho dos colegas de trabalho, nomeadamente os ocupantes de cargos de direcção e chefia.

Artigo 4.º
Contexto da formação e desenvolvimento de recursos humanos

As actividades de formação e desenvolvimento inserem-se no contexto de outras actividades de gestão de Recursos Humanos na Administração Pública, nomeadamente:

a) O planeamento da força de trabalho;

b) A classificação e desenho de funções;

c) Supervisão de pessoal e gestão de desempenho;

d) Avaliação de desempenho.

Artigo 5.º
Princípios orientadores

São princípios orientadores das actividades de formação e desenvolvimento:

a) Planeamento sistemático para que as actividades estejam disponíveis em tempo hábil e entregues em um contexto onde a aprendizagem e melhoria contínua são valorizadas;

b) Concepção e entrega de actividades com base nas necessidades identificadas e de forma a contribuir para a orientação estratégica do Governo, como afirmado nos planos nacionais e anuais;

c) Foco no aprendizado com base no trabalho desempenhado, bem como no papel dos supervisores na gestão do desempenho, apoiando a aplicação de novos conhecimentos e habilidades e de modo a desenvolver atitudes e comportamentos adequados;

d) Oportunidades iguais a todos os funcionários, independentemente da idade, género, local ou grau na carreira;

e) Os programas, planos ou iniciativas devem avaliar as habilidades necessárias e identificar estratégias para o seu desenvolvimento;

f) As actividades de formação financiados pelo Governo serão desenvolvidas com base em consultas com os grupos interessados.

CAPÍTULO II
PANORAMA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Artigo 6.°
Tipos de Formação e Desenvolvimento

1. As actividades de formação e desenvolvimento devem concentrar-se na realização das habilidades principais e padrões de competência relevantes para a categoria, grau ou função técnica.

2. Uma vez adquiridas estas habilidades e competências, o foco das actividades de formação e desenvolvimento deve deslocar-se para a manutenção dessas habilidades e desenvolvimento adicional de conhecimento técnico, profissional ou de gestão.

3. As actividades de formação e desenvolvimento desenvolvidas pré-serviço ou em serviço podem incluir:

a) Desenvolvimento com base no trabalho;

b) Formação no país;

c) Formação e desenvolvimento no estrangeiro;

d) Bolsa de estudos;

e) Regime de assistência ao estudo.

Artigo 7.°
Responsabilidades e funções na formação e desenvolvimento

1. As responsabilidades sobre as actividades de formação e desenvolvimento e relativas à implementação do presente decreto-lei estão distribuídas entre os órgãos e entidades da Administração Pública.

2. Estas responsabilidades podem ser objecto de delegação por escrito.

Artigo 8.°
Competência da Comissão da Função Pública

Em relação às actividades de formação e desenvolvimento, compete à Comissão da Função Pública:

a) Aprovar as políticas e os procedimentos operacionais relativos à formação e desenvolvimento da força de trabalho da Função Pública;

b) Aprovar as licenças para fins de estudo e as ausências ao trabalho para frequentar acções de formação e desenvolvimento;

c) Apoiar os órgãos da Administração Pública na identificação das lacunas de competências e estabelecimento das prioridades de formação e desenvolvimento em consonância com os planos estratégicos e planos de acção anuais;

d) Apoiar as partes interessadas para estabelecer e administrar estratégias, prioridades e orçamento de formação e desenvolvimento que satisfaçam as necessidades e prioridades de Governo;

e) Desenvolver sistemas de recolha de dados e informação em formação e desenvolvimento.

Artigo 9.°
Competência do INAP

Em relação à implementação deste decreto-lei, o INAP deve:

a) Desenvolver e implementar as actividades de formação pré-serviço e em serviço;

b) Desenvolver e implementar outras formações e actividades de avaliação para a força de trabalho da Função Pública que estão identificadas e ordenadas por prioridade pelo processo de planeamento anual especificado no artigo 46.º deste decreto-lei;

c) Desenvolver outras actividades de formação e desenvolvimento;

d) Coordenar as acções de formação e desenvolvimento na área da Administração Pública oferecidas ao INAP em conjunto com os parceiros de desenvolvimento, com o fim de evitar a duplicação.

Artigo 10.°
Competência dos directores-gerais

Em relação às actividades de formação e desenvolvimento, compete aos Directores-Gerais e equivalentes:

a) Desenvolver e publicar o Plano Anual de Formação e Desenvolvimento para a sua instituição;

b) Assegurar a gestão eficaz do pessoal e assegurar oportunidades de formação e desenvolvimento adequadas para a construção de habilidades e experiências e melhorar o desempenho;

c) Autorizar o pessoal subordinado a frequentar as acções deformação e desenvolvimento, quando receber delegação para tal;

d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento do pessoal técnico, em conformidade com os padrões nacionais e internacionais de desempenho profissional;

e) Garantir o cumprimento deste decreto-lei e dos Procedimentos Operacionais.

Artigo 11.°
Competência dos supervisores

Em relação às actividades de formação e desenvolvimento, compete aos supervisores:

a) Gerir o desempenho do pessoal, alocando e acompanhando o trabalho, exercendo a supervisão regular e resolvendo questões de conduta, logo que surgem;

b) Realizar a orientação ao trabalho dos novos funcionários e assegurar que frequentem a formação obrigatória relevante ao seu grau na carreira ou posição;

c) Auxiliar cada membro da equipa a identificar suas necessidades individuais de formação e desenvolvimento em relação aos objectivos individuais e colectivos de trabalho da instituição;

d) Apoiar a participação do pessoal em actividades de formação e desenvolvimento relacionadas com o trabalho e na aplicação das habilidades recém-adquiridas.

Artigo 12.º
Competência de outras instituições públicas

Em relação às actividades de formação e desenvolvimento, compete aos demais órgãos da administração pública:

a) Desenvolver um plano anual de formação e desenvolvimento, como determina o artigo 46.º;

b) Desenvolver e providenciar actividades de formação e desenvolvimento na sua área técnica;

c) Garantir o cumprimento deste decreto-lei e dos Procedimentos Operacionais estabelecidos pela Comissão da Função Pública.

Artigo 13.º
Responsabilidade dos funcionários

Em relação às actividades de formação e desenvolvimento, é dever e direito dos funcionários:

a) Participar integralmente nas actividades de formação e desenvolvimento que irão aperfeiçoar suas habilidades e ajudar na execução das tarefas relacionadas com sua categoria, grau ou função técnica;

b) Planear o desenvolvimento das suas habilidades em consulta com seu supervisor;

c) Participar em no mínimo 40 horas de formação e desenvolvimento por ano.

Artigo 14.º
Anúncio de oportunidades de formação e desenvolvimento

1. As oportunidades de formação e desenvolvimento devem ser amplamente divulgadas para todo o pessoal relevante.

2. Esforços devem ser feitos para informar e encorajar requerimentos de mulheres e pessoal que trabalha em locais considerados remotos.

Artigo 15.º
Considerações gerais de selecção

Para garantir que as actividades de formação e desenvolvimento apontem para as habilidades prioritárias de cada funcionário, e da Função Pública, os requerimentos devem ser avaliados com base nos seguintes critérios:

a) O requerente preenche os requisitos gerais de elegibilidade, em relação à sua situação de emprego e tempo de serviço;

b) O requerente preenche os requisitos específicos, tais como capacidade técnica, competências linguísticas e pré-requisitos relevantes.

c) O curso ou actividade proposta é baseada em uma análise cuidadosa das necessidades de formação dos funcionários, incluindo:

i. Outras oportunidades recentes de acções de formação e de desenvolvimento;

ii. Capacidade de aprender e aplicar essas novas habilidades ao retornar ao local de trabalho.

d) O curso ou actividade atende as exigências de habilidades da instituição e vai conduzir ao melhoramento dos serviços prestados;

e) A actividade de formação proposta implica no método mais eficaz para a Instituição;

f) A oportunidade foi anunciada abertamente a todos os possíveis requerentes;

g) O impacto que terá a ausência do funcionário para o bom andamento do serviço ao qual pertence.

CAPÍTULO III
DESENVOLVIMENTO COM BASE NO TRABALHO

Artigo 16.º
Tipos de actividades

Actividade de desenvolvimento com base no trabalho inclui actividades e experiências com base no trabalho que podem melhorar o desempenho e desenvolver habilidades e que incluem orientação, supervisão, tutoria e substituição em função superior e outras oportunidades para desenvolver as habilidades e o conhecimento.

Artigo 17.º
Orientação

1. A orientação consiste numa introdução planeada e com base no trabalho de um funcionário ao local de trabalho e suas responsabilidades funcionais.

2. A orientação é obrigatória a todos os novos funcionários, num prazo de um mês a contar da sua nomeação e exercício.

3. Funcionários transferidos para novo local de trabalho ou que assumam diferentes funções devem submeter-se à orientação apropriada às suas necessidades.

Artigo 18.º
Supervisão

1. A supervisão e gestão do desempenho do pessoal é uma actividade quotidiana fundamental na formação dos funcionários, de responsabilidade dos directores e chefes e que envolve:

a) Actividades de planeamento;

b) Distribuição de trabalho;

c) Acompanhamento e apoio; e

d) Providenciar feedback.

2. Orientação sobre o processo de supervisão estão descritas nos Procedimentos Operacionais aprovados pela Comissão da Função Pública.

3. Compete aos supervisores facilitar o acesso dos funcionários a oportunidades de desenvolvimento com base no trabalho que melhorem o desempenho e auxiliem no desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO IV
FORMAÇÃO NO PAÍS

Artigo 19.º
Tipos de actividades

1. A formação no país é uma actividade de formação, a tempo inteiro ou a tempo parcial, financiada pelo Governo ou parceiros de desenvolvimento, tal como formação para desenvolvimento das habilidades principais ou técnicas.

2. A formação em serviço pode ser obrigatória ou opcional:

a) Obrigatória quando determinada pela Comissão da Função Pública para toda a Função Pública ou pela instituição relevante, para seus funcionários;

b) Opcional quando de acordo com as condições gerais de selecção descritas no artigo 15.º acima ou outro critério específico relevante para a actividade.

Artigo 20.º
Indução

1. A indução é uma sessão de instrução que apresenta aos novos funcionários públicos os seus direitos e deveres.

2. A indução é obrigatória a todos os funcionários públicos, imediatamente à sua nomeação e exercício.

Artigo 21.º
Habilidades e formação essenciais

1. Formação essencial é a principal estratégia para o desenvolvimento de habilidades essenciais relevantes para a categoria, grau ou função técnica do funcionário.

2. A conclusão com aproveitamento da formação essencial deve ser requisito para o funcionário público habilitar-se à promoção ou para assumir cargo de direcção e chefia.

3. Caso o candidato seleccionado para cargo de direcção ou chefia não houver concluído a formação essencial, deve fazê-lo no prazo máximo de um ano.

4. Formação essencial com base nas habilidades essenciais identificadas ou padrões de competência, tem como objectivo assegurar o desenvolvimento sistemático das habilidades da força de trabalho da Função Pública.

5. Os funcionários que desempenham funções administrativas ou de gestão devem demonstrar competência nas habilidades essenciais relevantes mediante uma avaliação da aprendizagem, antes de frequentarem outras acções de formação ou especialização.

6. Os funcionários antes mencionados devem ser avaliados em relação às habilidades essenciais e demonstrar competências relevantes para a categoria, grau ou função técnica que desempenham.

7. Funcionários cujas funções requerem especialização devem atender aos padrões técnicos relevantes para a sua profissão ou órgão de classe.

Artigo 22.º
Elegibilidade

1. Todos os funcionários devem frequentar a formação obrigatória de acordo com sua categoria, grau ou função técnica.

2. A aplicação para outras acções de formação dependem da conclusão com aproveitamento da formação obrigatória.

Artigo 23.º
Candidatura e autorização

A candidatura a actividades de formação não incluída entre as obrigatórias depende do atendimento das condições estabelecidas nos Procedimentos Operacionais e de autorização:

a) Da Comissão da Função Pública, mediante recomendação do membro do Governo respectivo, para os directores-gerais;

b) Do director-geral para candidaturas de director nacional, inspector-geral, inspector ou equivalente;

c) Do director nacional, para o pessoal subordinado.

CAPÍTULO V
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO NO ESTRANGEIRO

Artigo 24.º
Tipos de actividades

A formação e desenvolvimento no estrangeiro significam uma actividade por um período de até três meses, que é financiada pelo Governo ou parceiros de desenvolvimento, tal como formação vocacional, estudos comparativos e frequência a conferências.

Artigo 25.º
Elegibilidade

1. Exige-se dos funcionários no mínimo um ano de serviço para candidatar-se a formação e desenvolvimento no estrangeiro.

2. O prazo referido no número anterior é dispensado pela Comissão da Função Pública, atendendo a requerimento da instituição que abriga o funcionário em causa.

Artigo 26.º
Candidatura e autorização

A candidatura a actividades de formação e desenvolvimento no estrangeiro exige o atendimento das condições estabelecidas nos Procedimentos Operacionais e sua autorização depende:

a) Da Comissão da Função Pública para os directores-gerais;

b) Do director-geral em relação a funcionário subordinado.

Artigo 27.º
Ajudas de custo diárias

O funcionário em actividade de formação no estrangeiro tem direito às ajudas de custo diárias previstas no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 20/2010, de 1 de Dezembro (Regime dos Suplementos Remuneratórios da Administração Pública).

Artigo 28.º
Retorno ao trabalho

Após a conclusão da actividade de formação e desenvolvimento o funcionário deve:

a) Iniciar a viagem de regresso a Timor-Leste no dia seguinte ou assim que houver opção de transporte;

b) Retornar ao trabalho no dia útil imediato ao do regresso a Timor-Leste.

Artigo 29.º
Relatório de retorno

1. Todo o funcionário que frequenta formação no estrangeiro ou outra actividade de desenvolvimento deve preparar um relatório pormenorizado onde descreve como as competências e conhecimentos adquiridos serão aplicados no local de trabalho.

2. O relatório deve incluir:

a) Uma descrição dos assuntos abordados;

b) Um resumo das habilidades e dos conhecimentos adquiridos;

c) Uma proposta de como essas habilidades e conhecimentos podem ser aplicados no local de trabalho;

d) Uma proposta de como essa informação pode ser compartilhada com o pessoal relevante da instituição.

3. O relatório deve ser apresentado à entidade que autorizou a formação em até duas semanas após o regresso ao trabalho.

CAPÍTULO VI
BOLSAS DE ESTUDOS

Artigo 30.º
Tipos de bolsa de estudos

As bolsas de estudo a tempo integral garantem aos funcionários públicos a oportunidade de desenvolver habilidades e conhecimentos em sua áreas e podem ser financiadas pelo Governo ou parceiros de desenvolvimento.

Artigo 31.º
Elegibilidade

Os funcionários públicos com pelo menos dois anos consecutivos de serviço e admitidos em um curso que relaciona-se directamente ao seu trabalho, são elegíveis para requerer bolsa de estudos.

Artigo 32.º
Candidatura e selecção

1. Os funcionários públicos candidatos a uma bolsa submetem-se a uma selecção em duas fases:

a) A primeira fase de selecção para a bolsa de estudos e instituição académica depende de um processo de avaliação competitivo e de mérito preparado:

i. Pelo Governo e instituição académica, ou

ii. Pelo parceiro de desenvolvimento e instituição académica.

b) A segunda fase implica no requerimento à Comissão da Função Pública de licença para fins de estudo pelos candidatos seleccionados para bolsas de estudos.

2. Os critérios de selecção para bolsas de estudo concedidas pelo Governo são os descritos no Decreto-Lei n.º 12/2009 (Regime da Capacitação de Recursos Humanos na Administração Pública).

Artigo 33.º
Concessão de licença com vencimentos para fins de estudo

1. Compete à Comissão da Função Pública aprovar as licenças com vencimento para fins de estudo necessárias para a concessão de bolsa de estudos.

2. A partida de funcionário público antes da concessão da licença pela Comissão da Função Pública constitui infracção disciplinar sujeita a processo administrativo disciplinar.

Artigo 34.º
Condições para concessão de licença com vencimento para fins de estudos

1. Os funcionários públicos que obtêm licença para fins de estudos têm direito ao recebimento do seu salário integral durante o curso assim como a manutenção dos seus direitos em relação à contagem de tempo para antiguidade e pensão.

2. O período de licença deve coincidir com a deslocação do bolseiro em tempo hábil para o início das actividades académicas e perdura até o seu retorno imediato a Timor-Leste por conclusão de curso.

3. A concessão da licença está ainda condicionada a assinatura pelo funcionário do contrato de adesão descrito adiante no artigo 36.º.

4. Os bolseiros não acumulam férias durante o período de licença para fins de estudo, bem como não recebem outros suplementos salariais tais como suplemento de turno ou de localidade isolada.

Artigo 35.º
Contrato de adesão

1. Para obter a licença com vencimentos para fins de estudos, o candidato aprovado deve assinar um contrato de adesão onde compromete-se a retornar ao serviço da Função Pública após a conclusão do curso por período de vinculação igual ao dobro da duração do curso, sob pena de indemnizar o Estado pelas despesas em que este incorreu com a formação.

2. Ao retornar a suas actividades, os funcionários públicos não são elegíveis para requerer as seguintes licenças até ao término do período de vinculação referido no contrato de adesão:

a) Licença para fins de estudo com vencimentos e sem vencimentos referidas nos artigos 38.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 40/2008;

b) Licença sem vencimentos, nos termos do artigo 54.º da Lei n.º 8/2004 e artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 40/2008.

3. Um funcionário público a quem é concedida licença especial sem vencimento, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 8/ 2004, e artigos 41.º e 42.º do Decreto-Lei n.º 40/2008, deve:

a) Assinar uma extensão do período de vinculação referido no contrato de adesão equivalente à duração da licença especial;

b) Cumprir com o período de vinculação no retorno às suas funções.

Artigo 36.º
Ajudas de custo

1. Ajudas de custo constituem uma quantia para cobrir as despesas com alojamento, alimentação, transporte, comunicações e outras despesas durante o período da bolsa.

2. Um bolseiro financiado pelo Governo tem direito a uma ajuda mensal de subsistência conforme determinado pelo Decreto-Lei N.º 12/2009 (Regime da Capacitação dos Recursos Humanos da Função Pública).

3. Um bolseiro financiado pelos parceiros de desenvolvimento tem direito aos subsídios previstos no acordo de concessão de bolsa de estudos e não recebe subsídios do Governo.

Artigo 37.º
Outros subsídios

1. Podem ser atribuídos outros subsídios para:

a) Aquisição de livros, equipamentos e outros materiais necessários ao estudo;

b) Suporte à pesquisa;

c) Aquisição de seguro de saúde e contra acidentes.

2. Um bolseiro financiado pelo Governo tem direito a outros subsídios especificados no Decreto-Lei n.º 12/2009 ou referidos em outra regulamentação sobre bolsas de estudo.

3. Um bolseiro financiado por parceiro de desenvolvimento tem direito aos subsídios referidos nos termos da bolsa de estudos e não pode receber outros subsídios do Governo.

Artigo 38.°
Progresso e resultados

Os bolseiros são obrigados a manter contacto com o director-geral ou autoridade que recebeu delegação pelo menos a cada semestre, com o fim de informar sobre o seu progresso e resultados.

Artigo 39.°
Retorno ao trabalho após conclusão do curso

1. Os bolseiros estão dispensados de retornar ao trabalho durante os períodos de férias escolares, salvo determinação prévia da Comissão da Função Pública.

2. Havendo determinação de retorno, a instituição que requisita deve responsabilizar-se pelas despesas decorrentes.

3. Após a conclusão de curso no estrangeiro os bolseiros devem retornar ao trabalho no prazo de cinco dias úteis.

4. Quando tratar-se de curso no país, o retorno ao trabalho deve acontecer no dia útil imediato à conclusão do curso.

5. O bolseiro deve apresentar ao director-geral ou autoridade e que recebeu delegação uma cópia autenticada do certificado de conclusão do curso, do conteúdo estudado e resultados obtidos.

Artigo 40.°
Relatório de retorno

Todos os bolseiros devem apresentar à entidade concedente da bolsa o relatório de retorno previsto no artigo 29.º.

Artigo 41.°
Encerramento ou cancelamento da bolsa

1. As bolsas poderão ser encerradas unilateralmente quando:

a) O bolseiro não cumprir satisfatoriamente os requisitos de avaliação do curso e é reprovado pela instituição académica;

b) O bolseiro não cumprir as condições da bolsa especificadas pelo Governo ou parceiro de desenvolvimento.

2. Admite-se o cancelamento pelo bolseiro por motivo de doença grave devidamente certificada, quando então o bolseiro deve notificar imediatamente e por escrito a entidade concedente.

3. O encerramento ou cancelamento implicam no retorno imediato a Timor-Leste e ao trabalho no prazo de cinco dias e a suspensão do pagamento dos subsídios.

4. Para o caso de bolsas de estudo concedidas no território de Timor-Leste o prazo para retornar ao trabalho é de um dia.

5. O incumprimento destas medidas implica em acção disciplinar e eventual reembolso de subsídios.

6. Os bolseiros cujas bolsas foram encerradas só poderão ser novamente considerados como candidatos após:

a) O decurso de um período de três anos; e

b) Demonstração clara de capacidade e compromisso pela obtenção de

classificação "Muito Bom" na avaliação de desempenho, bem como a conclusão bem sucedida de outras acções de formação de curto prazo.

Artigo 42.°
Extensão, suspensão ou adiamento

1. Prorrogações, suspensões ou adiamentos serão objecto de aprovação pela Comissão da Função Pública, mediante parecer da instituição académica e recomendação da instituição que concedeu a bolsa.

2. Poderão ser impostas determinadas condições, incluindo o regresso ao trabalho durante as férias académicas.

CAPÍTULO VII
REGIME DE ASSISTÊNCIA AO ESTUDO ACADÉMICO

Artigo 43.°
Definição do regime de assistência ao estudo académico

1. O regime de assistência ao estudo estabelecido por este Decreto-Lei visa apoiar e recompensar os funcionários públicos que, sem afastarem-se do serviço, prosseguem estudos académicos auto-financiados no país em instituições acreditadas pelo Governo.

2. O regime consiste em:

a) Até quatro horas por semana de dispensa do serviço durante o período de aulas e exames.

b) Auxílio para despesas educacionais.

Artigo 44.°
Elegibilidade

Para aplicar para o Regime de Assistência ao Estudo, o funcionário deve:

a) Ser funcionário público com no mínimo três anos de serviço contínuo e obter resultado da avaliação de desempenho de "Bom"; e

b) Atender as condições específicas do regime como especificado nos Procedimentos Operacionais.

Artigo 45.°
Concessão

A concessão do regime de assistência ao estudo depende de previsão orçamental e de autorização:

a) Da Comissão da Função Pública, mediante recomendação o membro do Governo respectivo, para os directores-gerais;

b) Do director-geral para candidaturas de director nacional, inspector-geral, inspector ou equivalente;

c) Do director nacional, para o pessoal subordinado.

CAPÍTULO VIII
PLANEAMENTO E GESTÃO

Artigo 46.º
Planeamento anual

1. Cada instituição deve preparar um Plano de Formação e Desenvolvimento para o ano fiscal seguinte e encaminhá-lo à Comissão da Função Pública e ao Secretariado do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano.

2. Devem agir em coordenação para estabelecer as prioridades das acções de formação e desenvolvimento:

a) A Comissão da Função Pública;

b) O Instituto Nacional da Administração Pública;

c) O Secretariado do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano; e

d) As instituições que abrigam funcionários públicos.

3. O Plano de Formação e Desenvolvimento deve:

a) Proporcionar uma maior clareza sobre as competências exigidas no local de trabalho;

b) Promover uma melhor orientação da formação e desenvolvimento para atingir as competências de trabalho;

c) Assegurar a coordenação da planificação e orçamentação na Função Pública.

4. O modelo de planeamento e respectivos procedimentos estão contidos nos Procedimentos Operacionais.

Artigo 47.º
Manutenção de registos

Todas as instituições devem manter registos precisos de actividades de formação e desenvolvimento e apresentar um relatório anual e documentos de justificação à Comissão da Função Pública, conforme modelo dos Procedimentos Operacionais.

Artigo 48.º
Programas de formação

1. Os programas de formação para a Função Pública devem ser desenvolvidos, endossados, monitorados e analisados de acordo com as orientações contidas neste Decreto-Lei e nos Procedimentos Operacionais.

2. Os programas de formação da função pública devem:

a) Manter foco na participação plena, realização e demonstração das competências de trabalho relevantes ao invés de apenas a frequência ao curso; e

b) Obtenção de acreditação e promoção de uma qualificação em consonância com o sistema nacional de qualificação e acreditação em Timor-Leste.

Artigo 49.º

Revogação

É revogada toda a legislação contrária ao presente diploma.

Artigo 50.º
Entrada em vigor

Este decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

[21] REGIME JURÍDICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

(Decreto do Governo n.º 6/2015, de 18-11)

O artigo 27° da Lei n° 8/2004, de 5 de maio, que aprova o Estatuto da Função Pública, na redação que lhe foi dada pela Lei n° 5/2009, de 15 de julho, define o contrato de trabalho a termo certo como sendo o acordo bilateral, pelo qual uma pessoa não integrada no quadro de pessoal, assegura com caráter de subordinação, a satisfação de necessidades transitórias dos serviços com duração determinada.

Uma gestão das finanças públicas disciplinada implica que se estabeleçam regras para uma gestão eficaz dos recursos humanos alocados na máquina da administração pública, permitindo desta forma ganhos de eficácia e maior eficiência na prestação do serviço público. Por essa razão importa aprovar um regime jurídico que regule os contratos de serviços profissionais da administração pública, financiados através do Orçamento do Estado.

Neste sentido, o presente regime jurídico assenta na necessidade de garantir, que cada contrato respeite o princípio de custo-benefício que deve nortear uma gestão pública eficiente e que assegura a produtividade e a qualidade dos serviços e que serve os interesses de todos os clientes do serviço público.

Com o objetivo de fortalecer e solidificar a Administração Pública e ao mesmo tempo assegurar uma gestão disciplinada dos recursos financeiros e humanos a ela alocados, o presente diploma estabelece normas e procedimentos padrão para o recrutamento, remuneração e gestão de contratos bem como para a avaliação do desempenho de todos os trabalhadores contratados a termo pela Administração Pública.

Assim,

O Governo decreta, nos termos do n.º 3 do artigo 115.º da Constituição da República e do artigo 28° da Lei n.º 8/2004, de 5 de maio, que aprova o Estatuto da Função Pública, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 5/2009, de 15 de julho, para valer como regulamento, o seguinte:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.°
Objeto

O presente diploma estabelece os procedimentos de recrutamento, o regime de remuneração e de gestão de contratos, bem como de avaliação do desempenho dos contratados a termo certo pelos órgãos e instituições da Administração Pública.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1. O presente Decreto do Governo aplica-se aos contratados a termo certo nos órgãos e instituições da Administração Pública, no território nacional, com exceção dos gabinetes dos membros do Governo.

2. Os contratados no âmbito do presente diploma não adquirem o estatuto de funcionários ou agentes da Administração Pública.

3. O presente diploma não se aplica aos serviços da administração direta e indireta do Estado dependentes do Presidente da República, do Parlamento Nacional e dos Tribunais.

4. Os funcionários públicos que pretendam estar abrangidos pelo presente regime devem desvincular-se da função pública, não sendo possível recorrer à licença sem vencimento.

Artigo 3.º
Princípios Gerais

1. Os contratos de trabalho a termo certo obedecem aos seguintes princípios:

a) Recrutamento e seleção transparente e justa, tendo como base o mérito e as competências profissionais e a igualdade do género;

b) Recrutamento e seleção que permitam uma capacitação progressiva dos quadros da Administração Pública;

c) Remuneração com base no princípio custo-benefício.

2. A autoridade máxima do órgão ou instituição da Administração Pública pode nomear os contratados para coordenarem equipas técnicas de trabalho no âmbito do seu órgão e instituição.

Artigo 4.º
Definições

Para os efeitos previstos neste diploma, entende-se por:

a) *Avaliação de Desempenho,* o conjunto de informações que analisam a eficácia e o mérito na prossecução das funções inerentes à posição e recomendam ou não a extensão do contrato, pela Contraparte e Superior Hierárquico, conforme solicitado pelo serviço de recursos humanos em cada ano e/ou pelo menos 8 (oito) semanas antes do termo do contrato;

b) *Contraparte,* o funcionário ou agente da Administração Pública que trabalha diariamente com o contratado;

c) *Contratados,* todos os indivíduos contratados pelos órgãos ou instituições da Administração Pública ao abrigo de contratos de trabalho a termo certo para desempenharem funções com duração determinada;

d) *Justificação de Extensão,* o documento produzido pelo serviço de aprovisionamento com a instrução dos serviços de recursos humanos para efeitos de renovação ou extensão de um contrato. A justificação de extensão contém as razões, objetivos e destaques de desempenho, de modo a justificar a continuação da colocação. Deve ser enviada à Comissão Permanente para o Recrutamento de Contratados (CPRC), para apoiar a tomada da decisão final da autoridade máxima do órgão ou instituição de Administração Pública;

e) *Órgãos e instituições da Administração Pública,* os ministérios e secretarias de Estado e os serviços da administração direta do Estado deles dependentes. Não estão abrangidos os serviços dependentes da Presidência da República, do Parlamento Nacional e dos Tribunais;

f) *Plano de Trabalho,* o documento desenvolvido pelo contratado com base no descrito nos Termos de Referência e no qual devem constar os Principais Indicadores de Desempenho da unidade de trabalho, as atividades específicas que ajudam à implementação das tarefas e os resultados esperados. Deve ser aprovado pelo Superior Hierárquico;

g) *Relatório de Atividades Diárias,* o documento que descreve o tipo de atividade, o tempo empregue nas mesmas e qualquer outro resultado mensurável dessa atividade, preparado pelo contratado. O relatório de atividades diárias é o instrumento interno básico sobre o qual o Superior Hierárquico monitoriza o desempenho, não sendo necessário enviar ao Administrador do Contrato. *Apenas os que* são remunerados segundo uma taxa diária, devem enviar os seus relatórios ao superior hierárquico para aprovação e transmissão ao Administrador do Contrato;

h) *Relatório de Avaliação do Período Probatório, o* documento preparado pelo contratado no final do período probatório, com base no qual o Superior Hierárquico redige uma avaliação que é depois entregue ao Administrador do Contrato;

i) *Relatório Final,* o documento redigido pelo contratado no final do contrato e é enviado ao Superior Hierárquico para aprovação e transmissão ao Administrador do Contrato;

j) *Relatório Trimestral,* o documento preparado pelo contratado no final de cada trimestre e enviado ao Superior Hierárquico para aprovação e transmissão ao Administrador do Contrato;

k) *Relatório de Saída*, o documento no qual o contratado declara todos os ativos e propriedade intelectual pertencentes ao órgão ou instituição da Administração Pública a serem devolvidos de forma adequada antes de deixar o órgão e instituição da Administração Pública. O Relatório de Saída é certificado pela Contraparte e pelo Superior Hierárquico, após o qual é enviado ao Administrador do Contrato antes da realização do pagamento final;

l) *Superior Hierárquico,* a pessoa a quem o contratado presta contas de responsabilidade;

m) Unidade de trabalho, a unidade orgânica ou funcional dentro de um órgão ou instituição da Administração integrante Pública.

Artigo 5.°
Categorias de Contratados

Os contratados são enquadrados nas categorias referidas na Tabela 1 do Anexo 1 ao presente diploma, que dele faz parte integrante.

Artigo 6.º
Tipo, caráter e duração dos contratos

1. Os órgãos ou instituições da Administração Pública podem celebrar contratos a termo certo, os quais respeitam o horário de trabalho e os benefícios, exceto no que se refere à remuneração, estipulados no regime jurídico da função pública.

2. No âmbito dos horários de trabalho, os contratos de trabalho a termo certo são divididos em:

a) *Contrato a tempo inteiro,* com 8 horas de trabalho por dia ou 40 horas por semana;

b) *Contrato a tempo parcial,* com menos de 8 horas de trabalho por dia ou menos de 40 horas por semana.

3. Quanto à sua duração, os contratos a termo certo dividem-se em:

a) *Contratos a longo prazo:* são contratos com duração não inferior a 6 (seis) meses, podendo ser renovados desde que a necessidade se mantenha, conforme justificação dada pelos respetivos órgãos e instituições da administração pública, sem prejuízo das regras aplicáveis relativas à avaliação de desempenho;

b) *Contratos a curto prazo:* são contratos com duração não superior a 6 (seis) meses e que só podem ser renovados uma vez, com base em resultados pelo número necessário de dias ou no tipo e quantidade de resultados requeridos pelos órgãos e instituições da administração pública, devendo cada contrato ser justificado pelo órgão ou instituição beneficiários da Administração Pública.

Artigo 7.º
Fonte de pagamento dos contratos

Os pagamentos relativamente aos contratos previstos no presente diploma são feitos a partir:

a) Da categoria de despesa de Salários e Vencimentos;

b) Das verbas previstas ao abrigo de acordos de financiamento bilaterais ou multilaterais.

Artigo 8.º
Fixação da remuneração dos contratados

A fixação da remuneração dos contratados deve respeitar os requisitos do Anexo I ao presente diploma, que dele faz parte integrante.

Artigo 9.º
Gestão e fiscalização dos contratos de trabalho a termo certo

1. Os órgãos ou instituições da Administração Pública devem assegurar uma gestão eficiente dos contratos de trabalho a termo certo, através da criação de uma Comissão Permanente para o Recrutamento de Contratados (CPRC) com as seguintes atribuições:

a) Fazer a revisão das necessidades de contratados e do plano de recrutamento a ser enviado para a autoridade máxima do órgão ou instituição da Administração Pública, para aprovação, na altura da preparação do Orçamento Geral do Estado;

b) Aprovar os Termos de Referência da posição a ser recrutada;

c) Rever e aprovar o processo de seleção;

d) Avaliar os relatórios do período probatório e os relatórios de desempenho;

e) Avaliar os pedidos de renovação de contratos;

f) Avaliar os relatórios de saída aquando da cessação dos contratos;

g) Fornecer relatórios regulares à autoridade hierárquica relevante do órgão ou instituição da Administração Pública.

2. A CPRC é composta por, pelo menos, três membros nomeados pela autoridade máxima do órgão e instituição da Administração Pública, tendo em conta os princípios de integridade e equilíbrio de género, para um mandato mínimo de um ano.

3. Para além da CPRC, cada órgão ou instituição da Administração Pública deve envolver os seguintes serviços na gestão dos contratos a termo certo:

a) Serviços de recursos humanos;

b) Serviços de aprovisionamento.

CAPÍTULO II

RECRUTAMENTO, SELECÇÃO E REMUNERAÇÃO DOS CONTRATADOS

Artigo 10.º
Etapas do recrutamento e seleção

O recrutamento e a seleção dos contratados cumprem as seguintes etapas:

a) Anúncio de vagas;

b) Receção de candidaturas;

c) Seleção curricular;

d) Entrevista;

e) Verificação de referências profissionais;

f) Notificação do candidato selecionado e submissão do Certificado de Registo Criminal e Certificado de Habilitação Académica;

g) Negociação e assinatura do contrato.

Artigo 11.º
Identificação e aprovação de vagas e definição dos termos de referência

1. A identificação da necessidade de contratados é da responsabilidade das unidades de trabalho beneficiárias, no âmbito da preparação do Orçamento Geral do Estado.

2. As vagas propostas pelas unidades de trabalho beneficiárias são compiladas pelos serviços dos recursos humanos, revistas pela CPRC e aprovadas pela autoridade máxima do órgão e instituição da Administração Pública.

3. Os Termos de Referência para cada vaga são preparados pelos serviços de recursos humanos em colaboração com a unidade de trabalho beneficiária e devem conter os seguintes elementos:

a) O título do cargo, consistente com a complexidade das tarefas a desempenhar e a respetiva categoria do contratado;

b) Uma Contraparte, que pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas na unidade de trabalho beneficiária;

c) Um Superior Hierárquico, que deve ser sempre o Superior Hierárquico imediato da Contraparte;

d) Um Administrador do Contrato proveniente dos serviços de recursos humanos do órgão e instituição da Administração Pública;

e) Um âmbito de trabalho em linha com a complexidade das tarefas de cada categoria de contratados descritas no Anexo I;

f) O perfil necessário e os critérios de seleção;

g) Os indicadores do desempenho, ligados aos Planos de Ação Anuais e aos Principais Indicadores de Desempenho da unidade de trabalho beneficiária;

h) Os resultados finais concretos esperados de cada contratado durante o período da vigência do contrato.

4. Os Termos de Referência são submetidos pelos serviços de recursos humanos para aprovação da CPRC, juntamente com um plano de recrutamento e seleção.

SECÇÃO I
PROCESSO DE RECRUTAMENTO E DE SELEÇÃO

Artigo 12.º
Anúncio de vagas

1. Os serviços de recursos humanos devem publicar o anúncio de vagas no portal eletrônico de cada órgão ou instituição da Administração Pública ou em outros meios de comunicação considerados relevantes, pelo prazo mínimo de quinze dias úteis.

2. O anúncio de vagas deve conter os seguintes elementos:

a) Os Termos de Referência e respetivos critérios de seleção;

b) O intervalo salarial referente à vaga;

c) As etapas de recrutamento e seleção;

d) Os prazos de candidatura;

e) Os requisitos de candidatura.

Artigo 13.º
Candidaturas

1. A candidatura deve cumprir os seguintes requisitos:

a) Submissão de respostas por escrito aos critérios de seleção, a qual não deve exceder 4 (quatro) páginas;

b) Submissão do Currículo, no máximo 6 (seis) páginas; e

c) Detalhes de contacto de 3 (três) referências profissionais.

2. As respostas escritas aos critérios de seleção devem:

a) Descrever a capacidade para desempenhar as competências requeridas;

b) Citar exemplos específicos, que demostrem a compreensão e os conhecimentos do candidato na área escolhida.

3. O Currículo deve conter as seguintes informações:

a) Nome, morada, detalhes de contacto;
b) Detalhes do trabalho atual;
c) Historial de emprego; e
d) Experiências ou estudos relevantes.

Artigo 14.º
Método de classificação

1. O serviço de recursos humanos do órgão e instituição da Administração Pública prepara o método de classificação dos candidatos para fins de seleção curricular.

2. O método de classificação tem que ter em conta, o preenchimento dos requisitos de candidatura e os critérios de seleção nos termos definidos neste diploma.

Artigo 15.º
Painel de seleção

1. No período de receção das candidaturas, o serviço de recursos humanos do órgão ou instituição da Administração Pública constitui um Painel de Seleção, com a seguinte composição:
a) Um representante da unidade de trabalho beneficiária, que preside;
b) Um membro representante do serviço de recursos humanos;
c) Um especialista nos aspetos profissionais e técnicos da função;
d) Membros adicionais, caso for necessário.

2. O Painel de Seleção procede à seleção curricular com base na classificação e determina os candidatos apurados para a entrevista.

3. Apenas os candidatos que passarem a seleção documental são notificados e convidados para a entrevista.

4. Os membros do Painel de Seleção devem declarar a existência de qualquer conflito de interesses em relação aos candidatos, mediante a assinatura de uma declaração que deve ser anexada ao relatório de seleção e o Presidente do Painel de Seleção deve decidir, se esse membro deve ser dispensado da totalidade ou parte das deliberações do processo de seleção.

Artigo 16.º
Entrevista

1. A entrevista pode ser presencial ou à distância, com recurso aos meios de comunicação disponíveis.

2. O serviço de recursos humanos do órgão ou instituição da Administração Pública, deve preparar previamente os modelos de perguntas para a entrevista, focados em questões técnicas específicas relacionadas com os requisitos de competências, estipulados nos Termos de Referência e divulgá-las aos membros do painel de seleção.

3. O Painel de Seleção reúne-se para entrevistar os candidatos apurados na seleção curricular e delibera sobre a seleção do candidato ou candidatos mais qualificados para preencher a vaga.

4. Caso o Painel de Seleção decidir que nenhum candidato é adequado para preencher a vaga, o serviço de recursos humanos do órgão ou instituição da Administração Pública deve voltar a anunciar a vaga.

Artigo 17.º
Verificação de referências do candidato apurado durante a entrevista

1. Nos casos em que o Painel de Seleção recomende um ou mais candidatos, o serviço de recursos humanos procede à verificação das referências e o historial de trabalho dos candidatos, nos seguintes termos:

a) Verifica as referências utilizando uma lista de questões aprovadas pelo Painel de Seleção;

b) A verificação das referências deve por norma ser feita por escrito e seguida por conversação telefónica, quando necessário;

c) Nos casos em que o contacto com as referências é feito por correio eletrónico, o endereço a ser utilizado pela referência deve ser, sempre que possível, o oficial;

d) Como parte das verificações das referências, o serviço de recursos humanos pode também verificar as qualificações académicas ou as acreditações profissionais dos candidatos.

2. O resultado da verificação das referências e das qualificações profissionais é comunicado aos membros do Painel de Seleção, que decidem e classificam o candidato ou candidatos a serem recomendados para preencher a vaga.

Artigo 18.º
Relatório do painel de seleção

1. Cumpridos os trâmites estipulados no artigo anterior, o Painel de Seleção envia o Relatório de Seleção para aprovação pela CPRC, recomendando, sempre que possível, os três melhores candidatos, e anexando os seguintes documentos:

a) Os termos de referência para a posição, bem como o plano de recrutamento;

b) Cópia da candidatura de todos os candidatos;

c) O resultado da verificação das referências das qualificações académicas e profissionais.

2. O Relatório de Seleção é aprovado pela CPRC quando o candidato ou candidatos cumpram ou excedam as qualificações e experiência de trabalho requeridas nos critérios de seleção estipulados nos Termos de Referência.

Artigo 19.º
Notificação dos resultados de seleção e negociação dos termos do contrato

1. Após a tomada da decisão por parte da CPRC, os serviços de recursos humanos transferem a negociação contratual para os serviços de aprovisionamento do órgão e instituição da Administração Pública.

2. O candidato selecionado é notificado, devendo confirmar por escrito o seu interesse em preencher a vaga, e apresentar comprovativos do histórico salarial, mediante submissão de cópias de talões de pagamento ou faturas salariais.

3. No caso do candidato selecionado estar interessado na posição, é-lhe enviado uma oferta de contrato, informações sobre as respetivas obrigações e uma proposta salarial de acordo com as regras definidas no Anexo 1.

4. Se o primeiro melhor candidato não aceitar os termos e condições do

contrato, os serviços de aprovisionamento devem informar a CPRC, e avançar para a negociação com o segundo melhor candidato, e assim sucessivamente até esgotar a lista dos candidatos recomendados pelo Painel de Seleção e aprovados pelo CPRC.

Artigo 20.°
Aprovação final da CPRC

1. Findas as negociações, o serviço de aprovisionamento envia um ficheiro para a aprovação final da CPRC contendo os seguintes documentos:

a) Cópia do esboço do contrato negociado com o candidato selecionado;

b) Cópia do histórico salarial do candidato selecionado;

c) Prova das suas qualificações académicas;

d) Certificado de Registo Criminal.

2. A CPRC emite a sua aprovação final com base na avaliação da relação qualidade-custo do contrato proposto, tendo em conta as regras definidas no Anexo I.

3. Considera-se que o contrato tem uma boa relação qualidade-custo quando:

a) Os benefícios estimados para o órgão e instituição de Administração pública superarem os custos do contrato;

b) A taxa de remuneração não esteja acima do valor de mercado de Timor-Leste e/ou acima do valor do mercado internacional para o cargo, tendo como referência a prática salarial de instituições como as Nações Unidas ou o Banco Mundial;

c) O histórico do desempenho anterior do candidato e o valor acrescentado estimado para o órgão e instituição de Administração Pública justifiquem a oferta remuneratória.

4. Nos casos em que a posição requer uma qualificação muito especializada e o candidato possua um histórico de desempenho comprovadamente brilhante, é possível aprovar uma remuneração mais elevada dentro dos limites definidos no Anexo I.

Artigo 21.°
Mobilização do candidato selecionado

1. Após a validação final do contrato pela CPRC e posterior aprovação pela autoridade máxima do órgão ou instituição da administração pública o serviço de aprovisionamento notifica o candidato selecionado para iniciar os seus preparativos para a integração na unidade de trabalho beneficiária.

2. O serviço de recursos humanos em coordenação com a unidade de trabalho beneficiária, organiza um programa introdutório durante os primeiros dias de trabalho, para permitir ao contratado familiarizar-se com o ambiente de trabalho do órgão e instituição de Administração Pública e com as suas responsabilidades específicas.

Artigo 22.°
Período experimental

Nos contratos de trabalho temporário de longa duração haverá sempre um período experimental de dois meses, durante o qual qualquer das partes pode dar por findo o contrato, sem pré-aviso e sem necessidade de justa causa.

Artigo 23.°
Adjudicação direta

1. Os serviços de aprovisionamento de cada órgão ou instituição da Administração Pública podem criar uma Lista de Contratados Pré-Aprovados que inclua aqueles que tenham desempenhado funções duma forma excelente, em contratos anteriores. A Lista de Contratados Pré-Aprovados deve constar de uma base de dados com as seguintes informações:

a) Nome, qualificação, experiência de trabalho e outros detalhes de contacto do contratado;

b) Posição, e categoria exercida pelo contratado no passado;

c) Tipo e duração do contrato;

d) Âmbito de trabalho;

e) Resultados da avaliação de desempenho.

2. Podem ser oferecidos contratos, por adjudicação direta, a indivíduos com desempenho passado excelente, devendo o Painel de Seleção, no seu Relatório de Seleção, justificar de forma detalhada a respetiva escolha.

SECÇÃO II
RECÉM-GRADUADOS DAS UNIVERSIDADES

Artigo 24.°
Requisitos genéricos e específicos

1. Os recém-graduados que pretendam candidatar-se as vagas de contratados, devem cumprir os seguintes requisitos genéricos:

a) Ser cidadão de Timor-Leste e ter no máximo 40 anos de idade;

b) Possuir um bacharelato, licenciatura ou pós-graduação numa área relevante para as necessidades técnicas do órgão e instituição de Administração Pública;

c) Não ser funcionário público, exceto se estiver a seguir estudos universitários ou de pós-graduação ao abrigo de bolsas de estudo do Governo e desde que termine o seu vínculo com a função pública.

2. Os candidatos devem demonstrar especificamente:

a) Capacidade para realizar investigação e análise especializada ou técnica, bem como apresentar informações e resultados de pesquisas;

b) Capacidade de comunicação escrita e oral;

c) Empenho e integridade relativamente à concretização dos objetivos do trabalho e capacidade para responder de forma ética às exigências e às circunstâncias do seu local de trabalho;

d) Capacidade para estabelecer relações de trabalho positivas com membros da equipa, e para serem intervenientes através de redes de trabalho e formas de comunicação eficazes;

e) Capacidade para resolver problemas, pensar de forma inovadora e capacidade de tomar decisões firmes;

f) Entendimento de questões e práticas e contemporâneas relativas à sua área profissional ou à sua disciplina técnica.

Artigo 25.º
Processo de recrutamento e seleção

1. O recrutamento e seleção dos recém-graduados das universidades cumprem as seguintes etapas:

a) Anúncio de vagas ou abordagem individual a potenciais candidatos;

b) Teste de aptidão profissional;

c) Exame escrito;

d) Entrevista;

e) Assinatura do contrato e curso de orientação.

2. As vagas são anunciadas pelo serviço dos recursos humanos no portal eletrónico do órgão ou instituição da Administração Pública ou em outros meios de comunicação considerados relevantes, ou como alternativa, podem ser feitas abordagens individuais a potenciais candidatos para preencherem as vagas existentes.

3. As candidaturas submetidas ao serviço de recursos humanos do órgão e instituição da Administração devem conter:

a) Uma cópia do currículo;

b) Prova de cidadania;

c) Certificados de habilitações universitários;

d) Certificado do Teste de Aptidão Profissional emitido por entidade qualificada;

e) Outros documentos relevantes.

4. As candidaturas são avaliadas por um Painel de Seleção, composto por:

a) Um representante da unidade de trabalho beneficiária;

b) Um representante dos serviços de recursos humanos;

c) Pelo menos um especialista na área de seleção técnica e profissional.

5. As candidaturas são avaliadas em seleção curricular segundo os requisitos genéricos.

6. Os candidatos apurados em seleção curricular são submetidos a um exame escrito especificamente focalizado para as áreas técnicas relacionadas com a habilitação académica do candidato.

7. Segue-se a entrevista que deve avaliar a competência do candidato quanto aos requisitos específicos.

8. A classificação mínima de aprovação no processo de recrutamento e seleção é de 60%, calculada da seguinte forma:

a) O Teste de Aptidão Profissional deve ter um peso de 20%;

b) O Exame escrito deve ter um peso de 40%; e

c) A Entrevista deve ter um peso de 40%.

9. Findas as etapas de recrutamento e seleção, o Painel de Seleção emite o Relatório de Seleção para aprovação final da autoridade máxima encarregue dos serviços de recursos humanos no órgão e instituição da Administração Pública.

10. Os candidatos aprovados são notificados da oferta de trabalho pela autoridade máxima dos serviços de recursos humanos do órgão e instituição da Administração Pública.

11. Os candidatos excluídos são notificados da decisão do Painel de Seleção pelos serviços de recursos humanos do órgão e instituição da Administração Pública, respetivamente após a seleção documental, e após as entrevistas.

SECÇÃO III

ELEMENTOS DO CONTRATO, EXCLUSIVIDADE E IMPEDIMENTOS

Artigo 26.º
Requisitos do contrato

1. O contrato de trabalho menciona obrigatoriamente, entre outros elementos, os seguintes:

a) As partes contratantes;

b) O objeto do contrato;

c) A duração do contrato, com referência à data de início e do termo do contrato;

d) Condições para a renovação;

e) A descrição detalhada das atividades a desempenhar pelo contratado;

f) O local e o regime de horas de trabalho;

g) O superior hierárquico e a principal contraparte;

h) Obrigatoriedade de apresentar relatórios;

i) Remuneração;

j) As causas de rescisão por qualquer das partes;

k) A eleição do Tribunal Distrital de Díli como foro competente para resolução de diferendos;

l) Data e assinatura das partes.

Artigo 27.º
Impedimentos e exclusividade

1. Os contratados estão proibidos de se relacionar e de mover qualquer influência junto das entidades, públicas ou privadas, onde desempenhe ou tenha desempenhado funções cujo exercício possa suscitar, em concreto, uma incompatibilidade.

2. Salvo se o contrato dispuser de forma diferente os contratados exercem funções em regime de exclusividade.

3. Os contratados não podem desempenhar outras funções profissionais remuneradas ou outras que se mostrem incompatíveis.

SECÇÃO IV

REMUNERAÇÃO DOS CONTRATADOS

Artigo 28.º
Remuneração

O regime salarial aplicável no âmbito do presente diploma encontra-se previsto no Anexo I.

CAPÍTULO III
BENEFÍCIOS E GESTÃO DO DESEMPENHO DOS CONTRATADOS

SECÇÃO I
BENEFÍCIOS

Artigo 29.º
Licenças e subsídios

1. Com a exceção das licenças com vencimento para fins de estudo, o regime jurídico da função pública aplica-se a todas as licenças e subsídios de deslocação no âmbito dos contratos regulados pelo presente diploma.
2. Nos contratos a curto prazo não há lugar a licenças ou subsídios.

Artigo 30.º
Outros benefícios

1. Todos os contratados no âmbito do presente diploma, podem beneficiar de apoio adicional tal como fornecimento de computador e de materiais e instalações básicas de escritório, apoio no processamento de vistos, cartões de identificação de trabalhador, espaços de trabalho, acesso à internet e acesso a veículo oficial do Governo durante as horas de trabalho.
2. Todos os custos com deslocações e diárias oficiais fora da área do trabalho são cobertos pelo orçamento do órgão ou instituição da Administração Pública, de acordo com as normas aplicadas aos funcionários públicos.
3. Os adjudicatários não têm direito ao salário do décimo terceiro mês.

SECÇÃO II
RENOVAÇÃO DE CONTRATOS

Artigo 31.º
Noção

1. A renovação de contratos só é permitida quando devidamente justificada pelo Superior Hierárquico do contratado, e aprovada pela CPRC e pela autoridade máxima do órgão e instituição da Administração Pública.
2. A renovação do contrato não altera os termos e condições acordados no contrato ou contratos anteriores, exceto nos casos de desempenho excelente nos quais é permitido um aumento salarial até 10%.
3. A renovação implica ajustes nos Termos de Referência para refletir a continuação das necessidades do órgão e instituições da Administração Pública.
4. Uma alteração superior a 50% dos Termos de Referencia requer um novo processo de recrutamento, não havendo lugar a renovação.

SECÇÃO III
GESTÃO DE CONTRATOS E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Artigo 32.º
Responsabilidade

1. O Administrador de Contratos é o responsável pela gestão dos contratos, e os Superiores Hierárquicos das unidades de trabalho beneficiárias são os responsáveis pela avaliação de desempenho dos adjudicatários.

2. O Administrador de Contratos é nomeado pelo superior hierárquico dos serviços de recursos humanos para gerir os contratos dos adjudicatários.

Artigo 33.º
Processos e instrumentos

1. A gestão do contrato e a avaliação do desempenho são feitas continuamente tendo como base os indicadores de desempenho estipulados nos termos de referência e especificados no plano de trabalho.

2. Os instrumentos requeridos para a gestão de contratos e desempenho incluem, nomeadamente:

a) O Plano de Trabalho;
b) O Relatório de Avaliação do Período Probatório;
c) O Registo de Atividades Diárias, quando aplicável;
d) O Relatório Trimestral;
e) A Avaliação de Desempenho;
f) O Relatório Final;
g) A Justificação de Extensão no caso de renovação ou extensão do contrato;
h) O Relatório de Saída.

3. Cada Administrador de Contrato deve manter um registo de contratos com marcos ou prazos específicos da entrega dos instrumentos estipulados no número anterior.

4. Os prazos devem ser comunicados às Contrapartes e aos Superiores Hierárquicos a fim de garantir a monitorização do respetivo cumprimento.

Artigo 34.º
Responsabilidade na gestão de contratos e de desempenho

1. Cabe ao Contraparte, sempre que aplicável, as seguintes responsabilidades:

a) Entender os Termos de Referência do contratado;
b) Acordar o conteúdo dos Planos de Trabalho do contratado;
c) Contribuir para o Relatório de Atividades do Período Probatório e a Justificação de Extensão;
d) Certificar o Relatório Final;
e) Procurar ativamente os serviços do contratado;
f) Informar o Superior Hierárquico, de forma ativa e atempada, relativamente ao desempenho do contratado;
g) Caso solicitado, verificar a exatidão de questões factuais reportadas pelo contratado a respeito do desempenho deste.

2. Compete ao Superior Hierárquico do contratado:

a) Entender os Termos de Referência de cada contratado;

b) Aprovar os Planos de Trabalho;

c) Prestar orientação de forma ativa e atempada aos contratados e aos seus respetivos contrapartes relativamente a qualquer desempenho insatisfatório;

d) Informar o Administrador de Contratos a respeito do desempenho laboral dos contratados;

e) Aprovar e, ou certificar os relatórios conforme delineado no número 2° do artigo anterior.

3. O Administrador de Contrato tem as seguintes atribuições:

a) Prestar informações sobre os contratos com os contratados aos seus respetivos Contrapartes e Superiores Hierárquicos;

b) Desenvolver e manter atualizado um registo de contrato para cada contratado, identificando de forma clara os marcos e prazos para submissão de relatórios;

c) Comunicar informações relacionadas com prazos a cada contratado e aos seus respetivos Contrapartes e Superiores Hierárquicos;

d) Recordar de forma ativa e atempada a todos os contratados e aos seus Contrapartes e Superiores Hierárquicos as suas responsabilidades a nível de gestão de contratos e de desempenho;

e) Analisar os relatórios referidos no n.º 2 do artigo anterior e emitir respostas atempadas;

f) Comunicar imediatamente aos contratados envolvidos e aos seus contrapartes e Superiores Hierárquicos caso existam relatórios insatisfatórios;

g) Iniciar cada processo de pagamento;

h) Enviar à CPRC qualquer disputa não resolvida relativamente ao desempenho dos contratados.

4. Sem prejuízo das competências anteriormente referidas neste diploma, a CPRC tem ainda as seguintes responsabilidades na gestão de contratos e do desempenho de contratados:

a) Providenciar respostas atempadas a qualquer solicitação do Administrador de Contratos no que se refere a resolução de disputas;

b) Providenciar soluções para qualquer disputa prevista na alínea anterior, através da análise de documentos relevantes, discussão com as partes envolvidas e verificação de provas contidas nomeadamente nos Planos de Trabalho, Relatórios Trimestrais e Relatórios de Atividades Diárias;

c) Aprovar a receção final dos produtos enviados por consultores individuais.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 35.°
Exclusão

O regime previsto nos artigos 10.º a 25°, inclusive, não é aplicável às pessoas contratadas ao abrigo do Decreto-Lei n.º 8/2007, de 7 de dezembro, cujos contratos são celebrados com base em critérios de confiança pessoal e política.

Artigo 36.°
Regras transitórias

1. A entrada em vigor deste diploma não anula os contratos atualmente em vigor.

2. Os contratos atualmente em vigor só podem ser renovados com base em desempenho satisfatório.

3. Os contratos renovados após a entrada em vigor deste diploma devem cumprir as regras aqui estipuladas.

Artigo 37.°
Entrada em vigor

1. O presente Decreto do Governo entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2016.

2. A alínea a) do artigo 1° do presente diploma entra em vigor na data de entrada em vigor da Lei do Orçamento Geral do Estado para 2017.

ANEXO I
REGRAS DE REMUNERAÇÃO

1. O intervalo salarial referência descrito na tabela 1 é usado como base para as negociações com os candidatos selecionados.

2. A relação qualidade-custo deve ser o princípio fundamental para decisões sobre valores salariais. Deste modo, as variáveis de oferta e procura, bem como as qualificações, conhecimentos e experiências comprovados aplicáveis ao contexto de Timor-Leste devem ser os fatores importantes antes de se chegar ao acordo sobre um valor salarial final.

3. Caso necessário podem ser aplicadas a contratos a curto prazo taxas diárias calculadas numa base pró-rata a partir do salário acordado para a categoria relevante, de acordo com as condições seguintes:

a) Um aumento de 15% da taxa diária pró-rata para compensar a perda de benefícios em licenças;

b) O máximo de dias pagáveis num mês é 22, exceto quando sejam necessários dias de trabalho extra. Estes dias de trabalho extra são aprovados antecipadamente pelo Superior Hierárquico, o qual redige uma breve justificação escrita em relação à necessidade destes dias;

c) O trabalho em fins de semana só é pago caso seja aprovado antecipadamente pelo Superior Hierárquico, o qual redige uma breve justificação escrita em relação à necessidade deste trabalho em fins de semana.

4. Todos os contratos a longo prazo devem ser remunerados segundo uma taxa mensal.

5. O salário inicial oferecido durante as negociações a cidadãos timorenses deve ser:

a) O valor mínimo estipulado na Tabela 1, referente à categoria de contratado, conjugado com o grau de complexidade da tarefa e o grau de complexidade da qualificação académica e experiência de trabalho relevante;

b) O montante final não deve ultrapassar o montante máximo estipulado na tabela 1.

6. Tendo em consideração o potencial valor acrescentado para o desempenho do órgão e instituição da Administração Pública, bem como os custos de oportunidade incorridos por candidatos internacionais/não-residentes, a negociação salarial para estes casos têm como referências:

a) O valor mínimo estipulado na Tabela 1, referente à categoria de contratado, conjugado com o grau de complexidade da tarefa e o grau de complexidade da qualificação acadêmica e experiência de trabalho relevante, como valor inicial a ser oferecido;

b) O montante final não deve ultrapassar duas vezes e meia (2,5) as taxas máximas estipuladas na *tabela* 1 ou os preços do mercado internacional, tendo como referência a prática salarial de instituições como as Nações Unidas ou o Banco Mundial.

7. Não deve haver *diárias* para contratos de longa duração.

8. Não deve haver *diárias* para contratos de curta duração com taxas diárias cuja remuneração mensal atinja ou ronde o dobro e meio (2,5) das taxas máximas estipuladas na *tabela* l ou os preços do mercado internacional, tendo como

referência a prática salarial de instituições como as Nações Unidas ou o Banco Mundial.

9. Só a CPRC poderá considerar a possibilidade de ultrapassar o valor máximo de salário, precisando para isso aprovação subsequente da autoridade máxima do órgão e instituição de administração pública, caso o candidato cumpra os critérios seguintes (a demonstrar através de declaração escrita de uma referência credível):

a) Posse de rede de trabalho local e/ou internacional de boa qualidade, eficaz e com relevância para as suas funções principais;

b) Posse de excelentes conhecimentos dos sistemas e procedimentos em vigor em Timor-Leste;

c) Posse de qualificações específicas com relevância para a posição;

d) Posse de sensibilidade política e cultural no contexto de Timor-Leste.

TABELA

LA 1: TABELA DE INTERVALO SALARIAL CONSOANTE A CATEGORIA, O GRAU DE COMPLEXIDADE DAS FAS, DAS QUALIFICAÇÕES ACADÉMICAS E DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL.

ORIA DE ATADOS	DESCRIÇÃO DA CATEGORIA DE ACORDO COM AS OCUPAÇÕES/PROFISSÕES	CARACTER GENÉRICO DAS TAREFAS	GRAU COMPLEXIDADE DAS TAREFAS	GRAU DE COMPLEXIDADE DA QUALIFICAÇÃO ACADÉMICA E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	INTERVALO SALARIAL MENSAL (bruto, *em dólares americanos)*
C3	**PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS** Exemplos: Juristas, contabilistas, economistas, professores, administradores/analistas de tecnologia de informática, estatísticos, geólogos, engenheiros, arquitetos, médicos, farmacêuticos, veterinários, nutricionistas, psicólogos, profissionais de recursos humanos, profissionais de administração económico-financeira, profissionais de relação pública, mercado e negócios, auditores fiscais e técnicos, arquivistas, etc.	Conceção e implementação técnica especializada.	Assessoria em conceção e implementação técnica especializada.	Licenciatura ou Pós-graduação e mínimo de 10 anos de experiência como especialista ou profissional na área.	6.000-8.000
			Gestão operacional.	Pós-graduação ou licenciatura, e mínimo de 2 anos de experiência como especialista e profissional na área.	4.000-6.000
			Conceção e implementação técnica especializada.	Licenciatura e mínimo de 1 ano de experiência como especialista e profissional na área profissional e especializada.	2.000-4.000
				Recém-graduados em áreas profissionais especializadas, sem experiência profissional.	600-1.500
C2	**TÉCNICOS ESPECIALIZADOS** *Exemplos: Técnicos de contabilidade, técnicos de enfermagem e odontologia, técnicos de farmácia, técnicos de diagnostico, técnicos em equipamentos médicos e odontológicos, técnicos em eletromecânica, técnicos de produção de industria petroquímica, técnicos de construção civil, técnicos em eletricidade e eletrotécnica, técnicos de telecomunicações, técnicos mecânicos na manutenção de máquinas sistemas e instrumentos, técnicos em operação e monitoração de computadores, desenhistas técnicos da construção civil e arquitetura, técnicos agrícolas, técnicos florestais, técnicos em aquicultura, técnicos em pecuária, professores e instrutores do ensino profissionalizante, despachante aduaneiro, técnicos em transportes rodoviários, etc.*	Operacionais de caráter técnico	Assessoria operacional de caráter técnico.	Mínimo certificado ou diploma universitário e mínimo de 10 anos de experiência de trabalho na área técnica.	2.000-3.000
			Operacional de caráter técnico.	Mínimo certificado ou diploma universitário, e mínimo de 3 anos de experiência na área técnica respetiva.	1.500-2.000
				Recém-graduados nas áreas técnicas, sem experiência profissional.	400-1.500
C1	**TÉCNICOS DE APOIO ADMINISTRATIVO** *Exemplos: Secretárias executivas, técnicos em administração, operador de registo de dados, operadores de dados, de contabilidade, estatística e serviços Financeiros, operador de dados de processamento de pagamentos, etc.*	Administrativas e de suporte	Assessoria em questões administrativas e de suporte.	Mínimo certificado ou diploma universitário e 10 anos de experiência de trabalho na área.	1.500-2.500
			Suporte executivo e/ou administrativo	Mínimo certificado ou diploma universitário, e mínimo de 3 anos de experiência na área técnica respetiva.	1.000-1.500
				Recém-graduados em áreas administrativas de suporte ; sem experiência profissional.	400 – 1.000

II — SEGURANÇA SOCIAL

[22] REGIME TRANSITÓRIO DE SEGURANÇA SOCIAL NA VELHICE, INVALIDEZ E MORTE PARA OS TRABALHADORES DO ESTADO

(Lei n.º 6/2012, de 29 de Fevereiro)

Preâmbulo

A Constituição da República Democrática de Timor-Leste consagra, no seu artigo 56.º, o direito de todos os cidadãos à segurança e à assistência social, cabendo ao Estado promover, na medida das disponibilidades nacionais, a organização de um sistema de segurança social.

A segurança social constitui o principal mecanismo de protecção social enquanto sistema de garantia de rendimento e protecção social dos trabalhadores face aos riscos sociais e eventualidades relacionadas com a incapacidade para o trabalho.

Em cumprimento do texto constitucional, o presente diploma, estabelece um regime transitório de segurança social, inicialmente destinado a garantir as necessidades básicas de protecção social dos trabalhadores do Estado e dos seus familiares dependentes.

Neste âmbito, a primeira prestação de protecção social universal foi a criação do Subsídio de Apoio a Idosos e Inválidos, através da aprovação do Decreto-Lei n.º 19/2008, de 19 de Junho. No preâmbulo deste diploma já se fazia referência à criação de um "sistema de protecção social integrado" ainda em fase de estudo. Na sequência deste processo, em Fevereiro de 2010 o Conselho de Ministros, através da Resolução n.º 7/2010, de 18 de Fevereiro, criou o Grupo de Trabalho para o Estudo e Concepção do Sistema de Segurança Social, encarregado de elaborar uma proposta para a implementação de um regime transitório de segurança social. Em Agosto de 2010, pela Resolução n.º 46/2010, de 1 de Dezembro, o Conselho de Ministros aceitou a proposta do Grupo de Trabalho e determinou que o regime transitório de segurança social a apresentar deveria seguir o modelo de sistema único e de repartição simples. Foi com base nesta decisão que se estruturou a acção desenvolvida pelo Grupo de Trabalho coordenado pelo Ministério da Solidariedade Social, e onde participaram os Ministérios das Finanças e Saúde, as Secretarias de Estado da Segurança, Defesa e Formação Profissional e Emprego, a Comissão da Função Pública e os parceiros sociais, que culminou na aprovação do presente diploma.

O regime transitório de segurança social que agora se aprova prevê um sistema único, o que significa que todos os beneficiários abrangidos terão acesso à mesma cobertura de riscos pelas prestações sociais e às mesmas condições na determinação dos montantes das pensões. Isto significa que todos os beneficiários serão tratados da mesma forma, o que assegura o respeito e a promoção pelos princípios da universalidade e da igualdade.

Numa primeira fase, o financiamento do sistema será assegurado por transferências do Orçamento Geral do Estado. No entanto, o presente diploma prevê já a possibilidade de instituição de contribuições sociais, a aprovar por legislação específica, que irão constituir igualmente uma fonte de financiamento do sistema. Na opção pela introdução de contribuições com esta natureza está implícita uma lógica de sistema de repartição simples, assente na solidariedade entre todos os beneficiários face à protecção dos riscos sociais - solidariedade intra-geracional -, mas também entre diferentes gerações - solidariedade intergeracional -, uma vez que os trabalhadores activos irão financiar as pensões daqueles que, involuntariamente, não possam trabalhar, da mesma forma que, continuamente, os futuros trabalhadores irão financiar as futuras pensões dos actuais trabalhadores.

As regras do regime transitório que agora se estabelece, prevê já direitos sociais que serão a base para o regime geral e definitivo de segurança social, os princípios de solidariedade na estruturação do modelo de protecção social, universalidade no acesso dos beneficiários, igualdade nos riscos protegidos e prestações atribuídas e equidade na determinação dos montantes dos benefícios sociais.

Assim,

O Parlamento Nacional decreta, nos termos do n.º 1 e da alínea m) do n.º 2 do artigo 95° da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

Capítulo I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.°
Objecto

1. O presente diploma define e regula o regime jurídico transitório de segurança social para o Estado nas eventualidades velhice, invalidez e morte.

2. A protecção a que se refere o presente diploma destina-se a compensar as pessoas que desempenhem funções no Estado, ou os seus familiares, relativamente à perda de rendimentos do trabalho decorrentes das eventualidades previstas no número anterior.

Artigo 2.°
Eventualidades

1. Para efeitos do presente diploma considera-se que ocorre:

a) A eventualidade velhice, quando o beneficiário atinge a idade mínima legalmente fixada para a cessação do exercício da actividade profissional;

b) A eventualidade invalidez, quando o beneficiário fica incapacitado física ou mentalmente para o trabalho, de forma absoluta e definitiva, em virtude de qualquer situação de causa profissional ou não profissional;

c) A eventualidade morte, quando o beneficiário faleça ou seja declarada judicialmente a sua morte presumida, em virtude de qualquer situação de causa profissional ou não profissional.

2. Para efeitos do presente diploma é equiparado à morte o desaparecimento do beneficiário em caso de guerra, calamidade pública, alteração da ordem pública, ocorrência de sinistro ou situação semelhante, em condições que permitam presumir o seu falecimento.

Artigo 3.º

Âmbito Pessoal

1. Integram o regime transitório de segurança social previsto no presente diploma, na qualidade de beneficiários, as pessoas que desempenhem funções remuneradas no Estado, a tempo inteiro, designadamente:

a) Os funcionários e agentes integrados em organismos da administração directa e indirecta do Estado;

b) Os Embaixadores, os Cônsules e os funcionários e agentes integrados em embaixadas ou postos consulares de Timor-Leste;

c) Os membros de conselhos de administração de organismos da administração indirecta do Estado, que desempenhem funções a tempo inteiro;

d) O pessoal administrativo da Presidência da República, do Parlamento Nacional, dos tribunais, do Ministério Público, da Defensoria Pública, da Provedoria de Direitos Humanos e Justiça e das restantes instituições públicas;

e) Os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público e os defensores públicos;

f) Os militares em serviço efectivo e o pessoal civil das F-FDTL;

g) Os membros e o pessoal civil da Polícia Nacional de Timor-Leste (PNTL);

h) O pessoal nomeado para o desempenho de funções nos gabinetes dos titulares de órgãos de soberania e dos membros do Governo, nos termos da lei.

2. São também abrangidos pelo regime previsto no presente diploma, na qualidade de beneficiados, os familiares das pessoas a que se refere o n.º 1, nos termos e condições definidos nos artigos 20.º e seguintes.

3. O disposto no número anterior não é aplicável aos prestadores de serviços.

Artigo 4.º
Âmbito material

A protecção nas eventualidades de velhice, invalidez e morte é assegurada pela atribuição de prestações pecuniárias mensais, denominadas respectivamente pensão de velhice, pensão de invalidez e pensão de sobrevivência.

Artigo 5.º

Titularidade das pensões

São titulares do direito às pensões previstas no presente diploma os beneficiários e os beneficiados que integrem o âmbito pessoal delimitado no artigo 3.º e satisfaçam as respectivas regras de atribuição.

Artigo 6.º
Aquisição, perda e retoma da qualidade de beneficiário

1. A aquisição da qualidade de beneficiário é obrigatória e ocorre no momento em que se inicia o desempenho efectivo de funções.

2. A cessação do desempenho de funções no Estado por motivo que não seja a reforma, gera a perda da qualidade de beneficiário.

3. Retoma a qualidade de beneficiário quem volte a desempenhar funções no Estado nos termos descritos no artigo 3.°.

CAPITULO II
CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DAS PENSÕES

SECÇÃO I
Pensão de velhice

Artigo 7.°
Condições de atribuição da pensão de velhice

Têm direito à pensão de velhice os beneficiários que tenham atingido a idade mínima legalmente fixada e completado o tempo mínimo de serviço.

Artigo 8.°
Idade da eventualidade velhice

1. A idade mínima para o reconhecimento da eventualidade velhice é de 60 anos.
2. A idade de velhice deve ser revista pelo Governo tendo em conta a evolução da esperança média de vida em Timor-Leste.

Artigo 9.°
Tempo mínimo de serviço

1. No ano de 2011 o tempo mínimo de serviço para a atribuição da pensão de velhice é de 60 meses, seguidos ou interpolados.
2. O prazo a que se refere o número anterior é acrescido, em 12 meses, no início de cada ano civil, de acordo com o previsto na tabela constante do anexo ao presente diploma.

Artigo 10.°
Casos especiais

Caso o beneficiário tenha idade igual ou superior a 70 anos e tenha iniciado o desempenho de funções até ao final de 2010, o tempo mínimo de serviço para atribuição da pensão de velhice é de 24 meses, seguidos ou interpolados.

Artigo 11.°
Contagem do tempo de serviço

1. A contagem do tempo de serviço é feita segundo os critérios estabelecidos nos números seguintes, não sendo admitidas excepções.
2. Considera-se tempo de serviço o período decorrido entre o dia em que se inicia o desempenho efectivo da função no Estado e o dia da respectiva cessação.

3. Considera-se como um mês de serviço, cada período de 30 dias, seguidos ou interpolados, de desempenho de funções, contados a partir de 20 de Maio de 2002.

4. Quando o beneficiário tenha desempenhado mais do que uma função, a contagem resulta da soma do tempo total de serviço prestado.

5. O desempenho em simultâneo de duas ou mais funções não gera cumulação de contagem de tempo.

Artigo 12.º
Manutenção do direito à contagem

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 6.º, a cessação de funções, mesmo que imposta com fundamento em infracção penal ou disciplinar, não determina a perda do direito à contagem do tempo de serviço prestado até à cessação.

Artigo 13.º
Continuação do exercício de funções por mútuo acordo

1. Sempre que o beneficiário exerça funções específicas para as quais não haja possibilidade de encontrar substituto até à data da reforma, pode o respectivo superior hierárquico requerer a continuidade do exercício das funções, para além da idade exigida para a atribuição de pensão de velhice, prevista no presente diploma.

2. O requerimento de continuidade do exercício de funções deve ser formulado por escrito com, pelo menos, 60 dias de antecedência em relação à data de preenchimento das condições previstas no artigo 8.º.

3. O superior hierárquico do beneficiário deve fundamentar o requerimento e indicar as medidas tomadas a fim de promover a substituição do beneficiário em causa, bem como o período necessário de continuação do exercício de funções.

4. A continuidade do exercício de funções pode ser requerida para o período máximo de um ano, podendo no entanto, ser renovada.

5. Uma vez aprovado o requerimento pelo dirigente máximo do serviço ou departamento, a continuidade de funções é proposta ao beneficiário, que poderá aceitá-la ou recusá-la, sem perda de quaisquer direitos.

Secção II

PENSÃO DE INVALIDEZ

Artigo 14.º

Condições de atribuição da pensão de invalidez

1. Têm direito à pensão de invalidez os beneficiários do regime transitório de segurança social que fiquem incapacitados física ou mentalmente para o trabalho, de forma absoluta e definitiva, em virtude de qualquer situação de causa profissional ou não profissional.

2. O direito à pensão de invalidez não depende da idade do beneficiário, nem do cumprimento de um tempo mínimo de serviço.

Artigo 15.º
Incapacidade absoluta e definitiva para o exercício de actividade laboral

1. Considera-se em situação de incapacidade absoluta o beneficiário que se encontre impossibilitado de exercer toda e qualquer profissão ou trabalho, tendo em consideração as funcionalidades físicas, sensoriais e mentais, o estado geral de saúde, a idade, as aptidões profissionais e a capacidade de trabalho remanescente.

2. Considera-se em situação de incapacidade definitiva o beneficiário cuja incapacidade se preveja não ser reversível até à idade legal de atribuição da pensão de velhice.

Artigo 16.º
Certificação da invalidez

1. A situação de invalidez é comprovada pela entrega de atestado de incapacidade absoluta e definitiva para o trabalho.

2. O atestado de incapacidade absoluta e definitiva para o trabalho é emitido por médicos registados junto ao Ministério da Saúde, de acordo com a legislação aplicável.

3. O modelo de atestado previsto no número anterior é aprovado por diploma próprio pelo membro do Governo responsável pela área da saúde.

4. A emissão do atestado é feita com base em exame médico ao candidato à pensão, que pode ser efectuado, nas instituições do serviço nacional de saúde.

5. Os beneficiários da pensão de invalidez estão obrigados à renovação do atestado, sempre que tal seja requerido pela entidade responsável.

SECÇÃO III
PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA

Artigo 17.º

Condições de atribuição da pensão de sobrevivência

1. Têm direito à pensão de sobrevivência os familiares dos beneficiários ou pensionistas de velhice ou de invalidez falecidos em virtude de qualquer situação de causa profissional ou não profissional, ou em relação aos quais tenha sido declarada judicialmente a morte presumida.

2. O direito à pensão de sobrevivência não depende da idade do beneficiário falecido, nem do cumprimento de um tempo mínimo de serviço.

Artigo 18.º

Beneficiados

Para efeitos do presente diploma, são beneficiados da pensão de sobrevivência:

a) O cônjuge do beneficiário; e

b) Os filhos menores do beneficiário ou a cargo do casal, incluindo os nascituros e os adoptados por declaração judicial.

Artigo 19.º
Prazo de atribuição

A pensão de sobrevivência é atribuída:

a) Ao cônjuge sobrevivo do beneficiário sem filhos menores a cargo do casal, durante um ano;

b) Ao cônjuge sobrevivo do beneficiário com filhos menores a cargo do casal, até ao momento em que o último atinja a idade de 17 anos, desde que com frequência de escolaridade;

c) Ao cônjuge sobrevivo do beneficiário, até à sua morte, caso aquele, no momento da morte do beneficiário, tenha idade igual ou superior à idade exigida para a atribuição de pensão de velhice;

d) Aos filhos menores do beneficiário, quando não exista cônjuge sobrevivo, até ao momento em que atinjam a idade de 17 anos, desde que com frequência de escolaridade;

e) Aos filhos menores do beneficiário que não sejam filhos do cônjuge sobrevivo até ao momento em que atinjam a idade de 17 anos, desde que com frequência de escolaridade.

CAPÍTULO III
DETERMINAÇÃO DOS MONTANTES DAS PENSÕES

Artigo 20.º
Montante das pensões

1. O montante das pensões resulta da aplicação das fórmulas de cálculo sobre o salário de referência, de acordo com as especificidades de cada pensão, podendo ser sujeito a um aumento ou redução resultante da fixação de um valor mínimo ou máximo para cada pensão.

2. Compete ao Governo definir, em legislação própria, os valores mínimos e máximos de cada pensão, tendo em conta o princípio da justiça social.

Artigo 21.º
Cálculo da pensão de velhice

1. O montante da pensão de velhice é determinado pela aplicação da seguinte regra de cálculo:

PV = Sm x 0,75

sendo:

"PV" o montante da pensão de velhice;

"SM" o valor do salário médio obtido nos termos do previsto nos números seguintes.

2. Para efeitos de cálculo do salário médio, é considerado o somatório do salário base ao longo de toda a carreira, dividido pelo número de meses que a compõem, apurado pela aplicação da seguinte fórmula:

SM= "S/TS, sendo:

"SM" o salário médio;

"S" o somatório do salários mensais auferidos pelo beneficiário durante toda a carreira;

"TS" o tempo de serviço prestado pelo beneficiário, contado em meses, nos termos dos artigos 9.°, 10.° e 11.°.

3. Para efeitos do presente diploma, são excluídos do montante do salário base referido no número anterior, os subsídios, as ajudas de custo e qualquer outro complemento salarial.

4. Os valores de salário base a considerar para a determinação do salário anual são actualizados por referência às tabelas salariais em vigor no momento da aquisição do direito à prestação.

Artigo 22.°
Cálculo da pensão de invalidez

1. O montante da pensão de invalidez é determinado pela aplicação da seguinte regra de cálculo:

PI = SM x 0,75

sendo:

"PI" o montante da pensão de invalidez;

"SM" o valor do salário médio obtido nos termos do previsto no artigo anterior.

Artigo 23.°
Cálculo da pensão de sobrevivência

1. O montante da pensão de sobrevivência é determinado pelas regras seguintes:

a) Se o beneficiado for o cônjuge sobrevivo do beneficiário, sem filhos menores do casal a cargo, recebe 65% do montante do salário base ou da pensão de velhice ou de invalidez auferidos pelo beneficiário à data da sua morte, nos termos da fórmula seguinte:

PS = SM ou PV ou PI x 0,65;

b) Se o beneficiado for o cônjuge sobrevivo do beneficiário, com filhos menores do casal a cargo, recebe 100% do montante do salário base ou da pensão de velhice ou de invalidez auferidos pelo beneficiário à data da sua morte, nos termos da fórmula seguinte:

PS = SM ou PV ou PI;

c) Se os beneficiados forem os filhos menores, do beneficiário, não havendo cônjuge sobrevivo, recebem 100% do montante do salário base ou da pensão de velhice ou de invalidez auferidos pelo beneficiário à data da sua morte, nos termos da fórmula seguinte:

PS = SM ou PV ou PI;

d) Se os beneficiados forem o cônjuge sobrevivo do beneficiário e os filhos menores que não sejam filhos do cônjuge sobrevivo, recebem 100% da pensão de velhice, nos termos da fórmula seguinte:

PS = SM ou PV ou PI;

e) Se o beneficiado for o cônjuge sobrevivo com idade igual ou superior à idade exigida para a atribuição de pensão de velhice prevista no presente diploma, não existindo filhos menores do beneficiário, recebe 65% do montante do salário

base ou da pensão de velhice ou de invalidez auferidos pelo beneficiário à data da sua morte, nos termos da fórmula seguinte:

PS = SM ou PV ou PI x 0,65.

2. Para efeitos da fórmula referida no número anterior, entende-se por:

"PS" o montante da pensão de sobrevivência;

"SM" o valor do salário médio obtido nos termos do previsto no artigo 21.°;

"PV" o montante da pensão de velhice auferida pelo beneficiário falecido;

"PI" o montante da pensão de invalidez auferida pelo beneficiário falecido.

3. O salário base para efeitos de cálculo da pensão de sobre vivência é o definido nos termos dos números 4 e 5 do artigo 21°.

4. Nas situações previstas nas alíneas c) e d) do n° 1, o montante da pensão é distribuído pelos beneficiados em partes iguais.

Artigo 24.°
Actualização dos montantes das pensões

Os montantes das pensões previstos no presente diploma são actualizados, por decisão do Governo, tendo em consideração a taxa de inflação e a evolução dos salários da função pública.

CAPÍTULO IV
DURAÇÃO DAS PENSÕES

Artigo 25.°
Início do pagamento das pensões

Salvo disposição legal em contrário, as pensões previstas no presente diploma são devidas a partir:

a) Da data de preenchimento das respectivas condições de reconhecimento, caso o requerimento seja apresentado no prazo máximo de 60 dias a contar da mesma;

b) Da data da apresentação efectiva do requerimento, caso este venha a ser instruído após o prazo previsto na alínea anterior.

Artigo 26.°
Cessação do pagamento pensões

1. O pagamento da pensão cessa no final do mês em que se verifique a extinção do respectivo direito.

2. O direito à pensão de velhice ou de invalidez extingue-se:

a) Pela morte do respectivo titular;

b) Pelo desaparecimento das respectivas condições de atribuição;

c) Pela opção por outra pensão, ou rendimento não acumulável nos termos do previsto no capítulo V do presente diploma sem prejuízo do disposto no artigo anterior;

d) Pela existência de situação de erro, simulação ou fraude, da qual resulte a atribuição ou a manutenção indevida da pensão.

3. O direito à pensão de sobrevivência extingue-se:

a) Pela morte do beneficiado;
a) Pela morte do beneficiário;
b) Pelo desaparecimento das condições da sua atribuição;
c) Pela opção por outra pensão ou rendimento não acumulável nos termos do previsto no capítulo V do presente diploma, sem prejuízo do disposto no artigo anterior;
d) Pela existência de situação de erro, simulação ou fraude, da qual resulte a atribuição ou a manutenção indevida da pensão;
e) Pelo decurso do prazo de atribuição da pensão.

4. Consideram-se indevidamente pagas as prestações que o forem em momento posterior ao que determina a extinção do direito, nos termos previstos nos números anteriores.

5. A entidade responsável deve notificar a extinção do direito no prazo máximo de 30 dias úteis após o conhecimento dos factos que a determinaram, devendo, em igual prazo, solicitar a devolução de prestações indevidamente pagas.

CAPÍTULO V
ACUMULAÇÕES

Artigo 27.°
Acumulação de pensões

1. Cada beneficiário tem direito a receber apenas uma pensão por exercício de funções ou de cargos no Estado.

2. Caso o beneficiário aufira já uma pensão pelo exercício de funções no Estado ou de cargos públicos, prevista em legislação específica, ser-lhe-á concedido o direito de opção pela pensão mais favorável.

Artigo 28.°
Acumulação de pensões com outros benefícios sociais

Salvo o estipulado em legislação em contrário, as pensões previstas no presente diploma não são acumuláveis com benefícios sociais que cumpram o mesmo fim.

Artigo 29.°
Acumulação de pensões com rendimentos do trabalho

1. O exercício de actividade remunerada suspende o pagamento à pensão de velhice.

2. O exercício de funções, a tempo inteiro, pelo beneficiário no Estado determina a suspensão automática do pagamento da pensão de velhice.

3. O exercício de funções, a tempo inteiro, pelo beneficiário, no sector privado obriga à comunicação, no prazo de 30 dias, à entidade responsável pelo processamento da pensão.

4. Consideram-se indevidas as prestações recebidas após o início do exercício de uma actividade remunerada, ficando o beneficiário obrigado a proceder à sua respectiva devolução.

5. O fim do desempenho da actividade laboral remunerada a tempo inteiro determina a retoma do pagamento da pensão de velhice.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 30.º
Entidade responsável

1. O ministério com a tutela da protecção social é a entidade responsável pelo procedimento para atribuição das pensões previstas no presente diploma.

2. A entidade responsável deve promover a articulação interministerial para assegurar as condições de atribuição e manutenção das pensões previstas no presente diploma.

3. As restantes entidades governamentais devem cooperar com a entidade responsável na implementação do presente diploma.

Artigo 31.º
Fontes de financiamento

1. O financiamento do regime transitório previsto no presente diploma é assegurado pelo Orçamento Geral do Estado.

2. Constituem igualmente fonte de financiamento as contribuições sociais instituídas pelo Governo, com essa finalidade, mediante legislação específica.

3. O Governo pode criar um fundo especial, administrado pelo Ministério das Finanças, consignado à gestão e pagamento das pensões previstas no presente diploma.

Artigo 32.º
Sistema único de segurança social

O regime transitório previsto no presente diploma será incorporado no regime geral de segurança social.

Artigo 33.º
Contagem de tempo de participação na luta pela Libertação Nacional

O previsto no artigo 24º do Estatuto dos Combatentes da Libertação Nacional é regulamentado em sede própria em complemento do regime instituído pelo presente diploma.

Artigo 34.º
Regulamentação

Os procedimentos necessários à execução do presente diploma são objecto de legislação específica, a ser aprovada pelo Governo, no prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação.

Artigo 35.º
Produção de efeitos

O regime estabelecido no presente diploma é aplicável retroactivamente às relações jurídicas constituídas anteriormente.

Artigo 36.°

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor na data da entrada em vigor da legislação prevista no artigo 34.°.

Aprovada em 25 de Janeiro de 2012.

Anexo I
Tempo de serviço mínimo (a que se refere o n.º 2 do artigo 9.º)

Ano	Tempo serviço
2011	5 anos / 60 meses
2012	6 anos / 72 meses
2013	7 anos / 84 meses
2014	8 anos / 96 meses
2015	9 anos / 108 meses

[23] REGULAMENTO DO REGIME TRANSITÓRIO DE SEGURANÇA SOCIAL NA VELHICE, INVALIDEZ E MORTE PARA OS TRABALHADORES DO ESTADO

(Decreto-Lei n.º 23/2012, de 23 de Maio)

A Lei n.º 6/2012 de 29 de Fevereiro aprovou o regime transitório de segurança social na velhice, invalidez e morte para os trabalhadores do Estado, pelo que o presente diploma vem definir os procedimentos necessários para o pagamento das pensões previstas no referido regime, representando o início do funcionamento do sistema de segurança social em Timor-Leste.

Assim,

O Governo decreta, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 115.º e da alínea d) do artigo 116º da Constituição da República e do artigo n.º 34 da Lei n.º 6/2012, de 29 de Fevereiro, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º
Objecto

O presente diploma define as regras para o processamento, a gestão e a atribuição das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência, previstas na Lei nº 6/2012, de 29 de Fevereiro, que aprova o regime transitório de segurança social na velhice, invalidez e morte para os trabalhadores do Estado, doravante designado por RTSS.

Artigo 2.º
Entidade responsável e cooperação institucional

1. O departamento governamental com a tutela da protecção social é a entidade responsável pelo procedimento e decisão administrativa com vista à atribuição das pensões, de acordo com o previsto no artigo 30º do RTSS, doravante designado entidade responsável.

2. A certificação dos dados dos trabalhadores é da responsabilidade de cada entidade empregadora, designadamente da Comissão da Função Pública ou da entidade legalmente responsável pela gestão de pessoal da instituição onde o beneficiário desempenhe ou tenha desempenhado funções.

3. O processo de pagamento das pensões é implementado pelo departamento governamental com a tutela das finanças em estrito cumprimento das decisões administrativas que lhe sejam comunicadas pela entidade responsável.

4. As entidades públicas e as instituições bancárias devem cooperar com a entidade responsável, actuando de forma profissional, isenta e célere, de modo a garantir o cumprimento do previsto no presente diploma e no RTSS.

Artigo 3.º
Isenção de taxas

O processo de requerimento e atribuição das pensões previstas no presente diploma não está sujeito ao pagamento de taxas.

CAPÍTULO II
REQUERIMENTO

Artigo 4.º
Competência

A competência para a atribuição das pensões cabe ao departamento governamental com a tutela da protecção social.

Artigo 5.º
Legitimidade para requerer

Têm legitimidade para requerer e praticar todos os actos relevantes para a aquisição e manutenção da pensão, as pessoas que preencham as condições previstas no artigo 3º do RTSS e no presente diploma.

Artigo 6.º
Requerimento

1. A atribuição da pensão depende da apresentação de requerimento do beneficiário ou beneficiado.
2. O requerimento deve obedecer ao modelo oficial devidamente aprovado por diploma ministerial do membro do Governo com a tutela da protecção social.
3. O requerimento deve ser preenchido e assinado pelo beneficiário ou beneficiado.
4. No acto do requerimento o beneficiário ou o beneficiado deve declarar se é titular de outra pensão ou de outro benefício social e, em caso afirmativo, indicar o respectivo valor e a entidade pagadora.

Para além da declaração referida no número anterior, o beneficiário deve ainda declarar que não pretende exercer actividade remunerada após a data indicada no requerimento para o início da pensão.

6. As declarações prestadas no requerimento devem corresponder a factos reais.
7. O processo encontra-se formalmente instruído depois da entrega da documentação obrigatória.
8. Os beneficiários e beneficiados recebem um documento comprovativo da entrega de requerimento e documentação obrigatória.

Artigo 7.º
Local do requerimento

O requerimento e a documentação obrigatória devem ser apresentados

nos serviços de atendimento da segurança social do departamento governamental com a tutela da protecção social.

Artigo 8.°
Período de entrega do requerimento

1. As pensões previstas no RTSS podem ser requeridas a todo o tempo a partir do momento em que o beneficiário ou o beneficiado considere ter ocorrido uma das eventualidades previstas no artigo 2.° do RTSS e preencha as respectivas condições de atribuição.

2. No caso da eventualidade velhice, o beneficiário pode requerer a respectiva pensão com a antecedência máxima de 90 dias em relação ao previsto no número anterior ou em relação à data a que deseje reportar o início da pensão, caso esta seja posterior à idade do reconhecimento da eventualidade velhice.

Artigo 9.°
Documentação obrigatória para requerimento da pensão de velhice

O requerimento da pensão de velhice deve ser instruído com os seguintes documentos:

a) Cartão de eleitor ou bilhete de identidade do beneficiário;

b) Certidão ou certidões comprovativas do desempenho de funções no Estado pelo beneficiário, nos termos do previsto no artigo 12.°;

c) Fotocópia de documento com os dados da conta bancária do beneficiário, onde deva ser efectuado o pagamento da pensão;

d) Outros documentos considerados relevantes pela entidade responsável sempre que solicitados.

Artigo 10.°
Documentação obrigatória para requerimento da pensão de invalidez

O requerimento da pensão de invalidez deve ser instruído com os seguintes documentos:

a) Documentos necessários para requerer a pensão de velhice nos termos do previsto no artigo anterior; e

b) Atestado de incapacidade absoluta e definitiva para o trabalho a que se refere o artigo 16.° do RTSS.

Artigo 11.°
Documentação obrigatória para requerimento da pensão de sobrevivência

1. O requerimento da pensão de sobrevivência deve ser instruído com os seguintes documentos:

a) Documentos necessários para requerer a pensão de velhice nos termos do previsto nas alíneas a), b) e d) do artigo 9.º;

b) Certidão de óbito que comprove a morte do beneficiário;

c) Cartão de eleitor ou bilhete de identidade do beneficiado;

d) Fotocópia de documento com os dados da conta bancária do beneficia-

do, onde deva ser efectuado o pagamento da pensão.

2. Se o beneficiado for cônjuge do beneficiário nos termos do previsto na alínea a) do artigo 18.° do RTSS, deve juntar ao processo certidão que comprove esse facto, nos termos do previsto na legislação em vigor.

3. Caso existam filhos menores do beneficiário ou a cargo do casal, nos termos do previsto na alínea b) do artigo 18° do RTSS, devem ser também entregues os seguintes documentos:

a) Certidão de nascimento que ateste a identidade dos beneficiados menores e a relação de filiação com o beneficiário;

b) Declaração emitida por entidade oficial que comprove que os menores que não sejam filhos do beneficiário estavam a cargo do casal antes da verificação da eventualidade morte.

Artigo 12.°
Certidão comprovativa do desempenho de funções

1. A certificação comprovativa de funções dos trabalhadores é da responsabilidade da Comissão da Função Pública ou da entidade legalmente responsável pela gestão de pessoal da instituição onde o beneficiário desempenhe ou tenha desempenhado funções.

2. A certidão comprovativa do desempenho de funções deve atestar o desempenho das funções previstas no n.º 1 do artigo 3° do RTSS, o respectivo tempo de serviço, de acordo com o previsto no artigo 11° do RTSS e descontando os períodos de perda de dias de trabalho para efeitos de aposentação previstos em legislação específica, e os salários base mensais auferidos, para efeitos do cálculo previsto nos artigos 21.°, 22.° e 23° do RTSS.

3. Para efeitos do número anterior, a Comissão da Função Pública ou a entidade legalmente responsável pela gestão de pessoal da instituição onde o beneficiário desempenhe ou tenha desempenhado funções deve procurar suprir oficiosamente as irregularidades do registo de dados dos trabalhadores do Estado.

4. A certidão é emitida de acordo com o modelo oficial devidamente aprovado por diploma ministerial do membro do Governo com a tutela da protecção social.

5. Os factos constantes da certidão são da responsabilidade da entidade declarante.

6. A entidade declarante deve remeter cópia da certidão para a entidade responsável.

Artigo 13.°
Irregularidades do requerimento ou falta de documentação obrigatória

1. Sempre que a entidade responsável verifique irregularidades no preenchimento ou falta de documentação obrigatória para a instrução do processo, o beneficiário ou beneficiado é notificado para supri-las, no prazo de 60 dias, sendo informado que o não suprimento das irregularidades, determina o arquivamento do processo de atribuição da pensão.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade responsável deve procurar suprir oficiosamente as irregularidades.

3. São liminarmente indeferidos os requerimentos cujo requerente não possua legitimidade para requerer nos termos da lei.

CAPÍTULO III
CÁLCULO DA PENSÃO

Artigo 14.°
Responsabilidade

1. A competência para a determinação dos montantes das pensões é da entidade responsável nos termos previstos no RTSS e no presente diploma

2. Para efeitos do número anterior, o cálculo da pensão é realizado com base nos dados dos trabalhadores do Estado contidos na certidão comprovativa do desempenho de funções prevista no artigo 12° do presente diploma.

Artigo 15.°
Verificação da Informação

1. A entidade responsável deve verificar a veracidade das informações prestadas e dos documentos apresentados pelo beneficiário ou beneficiado, podendo solicitar informação a outras entidades do Estado.

2. As entidades do Estado devem colaborar com a entidade responsável e fornecer a informação solicitada.

Artigo 16.°
Determinação do Salário Base

1. O salário base corresponde ao valor definido nas tabelas remuneratórias das carreiras dos regimes gerais ou especiais dos trabalhadores do Estado previstos na lei.

2. Nos casos em que os trabalhadores do Estado aufiram um salário não previsto numa tabela remuneratória, considera-se salário base, para efeitos do número anterior, o valor definido nas tabelas remuneratórias do Regime das Carreiras e dos Cargos de Direcção e Chefia da Administração Pública aprovado por Decreto-lei n° 27/2008, de 11 de Agosto, alterado por Decreto-Lei n° 20/2011, de 8 de Junho.

3. O montante do salário base não inclui subsídios, ajudas de custo, abono de representação ou qualquer outro complemento salarial.

Artigo 17.°
Determinação do Salário Médio da Carreira Profissional

1. A carreira profissional corresponde ao período de desempenho de funções remuneradas do trabalhador no Sector do Estado.

2. O salário médio da carreira profissional do trabalhador do Estado é calculado considerando o somatório do salário base definido nas tabelas remuneratórias dos regimes gerais ou especiais dos trabalhadores do Estado a partir da vigência dos mesmos.

CAPÍTULO IV
DA DECISÃO

Artigo 18.°
Decisão

1. A decisão de atribuição da pensão é da competência da entidade responsável, no prazo máximo de 30 dias a contar da data de instrução do processo.

2. A decisão de atribuição da pensão é tomada com base nas informações do requerimento e da documentação obrigatória apresentada pelo beneficiário ou beneficiado, nos termos previstos no RTSS e no presente diploma.

Artigo 19.°
Comunicação da decisão

A entidade responsável notifica o beneficiário ou o beneficiado e a Comissão da Função Pública ou a entidade legalmente responsável pela gestão de pessoal da instituição onde o beneficiário desempenha ou tenha desempenhado funções da decisão administrativa de atribuição ou não atribuição da pensão.

Artigo 20.°
Fundamentação da decisão

1. A decisão administrativa de atribuição ou não atribuição da pensão deve ser fundamentada e incluir a seguinte informação:

a) As funções consideradas para efeito da atribuição e cálculo da pensão;

b) Os salários considerados para o cálculo da pensão, nos termos do previsto no Capítulo III do RTSS;

c) A contagem do tempo de serviço efectuada nos termos do artigo 11.° e 12.° do RTSS;

d) O montante da pensão;

e) A data de início da pensão;

f) A duração da pensão e os beneficiados, no caso da pensão de sobrevivência.

2. Caso o beneficiário aufira já uma pensão pelo exercício de funções no Estado ou de cargos públicos, deve ser notificado para exercer o direito previsto n° 2 do artigo 27° do RTSS e informado que a falta deste procedimento impede o início do pagamento da pensão.

3. Caso se verifique que não se encontram reunidas as condições de atribuição da pensão requerida, a entidade responsável notifica o requerente da decisão, indicando as condições em falta que inviabilizam a atribuição da pensão requerida.

Artigo 21.°
Reclamação ou recurso

A decisão da entidade responsável, é susceptível de reclamação ou recurso nos termos previstos no Decreto-Lei n° 32/2008, de 27 de Agosto, que aprova o Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO V
PAGAMENTO

Artigo 22.º
Pagamento das Pensões

1. O pagamento das pensões inicia-se no mês seguinte ao da decisão.

2. O primeiro pagamento deve incluir retroactivos a partir do mês a que se reporte a aquisição do direito nos termos do artigo 25.º do RTSS.

3. O pagamento é efectuado mensalmente por transferência bancária para a conta indicada pelo beneficiário ou beneficiado.

4. A reclamação ou recurso não suspendem o pagamento da respectiva pensão até à decisão dos mesmos.

CAPÍTULO VI
OBRIGAÇÕES LEGAIS E INFRACÇÕES

Artigo 23.º
Obrigações legais

1. Os titulares das pensões devem:

a) Comunicar o exercício do direito a outras pensões, outros benefícios sociais ou de actividade remunerada;

b) Comunicar qualquer alteração na situação de saúde, que determine a cessação da incapacidade absoluta e definitiva para exercer uma actividade laborai, no caso dos beneficiários da pensão de invalidez;

c) Apresentar anualmente documentos que comprovem a manutenção do direito à pensão, designadamente prova de vida e renovação do atestado de incapacidade absoluta e definitiva para o trabalho.

2. As obrigações previstas no número anterior têm de ser cumpridas no prazo de 30 dias úteis a contar da data da ocorrência dos factos ou da notificação pela entidade responsável.

Artigo 24.º
Infracções

1. Sem prejuízo do disposto na legislação penal, constituem infracções para efeitos do presente diploma:

a) A prestação de falsas declarações com efeitos na determinação do montante, na atribuição ou manutenção indevida da pensão;

b) A acumulação da pensão com outras pensões, benefícios sociais ou rendimentos do trabalho, em violação dos artigos 27°, 28° e 29° do RTSS, por facto que lhe seja imputável.

2. As infracções previstas no número anterior obrigam à restituição dos montantes da pensão recebidas indevidamente e implica a cessação da pensão nos termos do n° 5 do artigo 26° do RTSS.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 25.º
Implementação

1. Os departamentos governamentais com a tutela da protecção social e das finanças, a Comissão da Função Pública ou a entidade legalmente responsável pela gestão de pessoal da instituição onde o beneficiário desempenhe ou tenha desempenhado funções devem nomear um ponto focai que promova a articulação com a entidade responsável e que contribua para a implementação do processo de atribuição das pensões, nos termos e prazos previstos na lei.

2. Os procedimentos necessários à implementação do presente decreto-lei são aprovados por diploma do membro do Governo com a tutela da protecção social.

3. O esclarecimento de dúvidas que surjam no decurso do processo de atribuição da pensão na vigência do presente diploma e ao abrigo do RTSS é da competência do membro do Governo com a tutela da protecção social.

Artigo 26.º
Produção de efeitos

1. Nos termos conjugados do artigo 35° do RTSS e do n.º 1 do artigo 11° do Código Civil, e sem prejuízo do previsto no artigo 32° do RTSS, o regime aí estabelecido é aplicável:

a) Às pessoas que tenham desempenhado funções previstas no artigo 3° do RTSS, entre 20 de Maio de 2002 e a entrada em vigor do presente diploma e que tenham, durante o mesmo período, cessado funções antes da entrada em vigor do presente diploma;

b) Às pessoas que tenham desempenhado funções previstas no artigo 3° do RTSS, após 20 de Maio de 2002 e que se mantenham em funções no momento da entrada em vigor do presente diploma; e

c) Às pessoas que venham a desempenhar uma função prevista no artigo 3° do RTSS.

2. Na análise dos processos referentes a eventualidades que tenham ocorrido antes da entrada em vigor do presente diploma, presume-se que as mesmas ocorreram na data de entrada em vigor mesmo.

Artigo 27.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

ÍNDICE DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E DA FUNÇÃO PÚBLICA

A — CONSTITUIÇÃO E DIPLOMAS INTERNACIONAIS 271

[1] CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE 271

Artigo 9.º — Recepção do direito internacional 271
Artigo 16. — Universalidade e igualdade 271
Artigo 17.º — Igualdade entre mulheres e homens 271
Artigo 21.º — Cidadão portador de deficiência 271
Artigo 23.º — Interpretação dos direitos fundamentais 272
Artigo 24.º — Leis restritivas 272
Artigo 26.º — Acesso aos tribunais 272
Artigo 39.º — Família, casamento e maternidade 272
Artigo 50.º — Direito ao trabalho 272
Artigo 51.º — Direito à greve e proibição do *lock-out* 273
Artigo 52.º — Liberdade sindical 273
Artigo 56.º — Segurança e assistência social 273
Artigo 96.º— Autorização legislativa 273

[2] DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM 275

[3] PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS 277

[4] PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS 281

[5] CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTECÇÃO DOS DIREITOS DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS 283

[6] DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA) 317

[7] DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E RESPECTIVO SEGUIMENTO 321

[8] DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO JUSTA 327

[9] CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL
DO TRABALHO RATIFICADAS POR TIMOR-LESTE 329

B — LEGISLAÇÃO DO TRABALHO 365

I — RELAÇÃO DE TRABALHO 365

[10] LEI DO TRABALHO 365
(Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro) 365

PARTE I — DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS E
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS 365

CAPÍTULO I — OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO 365

Artigo 1.º — Objeto 365
Artigo 2.º — Âmbito de aplicação 366
Artigo 3.º — Aplicação no tempo 366
Artigo 4.º — Contagem de prazos 366
Artigo 5.º — Definições

CAPÍTULO II — PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS 368

Artigo 6.º — Princípio da igualdade 368
Artigo 7.º — Assédio 368
Artigo 8.º — Proibição do trabalho forçado 369

PARTE II — RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO 370

CAPÍTULO I — CONTRATO DE TRABALHO 370

SECÇÃO I — REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO 370

Artigo 9.º — Contrato de trabalho 370
Artigo 10.º — Forma e requisitos 370
Artigo 11.º — Duração do contrato de trabalho 371
Artigo 12.º — Contrato de trabalho por tempo determinado 371
Artigo 13.º — Renovação do contrato 372
Artigo 14.º — Período probatório 372
Artigo 15.º — Suspensão do contrato ou redução do período normal de trabalho. 372

SECÇÃO II — ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 373

Artigo 16.º — Alteração do objeto do contrato de trabalho 373
Artigo 17.º — Transferência do trabalhador para outro local de trabalho 373
Artigo 18.º — Transmissão da empresa ou estabelecimento 374

CAPÍTULO II — PRESTAÇÃO DO TRABALHO 374

SECÇÃO I — DIREITOS E DEVERES DAS PARTES 374

Artigo 19.º — Deveres mútuos 374
Artigo 20.º — Deveres do empregador 374
Artigo 21.º — Deveres do trabalhador 375
Artigo 22.º — Garantias do trabalhador 375
Artigo 23.º — Poderes do empregador e poder disciplinar 376
Artigo 24.º — Processo disciplinar 376

SECÇÃO II — DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO 377

Artigo 25.º — Período normal de trabalho 377
Artigo 26.º — Horário de trabalho 377
Artigo 27.º — Horas extraordinárias 377
Artigo 28.º — Trabalho noturno 378
Artigo 29.º — Trabalho por turnos 378

SECÇÃO III — SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO 378

Artigo 30.º — Descanso semanal 378
Artigo 31.º — Feriados obrigatórios 378
Artigo 32.º — Férias 378
Artigo 33.º — Faltas 379

SECÇÃO IV — SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO 379

Artigo 34.º — Princípios gerais 379
Artigo 35.º — Obrigações gerais do empregador 380
Artigo 36.º — Obrigações gerais do trabalhador 380
Artigo 37.º — Comissão paritária 381

CAPÍTULO III — REMUNERAÇÃO DO TRABALHO 381

Artigo 38.º — Princípios gerais 381
Artigo 39.º — Modalidades da remuneração 381
Artigo 40.º — Forma, lugar e tempo do pagamento da remuneração 382
Artigo 41.º — Remuneração do trabalho a tempo parcial 382
Artigo 42.º — Descontos na remuneração 382
Artigo 43.º — Proteção da remuneração 382
Artigo 44.º — Subsídio anual 383

CAPÍTULO IV — CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 383

Artigo 45.° — Proibição do despedimento sem justa causa 383
Artigo 46.° — Formas de cessação do contrato de trabalho 383
Artigo 47.° — Cessação por caducidade 384
Artigo 48.° — Cessação do contrato de trabalho por acordo das partes 384
Artigo 49.° — Rescisão por iniciativa do trabalhador 384
Artigo 50.° — Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa 385
Artigo 51.° — Ilicitude da rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa 386
Artigo 52.° — Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais 386
Artigo 53.° — Comunicação da rescisão 387
Artigo 54.° — Ilicitude da rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais 387
Artigo 55.° — Reintegração e Indemnização 388
Artigo 56.° — Compensação por tempo de serviço 388
Artigo 57.° — Certificado de trabalho 388

CAPÍTULO V — REGIMES ESPECIAIS DE PROTEÇÃO NO TRABALHO .. 389

SECÇÃO I — PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE 389

Artigo 58.°- Princípios gerais 389
Artigo 59.° — Licença por maternidade 389
Artigo 60.° — Licença por paternidade 389
Artigo 61.° — Responsabilidade 389
Artigo 62.° — Dispensas para consulta médica e amamentação 390
Artigo 63.° — Proteção da saúde e segurança 390
Artigo 64.° — Falta para assistência a filhos 390
Artigo 65.° — Proteção contra o despedimento 390

SECÇÃO II — TRABALHO DE MENORES 390

Artigo 66.° — Princípios gerais 391
Artigo 67.° — Proteção especial 391
Artigo 68.° — Idade mínima de admissão ao trabalho 391
Artigo 69.° — Trabalho leve 392
Artigo 70.° — Exame médico 392

SECÇÃO III — TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA 392

Artigo 71.° — Princípios gerais 392
Artigo 72.° — Exames médicos 392
Artigo 73.° — Confidencialidade 393
Artigo 74° — Precauções no local de trabalho 393
Artigo 75.° — Adequação do tipo de trabalho e horário 393

SECÇÃO IV — TRABALHADOR-ESTUDANTE 393

Artigo 76.º — Proteção do trabalhador-estudante 393

SECÇÃO V — TRABALHADOR ESTRANGEIRO 394

Artigo 77.º — Trabalhador estrangeiro 394

PARTE III — RELAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 394

CAPÍTULO I — LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E LIBERDADE SINDICAL394

Artigo 78.º — Princípios gerais 394
Artigo 79.º — Objetivos 394
Artigo 80.º — Direitos 395
Artigo 81.º — Liberdade e proteção sindical 395
Artigo 82.º — Direito de reunião e afixação 395
Artigo 83.º — Independência e autonomia 396
Artigo 84.º — Direito à autorregulamentação 396
Artigo 85.º — Registo, personalidade jurídica e responsabilidade 396
Artigo 86.º — Conteúdo dos estatutos 397
Artigo 87.º — Cancelamento do registo 397
Artigo 88.º — Legislação subsidiária 398
Artigo 89.º — Sistema de cobrança de quotas 398
Artigo 90.º — Relatório anual 398

CAPÍTULO II — DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA 398

Artigo 91º — Princípios gerais 398
Artigo 92.º — Partes na negociação coletiva 399
Artigo 93.º — Processo negocial 399
Artigo 94.º — Acordo coletivo de trabalho 400

CAPÍTULO III — DIREITO DE GREVE E LOCKOUT 400

Artigo 95.º — Direito à greve e lockout 400

PARTE IV — CONFLITOS DE TRABALHO 401

Artigo 96.º — Princípios 401
Artigo 97.º — Resolução de conflitos 401

PARTE V — FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO 401

Artigo 98.º — Controlo da legalidade 401
Artigo 99.º — Sanções 401

PARTE VI — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 402

Artigo 100.° — Conselho Nacional do Trabalho..... 402
Artigo 101.° — Resolução de conflitos e conselho de arbitragem do trabalho..... 402
Artigo 102.° — Regulamentação 403
Artigo 103.° — Norma revogatória 403
Artigo 104.° — Entrada em vigor..... 403

[11] LEI DA GREVE
(Lei n.º 5/2012, de 29 de Fevereiro)..... 405

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS..... 405

Artigo 1.° — Objeto 405
Artigo 2.° — Noção..... 405
Artigo 3.° — Âmbito de aplicação..... 405
Artigo 4.° — Direito à greve 406
Artigo 5.° — Liberdade de adesão à greve..... 406
Artigo 6.° — Proibição do exercício do direito à greve 406
Artigo 7.° — Limitações ao exercício do direito à greve 406

CAPÍTULO II — DECLARAÇÃO E PROTEÇÃO DA GREVE..... 407

Artigo 8.° — Negociações para tentativa de acordo..... 407
Artigo 9.° — Competência para declarar a greve..... 407
Artigo 10.° — Representação dos trabalhadores..... 407
Artigo 11.° — Pré-aviso de greve..... 408
Artigo 12.° — Formalidade dos atos..... 408
Artigo 13.° — Conciliação e mediação 408
Artigo 14.° — Proibição de mudança de equipamentos 408
Artigo 15.° — Piquetes de greve..... 409
Artigo 16° — Proibição de substituição dos grevistas 409

CAPÍTULO III — OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES DURANTE A GREVE..... 409

Artigo 17° — Proteção e acesso às instalações 409
Artigo 18.° — Obrigações durante a greve..... 409
Artigo 19.° — Termo da greve..... 411

CAPÍTULO IV — EFEITOS DA GREVE..... 411

Artigo 20.° — Suspensão da relação jurídico-laboral..... 411
Artigo 21.° — Proibição de transferência e despedimento..... 411
Artigo 22.° — Suspensão de prazos 411

CAPÍTULO V — LOCK-OUT 412

Artigo 23° — Proibição do "lock-out" 412

CAPÍTULO VI — INFRAÇÕES E SANÇÕES 412

Artigo 24.° — Inobservância da lei 412
Artigo 25.° — Ameaças ou coação à greve 412
Artigo 26.° — Lock-out e violação dos direitos dos trabalhadores 412
Artigo 27.° — Tribunais competentes 413

CAPÍTULO VI — DISPOSIÇÕES FINAIS 413

Artigo 28.° — Entrada em vigor 413

[12] FERIADOS NACIONAIS E DATAS OFICIAIS COMEMORATIVAS 415

Artigo 1.° — Âmbito de aplicação 416
Artigo 2.° — Feriados nacionais 416
Artigo 3.° — Comemorações do dia da proclamação da independência 417
Artigo 4.° — Feriados locais 417
Artigo 5.° — Datas oficiais comemorativas 417
Artigo 6.° — Cláusulas nulas 417
Artigo 7.° — Tolerância de ponto 417
Artigo 8.° — Disposição transitória 418
Artigo 9.° — Norma revogatória 418
Artigo 10.° — Entrada em vigor 419

II — ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO 421

[13] ESTATUTO DA INSPECÇÃO-GERAL DO TRABALHO 421

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 422

SECÇÃO I — OBJECTO, NATUREZA E ÂMBITO DE APLICAÇÃO 422

Artigo 1° — Objecto 422
Artigo 2° — Natureza da IGT 422
Artigo 3° — Âmbito 422

SECÇÃO II — DEFINIÇÕES, ATRIBUIÇÕES E ÁREAS DE ACTUAÇÃO 423

Artigo 4° — Definições 423
Artigo 5° — Atribuições 423
Artigo 6° — Áreas de actuação 424

CAPÍTULO II — COMPETÊNCIA DO PESSOAL DA INSPECÇÃO..... 425
Artigo 7° — Inspetor-geral do Trabalho..... 425
Artigo 8° — Inspector regional 426
Artigo 9° — Pessoal de inspecção 426

CAPÍTULO III — ACTIVIDADE DE INSPECÇÃO..... 427

SECÇÃO I — PRINCÍPIOS GERAIS 427
Artigo 10° — Autonomia técnica 427
Artigo 11° — Princípio da proporcionalidade..... 427
Artigo 12° — Princípio do contraditório 428

SECÇÃO II — NATUREZA DA ACÇÃO..... 428

Artigo 13° — Acção de informação e orientação..... 428
Artigo 14° — Acção sancionatória..... 428
Artigo 15° — Outras infracções 428
Artigo 16° — Medidas de execução imediata..... 429

SECÇÃO III — ACTIVIDADES DO PESSOAL DE INSPECÇÃO 429

Artigo 17° — Actividades 429
Artigo 18° — Visitas de inspecção..... 430
Artigo 19° — Termos de notificação..... 430
Artigo 20° — Tipos de inspecção 430
Artigo 21° — Queixa..... 431

SECÇÃO IV — PROCEDIMENTOS E TRAMITAÇÃO..... 431

Artigo 22° — Punibilidade da negligência 431
Artigo 23° — Auto de advertência..... 431
Artigo 24° — Participação 432
Artigo 25° — Auto de notícia 432
Artigo 26° — Processamento do auto de notícia..... 433
Artigo 27° — Pagamento voluntário de multas..... 433
Artigo 28° — Depósito de quantias em dívida..... 434
Artigo 29° — Local do pagamento e dos depósitos 434
Artigo 30° — Verbete 434
Artigo 31° — Destino das multas..... 435
Artigo 32° — Direito subsidiário 435

SECÇÃO V — COLABORAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES 435

Artigo 33° — Obrigações de colaboração 435
Artigo 34° — Deveres de colaboração 435
Artigo 35° — Colaboração com as organizações de empregadores e sindicatos 436
Artigo 36° — Comparência obrigatória..... 436

CAPÍTULO IV — PESSOAL 436

Artigo 37° — Pessoal de inspecção 436
Artigo 38° — Estatuto profissional 437
Artigo 39° — Cartão de identificação 437
Artigo 40° — Apoio em processos judiciais 438
Artigo 41° — Dirigentes com competência inspectiva 438
Artigo 42° — Pessoal de apoio 438

CAPITULO V — DEVER PROFISSIONAL 438

Artigo 43° — Sigilo profissional 438
Artigo 44° — Incompatibilidades 439

CAPÍTULO VI — COMUNICAÇÕES À IGT 439

Artigo 45° — Comunicação de laboração 439
Artigo 46° — Comunicação de acidentes de trabalho e doenças profissionais 440
Artigo 47° — Dados de acidentes de trabalho e doenças profissionais 440
Artigo 48° — Apresentação de comunicações e documentos 440

CAPÍTULO VII — REGIMES SANCIONATÓRIO E DISCIPLINAR 440

Artigo 49° — Sanções 440
Artigo 50° — Infracções disciplinares 441

CAPÍTULO VIII — DO PESSOAL DOS SERVIÇOS DE INSPECÇÃO 441

Artigo 51° — Carreiras da IGT 441
Artigo 52° — Ingresso 441
Artigo 53° — Condições de acesso nas categorias 442
Artigo 54° — Ingresso e acesso em carreiras técnicas e administrativas 442

CAPÍTULO IX — DISPOSIÇÕES FINAIS 443

Artigo 55° — Emblema da IGT 443
Artigo 56° — Legislação a alterar 443
Artigo 56.º- A — Regra de transição para a carreira do regime especial 443
Artigo 57° — Entrada em vigor 443

[14] ORGÂNICA DA SECRETARIA DE ESTADO PARA A POLÍTICA DE 445
FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO 445

CAPÍTULO I — MISSÃO, ATRIBUIÇÕES E TUTELA 445

Artigo 1.° — Missão 445
Artigo 2.° — Atribuições 445
Artigo 3.° — Tutela e superintendência 446

CAPÍTULO II — ESTRUTURA ORGÂNICA 446

Artigo 4.° — Estrutura geral 446
Artigo 5.° — Administração direta do estado 446
Artigo 6.° — Serviços desconcentrados 447
Artigo 7.° — Órgãos consultivos 447

CAPÍTULO III — ORGANISMOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO ESTADO 447

SECÇÃO I — DIREÇÃO GERAL DE GESTÃO E PLANEAMENTO 447

Artigo 8.° — Direção geral de gestão e planeamento 447
Artigo 9.° — Direção nacional de administração e finanças 448
Artigo 10.° — Direção nacional de aprovisionamento 449
Artigo 11.° — Direção nacional de recursos humanos 449
Artigo 12.° — Direção nacional de planeamento, monitorização e avaliação 450
Artigo 13.° — Direção nacional de informação do mercado de trabalho 451

SECÇÃO II — DIREÇÃO GERAL DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO 451

Artigo 14.° — Direção geral da política de formação profissional e emprego 451
Artigo 15.° — Direção nacional da política de formação profissional 452
Artigo 16.° — Direção nacional da política de emprego 453
Artigo 17.° — Direção nacional das relações de trabalho 453
Artigo 18.° — Secretariado de apoio ao conselho nacional so trabalho e ao conselho de arbitragem do trabalho 454
Artigo 19.° — Gabinete de inspeção e auditoria 454
Artigo 20.° — Gabinete de apoio jurídico 455

SECÇÃO III — SERVIÇOS DESCONCENTRADOS 456

Artigo 21.° — Serviços desconcentrados 456

CAPÍTULO IV — ÓRGÃOS CONSULTIVOS 456

Artigo 22.° — Conselho consultivo 456
Artigo 23.° — Conselho nacional do trabalho 457

CAPÍTULO V — DISPOSIÇÕES FINAIS 457

Artigo 24.° — Forma de articulação dos serviços 457
Artigo 25.° — Legislação complementar 457
Artigo 26.° — Quadro de pessoal 458
Artigo 27.° — Norma revogatória 458
Artigo 28.° — Entrada em vigor 458

[15] CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO 459

Artigo 1.º — Natureza 459
Artigo 2.º — Atribuições 459
Artigo 3.º — Composição 459
Artigo 4.º — Remuneração 460
Artigo 5.º — Funcionamento 460
Artigo 6.º — Deliberações 460
Artigo 7.º — Regulamento interno 460
Artigo 8º — Entrada em vigor 461

B — LEGISLAÇÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA 463

[16] ESTATUTO DA FUNÇÃO PÚBLICA 463

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 464

SECÇÃO I — OBJECTIVOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO 464

Artigo 1.º — Objectivos 464
Artigo 2.º — Âmbito de aplicação 464
Artigo 3.º — Funcionário público e agente da Administração Pública 464
Artigo 4.º — Entidades e sectores não abrangidos pelo presente estatuto 465

SECÇÃO II — PRINCÍPIOS GERAIS 465

Artigo 5.º — Discrição e confidencialidade 465
Artigo 6.º — Imparcialidade 465
Artigo 7.º — Honestidade e integridade 465
Artigo 8.º — Igualdade 466
Artigo 9.º — Regime de exclusividade 466
Artigo 10.º — Conflito de interesses 466
Artigo 11.º — Parentesco 466

CAPÍTULO II — CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO 467

SECÇÃO I — MODALIDADES 467

Artigo 12.º — Constituição 467
Artigo 13.º — Preenchimento de necessidades permanentes 467
Artigo 14.º — Requisitos para a nomeação 467
Artigo 15.º — Espécies de concurso 468

SECÇÃO II — NOMEAÇÃO 468

Artigo 16.º — Noção 468
Artigo 17.º — Modalidades de nomeação 468

Artigo 18.º — Nomeação por tempo indeterminado 468
Artigo 19.º — Nomeação em comissão de serviço 469
Artigo 20.º — Aceitação 469
Artigo 21.º — Falta de aceitação 470
Artigo 22.º — Promoção..... 470
Artigo 23.º — Revisão de pessoal em excesso..... 470
Artigo 24.º — Indemnizações compensatórias 470

SECÇÃO III — CONTRATO DE PESSOAL..... 470

Artigo 25.º — Modalidades e efeitos 470
Artigo 26.º — Contrato administrativo de provimento..... 471
Artigo 27.º — Contrato de trabalho a termo certo 471
Artigo 28.º — Regulamentação do provimento por contrato 471

CAPÍTULO III — MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA
DE TRABALHO..... 471

Artigo 29.º — Modificação 471
Artigo 30.º — Nomeação em substituição..... 471
Artigo 31.º — Transferência..... 472
Artigo 32.º — Permuta 472
Artigo 33.º — Requisição e destacamento 472

CAPÍTULO IV — CARGOS E CARREIRAS PROFISSIONAIS..... 472

Artigo 34.º — Cargos 472
Artigo 35.º — Carreiras profissionais 472
Artigo 36.º — Criação e estruturação de cargos e carreiras..... 473
Artigo 37.º — Ingresso e formas de acesso..... 473
Artigo 38.º — Quadros de pessoal..... 473
Artigo 39.º — Descrição de funções..... 473

CAPÍTULO V — DEVERES DOS FUNCIONÁRIOS 473

Artigo 40.º — Deveres gerais 473
Artigo 41.º — Deveres especiais dos funcionários e agentes 474
Artigo 42.º — Proibições 475
Artigo 43.º — Cumprimento de instruções 476
Artigo 44.º — Cumprimento do horário de trabalho..... 476
Artigo 45.º — Código de ética..... 476
Artigo 46.º — Encobrimento e remoção de documentos 476
Artigo 47.º — Ocupação da função..... 477
Artigo 48.º — Informação sobre irregularidades 477

CAPÍTULO VI — DIREITOS E REGALIAS DOS FUNCIONÁRIOS E AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA 477

SECÇÃO I — DIREITOS DOS FUNCIONÁRIOS E AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA 477

Artigo 49.º — Direitos 477
Artigo 50.º — Horas de trabalho e descanso semanal 478
Artigo 51.º — Feriados oficiais 478
Artigo 52.º — Acesso ao ficheiro pessoal 478

SECÇÃO II — LICENÇAS 478

Artigo 53.º — Licenças com direito a vencimento 478
Artigo 54.º — Licença sem vencimento 479
Artigo 55.º — Licença especial sem vencimento 479
Artigo 56.º — Efeitos da licença 480

SECÇÃO III — CONDIÇÕES DE TRABALHO, ACIDENTE DE 480
TRABALHO PENSÃO DE APOSENTAÇÃO 480

Artigo 57.º — Local de trabalho livre de perigo 480
Artigo 58.º — Acidente de trabalho 480
Artigo 59.º — Pensão de aposentação 480

SECÇÃO IV — FALTAS 481

Artigo 60.º — Conceito 481
Artigo 61.º — Tipos de faltas 481
Artigo 62.º — Faltas justificadas 481
Artigo 63.º — Faltas injustificadas 481

CAPÍTULO VII — DISTINÇÕES E PRÉMIOS 482

Artigo 64.º — Distinções e prémios 482

CAPÍTULO VIII — REMUNERAÇÃO 482

Artigo 65.º — Componentes da remuneração 482
Artigo 66.º — Salário 482
Artigo 67.º — Suplementos 483
Artigo 68.º — Ajudas de custo 483
Artigo 69.º — Tabela de ajudas de custo 483
Artigo 70.º — Trabalho em regime de turnos 483
Artigo 71.º — Trabalho extraordinário 483
Artigo 72.º — Trabalho nocturno 484

CAPÍTULO IX — RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR 484

SECÇÃO I — INFRACÇÕES E PENAS 484

Artigo 73.° — Princípios gerais 484
Artigo 74.° — Responsabilidade disciplinar 484
Artigo 75.° — Infracção disciplinar 484
Artigo 76.° — Prescrição do procedimento disciplinar 484
Artigo 77.° — Sujeição ao poder disciplinar 485
Artigo 78.° — Exclusão da responsabilidade disciplinar 485

SECÇÃO II — PENAS DISCIPLINARES E SEUS EFEITOS 485

Artigo 79.° — Escala das penas 485
Artigo 80.° — Caracterização das penas 486
Artigo 81.° — Efeitos das penas 486
Artigo 82.° — Unidade e acumulação de infracções 487

SECÇÃO III — APLICAÇÃO DAS PENAS DISCIPLINARES 487

Artigo 83.° — Repreensão 487
Artigo 84.° — Repreensão escrita 487
Artigo 85.° — Multa 487
Artigo 86.° — Suspensão 488
Artigo 87.° — Inactividade 488
Artigo 88.° — Aposentação compulsiva e demissão 488
Artigo 89.° — Medida e graduação das penas 489
Artigo 90.° — Circunstâncias atenuantes 489
Artigo 91.° — Circunstâncias agravantes 490
Artigo 92.° — Circunstâncias dirimentes 490
Artigo 93.° — Prescrição das penas 490

SECÇÃO IV — PROCESSO DISCIPLINAR 490

Artigo 94.° — Levantamento 490
Artigo 95.° — Formas do processo 490
Artigo 96.° — Natureza confidencial do processo 491
Artigo 97.° — Obrigatoriedade de processo disciplinar 491
Artigo 98.º. — Competência para a instauração do processo e punição 491
Artigo 99.° — Relatório 491
Artigo 100.° — Decisão 492
Artigo 101.° — Recursos 492
Artigo 102.° — Recurso hierárquico 492
Artigo 103.° — Recurso contencioso 492
Artigo 104.° — Revisão e efeito do cumprimento da pena 492
Artigo 105.° — Reabilitação 492
Artigo 106.° — Destino das multas 493

CAPÍTULO X — GARANTIAS DE LEGALIDADE 493

SECÇÃO I — IMPUGNAÇÃO ADMINISTRATIVA E CONTENCIOSA 493

Artigo 107.º — Violação de direitos 493
Artigo 108.º — Impugnação administrativa 493
Artigo 109.º — Recurso contencioso 493
Artigo 110.º — Direito de recurso em processo de recrutamento 493

SECÇÃO II — GARANTIAS DE PROTECÇÃO E SEGURANÇA 494

Artigo 111.º — Protecção contra abusos 494
Artigo 112.º — Acção de responsabilidade civil 494
Artigo 113.º — Direito de regresso 494
Artigo 114.º — Informação contra superiores ou colegas 495
Artigo 115.º — Direito de associação sindical 495

CAPÍTULO XI — CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO 495

Artigo 116.º — Cessação da relação de trabalho 495
Artigo 117.º — Exoneração 495

CAPÍTULO XII — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 496

Artigo 118.º — Participação na luta de libertação nacional 496
Artigo 119.º — Limite de idade e avaliação 496
Artigo 120.º — Banco de dados 496
Artigo 121.º — Revogação do direito anterior 496
Artigo 122.º — Entrada em vigor 496

ANEXO A QUE SE REFERE O ARTIGO 45.º
CÓDIGO DE ÉTICA PARA A FUNÇÃO PÚBLICA 497

[17] REGIME DOS GABINETES MINISTERIAIS 499

Artigo 1.º — Âmbito 499
Artigo 2.º — Composição dos gabinetes 499
Artigo 3.º — Competências dos chefes de gabinete 499
Artigo 4.º — Assessores 500
Artigo 5.º — Secretários pessoais 500
Artigo 6.º — Nomeação e exoneração 500
Artigo 7.º — Garantias dos membros dos gabinetes 500
Artigo 8.º — Deveres dos membros dos gabinetes 501
Artigo 9.º — Norma revogatória 501
Artigo 10.º — Produção de efeitos 501

[18] REGIME DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PUBLICA 503

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 503

SECÇÃO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 503

Artigo 1.º — Objecto 503
Artigo 2.º — Âmbito de aplicação 503
Artigo 3.º — Objectivos da avaliação 504

SECÇÃO II — PRINCÍPIOS DA AVALIAÇÃO 504

Artigo 4.º — Princípios gerais 504
Artigo 5.º — Confidencialidade 504
Artigo 6.º — Garantias de imparcialidade 505
Artigo 7.º — Periodicidade 505

SECÇÃO III — DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS 505

Artigo 8.º — Direitos e deveres 505
Artigo 9.º — Recurso 505

CAPÍTULO II — EXPRESSÃO E EFEITOS DA AVALIAÇÃO 505

Artigo 10.º — Expressão da avaliação 505
Artigo 11.º — Efeitos da avaliação 506
Artigo 12.º — Efeitos da atribuição da menção "Insuficiente" 506

CAPÍTULO III — FACTORES, APURAMENTO E FICHAS DE AVALIAÇÃO506

Artigo 13.º — Factores de avaliação 506
Artigo 14.º — Apuramento da avaliação 508
Artigo 15.º — Fichas de avaliação 508

CAPÍTULO IV — COMPETÊNCIA PARA AVALIAR E HOMOLOGAR 508

Artigo 16.º — Intervenientes no procedimento de avaliação 508
Artigo 17.º — Avaliadores 508
Artigo 18.º — Dirigente máximo do serviço 509

CAPÍTULO V — PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO 509

SECÇÃO I — MODALIDADES 509

Artigo 19.º — Modalidades da avaliação 509
Artigo 20.º — Avaliação ordinária 509

Artigo 21.º — Avaliação extraordinária 509
Artigo 22.º — Avaliação das chefias 510

SECÇÃO II — PROCEDIMENTO 510

Artigo 23.º — Fases do procedimento 510
Artigo 24.º — Auto-avaliação 510
Artigo 25.º — Avaliação 510
Artigo 26.º — Comunicação da avaliação 510
Artigo 27.º — Reclamação para o dirigente máximo 510
Artigo 28.º — Homologação e comunicação 511
Artigo 29.º — Recurso 511

CAPÍTULO VI — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 511

Artigo 30.º — Base de dados 511
Artigo 31.º — Revogações 511

[19] COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA 513

Artigo 1.º — Objecto 513
Artigo 2.º — Definições 513
Artigo 3.º — Âmbito de aplicação 514
Artigo 4.º — Objectivos da comissão 514
Artigo 5.º — Funções e atribuições 514
Artigo 6.º — Orientações da comissão 515
Artigo 7.º — Delegações 515
Artigo 8.º — Composição da comissão 516
Artigo 9.º — Condições de nomeação dos comissários 516
Artigo 10.º — Cessação de funções dos comissários 516
Artigo 11.º — Perda de mandato 517
Artigo 12.º — Relação com o Governo 517
Artigo 13.º — Secretariado da Comissão 517
Artigo 14.º — Reuniões da Comissão 517
Artigo 15.º — Competência do Presidente 518
Artigo 16.º — Atribuição de funções da Comissão 518
Artigo 17.º — Recursos no sector público 518
Artigo 18.º — Cessação da relação de trabalho 518
Artigo 19.º — Sentido e alcance do mérito 519
Artigo 20.º — Recrutamento e admissão 519
Artigo 21.º — Relatório 519
Artigo 22.º — Revogação 519
Artigo 23.º — Entrada em vigor 519

[20] REGIME DA FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA FUNÇÃO PÚBLICA 521

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 521

Artigo 1 ° — Objectivos 521
Artigo 2 ° — Âmbito de aplicação 522
Artigo 3° — Definições 522
Artigo 4° — Contexto da formação e desenvolvimento de recursos humanos 523
Artigo 5° — Princípios orientadores 523

CAPÍTULO II — PANORAMA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO . 524

Artigo 6° — Tipos de formação e desenvolvimento 524
Artigo 7° — Responsabilidades e funções na formação e desenvolvimento 524
Artigo 8° — Competência da Comissão da Função Pública 524
Artigo 9° — Competência do INAP 525
Artigo 10° — Competência dos directores-gerais 525
Artigo 11° — Competência dos supervisores 525
Artigo 12° — Competência de outras instituições públicas 526
Artigo 13° — Responsabilidade dos funcionários 526
Artigo 14° — Anúncio de oportunidades de formação e desenvolvimento 526
Artigo 15° — Considerações gerais de selecção 526

CAPÍTULO III — DESENVOLVIMENTO COM BASE NO TRABALHO 527

Artigo 16° — Tipos de actividades 527
Artigo 17° — Orientação 527
Artigo 18° — Supervisão 527

CAPÍTULO IV — FORMAÇÃO NO PAÍS 528

Artigo 19° — Tipos de actividades 528
Artigo 20° — Indução 528
Artigo 21° — Habilidades e formação essenciais 528
Artigo 22° — Elegibilidade 529
Artigo 23° — Candidatura e autorização 529

CAPÍTULO V — FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO NO ESTRANGEIRO 529

Artigo 24° — Tipos de actividades 529
Artigo 25° — Elegibilidade 529
Artigo 26° — Candidatura e autorização 529
Artigo 27° — Ajudas de custo diárias 530
Artigo 28° — Retorno ao trabalho 530
Artigo 29° — Relatório de retorno 530

CAPÍTULO VI — BOLSAS DE ESTUDOS 530

Artigo 30° — Tipos de bolsa de estudos 530
Artigo 31° — Elegibilidade 530
Artigo 32° — Candidatura e selecção 531
Artigo 33° — Concessão de licença com vencimentos para fins de estudo 531
Artigo 34° — Condições para concessão de licença com vencimento para fins de estudos 531
Artigo 35° — Contrato de adesão 532
Artigo 36° — Ajudas de custo 532
Artigo 37° — Outros subsídios 532
Artigo 38° — Progresso e resultados 533
Artigo 39° — Retorno ao trabalho após conclusão do curso 533
Artigo 40° — Relatório de retorno 533
Artigo 41° — Encerramento ou cancelamento da bolsa 533
Artigo 42° — Extensão, suspensão ou adiamento 534

CAPÍTULO VII — REGIME DE ASSISTÊNCIA AO ESTUDO ACADÉMICO534

Artigo 43° — Definição do regime de assistência ao estudo académico 534
Artigo 44° — Elegibilidade 534
Artigo 45° — Concessão 534

CAPÍTULO VIII — PLANEAMENTO E GESTÃO 534

Artigo 46° — Planeamento anual 535
Artigo 47° — Manutenção de registos 535

[21] REGIME JURÍDICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO CERTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA 537

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 537

Artigo 1.° — Objeto 537
Artigo 2.° — Âmbito de aplicação 538
Artigo 3.° — Princípios gerais 538
Artigo 4.° — Definições 538
Artigo 5.° — Categorias de contratados 539
Artigo 6.° — Tipo, caráter e duração dos contratos 540
Artigo 7.° — Fonte de pagamento dos contratos 540
Artigo 8.° — Fixação da remuneração dos contratados 540
Artigo 9.° — Gestão e fiscalização dos contratos de trabalho a termo certo 540

CAPÍTULO II — RECRUTAMENTO, SELECÇÃO E REMUNERAÇÃO DOS CONTRATADOS 541

Artigo 10.° — Etapas do recrutamento e seleção 541
Artigo 11.° — Identificação e aprovação de vagas e definição dos termos de referência 541

SECÇÃO I — PROCESSO DE RECRUTAMENTO E DE SELEÇÃO 542

Artigo 12.° — Anúncio de vagas **542**
Artigo 13.° — Candidaturas 542
Artigo 14.° — Método de classificação 543
Artigo 15.° — Painel de seleção 543
Artigo 16.° — Entrevista 543
Artigo 17.° — Verificação de referências do candidato apurado durante a entrevista544
Artigo 18.° — Relatório do painel de seleção 544
Artigo 19.° — Notificação dos resultados de seleção e negociação 544
dos termos do contrato 544
Artigo 20.° — Aprovação final da CPRC 545
Artigo 21.° — Mobilização do candidato selecionado 545
Artigo 22.° — Período experimental 545
Artigo 23.° — Adjudicação direta 546

SECÇÃO II — RECÉM-GRADUADOS DAS UNIVERSIDADES 546

Artigo 24.° — Requisitos genéricos e específicos 546
Artigo 25.° — Processo de recrutamento e seleção 547

SECÇÃO III — ELEMENTOS DO CONTRATO,
EXCLUSIVIDADE E IMPEDIMENTOS 548

Artigo 26.° — Requisitos do contrato 548
Artigo 27.° — Impedimentos e exclusividade 548

SECÇÃO IV — REMUNERAÇÃO DOS CONTRATADOS 548
Artigo 28.° — Remuneração 548

CAPÍTULO III — BENEFÍCIOS E GESTÃO DO DESEMPENHO DOS
CONTRATADOS 549

SECÇÃO I — BENEFÍCIOS 549

Artigo 29.° — Licenças e subsídios 549
Artigo 30.° — Outros benefícios 549

SECÇÃO II — RENOVAÇÃO DE CONTRATOS 549

Artigo 31.° — Noção 549

SECÇÃO III — GESTÃO DE CONTRATOS E AVALIAÇÃO DO
DESEMPENHO 550

Artigo 32.° — Responsabilidade 550
Artigo 33.° — Processos e instrumentos 550
Artigo 34.° — Responsabilidade na gestão de contratos e de desempenho 550

CAPÍTULO IV — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS..... 551

Artigo 35.º — Exclusão..... 551
Artigo 36.º — Regras transitórias..... 552
Artigo 37.º — Entrada em vigor 552

ANEXO I — REGRAS DE REMUNERAÇÃO 553

II — SEGURANÇA SOCIAL 555

[22] REGIME TRANSITÓRIO DE SEGURANÇA SOCIAL NA VELHICE, INVALIDEZ E MORTE PARA OS TRABALHADORES DO ESTADO 555

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 556

Artigo 1.º — Objecto 556
Artigo 2.º — Eventualidades..... 556
Artigo 3.º — Âmbito pessoal..... 557
Artigo 4.º — Âmbito material..... 557
Artigo 5.º — Titularidade das pensões..... 557
Artigo 6.º — Aquisição, perda e retoma da qualidade de beneficiário..... 557

CAPITULO II — CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DAS PENSÕES..... 558

SECÇÃO I — PENSÃO DE VELHICE..... 558

Artigo 7.º — Condições de atribuição da pensão de velhice 558
Artigo 8.º — Idade da eventualidade velhice..... 558
Artigo 9.º — Tempo mínimo de serviço 558
Artigo 10.º — Casos especiais 558
Artigo 11.º — Contagem do tempo de serviço 558
Artigo 12.º — Manutenção do direito à contagem..... 559
Artigo 13.º — Continuação do exercício de funções por mútuo acordo 559

Secção II — PENSÃO DE INVALIDEZ 559

Artigo 14.º — Condições de atribuição da pensão de invalidez 559
Artigo 15.º — Incapacidade absoluta e definitiva para o exercício de actividade laboral 560
Artigo 16.º — Certificação da invalidez..... 560

SECÇÃO III — PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA 560

Artigo 17.° — Condições de atribuição da pensão de sobrevivência 560
Artigo 18.° — Beneficiados 560
Artigo 19.° — Prazo de atribuição 561

CAPÍTULO III — DETERMINAÇÃO DOS MONTANTES DAS PENSÕES .. 561

Artigo 20.° — Montante das pensões 561
Artigo 21.° — Cálculo da pensão de velhice 561
Artigo 22.° — Cálculo da pensão de invalidez 562
Artigo 23.° — Cálculo da pensão de sobrevivência 562
Artigo 24.° — Actualização dos montantes das pensões 563

CAPÍTULO IV — DURAÇÃO DAS PENSÕES 563

Artigo 25.° — Início do pagamento das pensões 563
Artigo 26.° — Cessação do pagamento pensões 563

CAPÍTULO V — ACUMULAÇÕES 564

Artigo 27.° — Acumulação de pensões 564
Artigo 28.° — Acumulação de pensões com outros benefícios sociais 564
Artigo 29.° — Acumulação de pensões com rendimentos do trabalho 564

CAPÍTULO V — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 565

Artigo 30.° — Entidade responsável 565
Artigo 31.° — Fontes de financiamento 565
Artigo 32.° — Sistema único de segurança social 565
Artigo 33.° — Contagem de tempo de participação na luta pela libertação nacional 565
Artigo 34.° — Regulamentação 565
Artigo 35.° — Produção de efeitos 566
Artigo 36.° — Entrada em vigor 566
Anexo I — Tempo de serviço mínimo (a que se refere o n.º 2 do artigo 9.º) 566
Ano 566
Tempo serviço 566

[23] REGULAMENTO DO REGIME TRANSITÓRIO DE SEGURANÇA SOCIAL NA VELHICE, INVALIDEZ E MORTE PARA OS TRABALHADORES DO ESTADO 566

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS 567

Artigo 1.° — Objecto 567
Artigo 2.° — Entidade responsável e cooperação institucional 567
Artigo 3.° — Isenção de taxas 567

CAPÍTULO II — REQUERIMENTO 567

Artigo 4.º — Competência..... 567
Artigo 5.º — Legitimidade para requerer..... 568
Artigo 6.º — Requerimento 568
Artigo 7.º — Local do requerimento 568
Artigo 8.º — Período de entrega do requerimento 568
Artigo 9.º — Documentação obrigatória para requerimento da pensão de velhice . 569
Artigo 10.º — Documentação obrigatória para requerimento da
pensão de invalidez 569
Artigo 11.º — Documentação obrigatória para requerimento da
pensão de sobrevivência 569
Artigo 12.º — Certidão comprovativa do desempenho de funções..... 569
Artigo 13.º — Irregularidades do requerimento ou
falta de documentação obrigatória..... 570

CAPÍTULO III — CÁLCULO DA PENSÃO 570

Artigo 14.º — Responsabilidade..... 570
Artigo 15.º — Verificação da Informação 571
Artigo 16.º — Determinação do salário base 571
Artigo 17.º — Determinação do salário médio da carreira profissional..... 571

CAPÍTULO IV — DA DECISÃO 571

Artigo 18.º — Decisão..... 571
Artigo 19.º — Comunicação da decisão 572
Artigo 20.º — Fundamentação da decisão 572
Artigo 21.º — Reclamação ou recurso 572

CAPÍTULO V — PAGAMENTO..... 572

Artigo 22.º — Pagamento das pensões..... 572

CAPÍTULO VI — OBRIGAÇÕES LEGAIS E INFRACÇÕES 573

Artigo 23.º — Obrigações legais..... 573
Artigo 24.º — Infracções..... 573

CAPÍTULO VII — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 573

Artigo 25.º — Implementação 573
Artigo 26.º — Produção de efeitos 574
Artigo 27.º — Entrada em vigor 574

ISBN 978-989746155-2