



ENVOLVER

INVESTINDO E CRESCENDO JUNTOS
APOIO NO ACESSO A FINANCIAMENTO

Produto IV

Reforçar a capacidade dos operadores judiciários na agilização dos litígios comerciais e laborais

Actividade 21

Realizar ações de formação para os intervenientes (Judicial / Extrajudicial) no processo de resolução de litígios comerciais – Comunidade Judiciária

MANUAL DE FORMAÇÃO DO PERCURSO 2 – Direito do Trabalho
C3 – Cumprimento e Incumprimento na Relação Laboral

Coordenação (editores)

Nuno Teixeira e Paulo Alexandre

Autores

João Tomás dos Santos Pina da Silva (manual e casos 1 e 3);
Pedro Ngola (casos 4 e 5); Pedro Faria Barnabé (casos 2 e 6)





INTRODUÇÃO OBJECTIVOS	3
1. Noção e Elementos do Contrato de Trabalho	4
1.1. Noção	4
1.2. Elementos	5
2. Formação e Conteúdo do Contrato Individual de Trabalho	6
2.1. Pressupostos - do trabalho dos menores em especial	7
2.2. Elementos acidentais - do contrato de trabalho por tempo determinado	8
2.3. Período experimental	10
2.4. Direitos/poderes e deveres das partes	11
2.5. Objecto da prestação de trabalho	12
2.5.1. Categoria	13
2.5.2. Local de trabalho	14
2.5.3. Duração e organização do tempo de trabalho	15
2.5.3.1. Noções básicas e os limites legais à duração	15
2.5.3.2. A flexibilidade / adaptabilidade do tempo de trabalho	17
2.5.3.3. Isenção do horário de trabalho	19
2.5.3.4. Trabalho suplementar	19
2.5.3.5. Trabalho por turnos	21
2.5.3.6. Trabalho nocturno	22
2.5.3.7. Trabalho a tempo parcial	23
2.5.3.8. Trabalho temporário	26
2.5.3.9. Férias	31
2.5.3.9.1. Fundamento e natureza	31
2.5.3.9.2. Aquisição, vencimento, duração, retribuição e gozo	31
2.5.3.9.3. Vicissitudes contratuais e o direito a férias	33
2.5.3.10. Feriados	33
2.5.3.10. Faltas	34
2.5.3.10.1. Noção, modalidades e efeitos	34
2.5.3.10.2. Do regime da maternidade / paternidade em especial	35
2.5.4. Retribuição	37
2.5.4.1. Noções gerais, garantias, sua tutela e prescrição de créditos laborais	37
2.5.4.2. Modalidades de retribuição e salário mínimo	45
2.5.5. Segurança e saúde no trabalho	46
2.6. Vicissitudes do contrato de trabalho	46
2.6.1. Suspensão do contrato de trabalho	46
2.6.1.1. Por facto respeitante ao trabalhador	47
2.6.1.2. Crise empresarial e suspensão por facto relativo ao empregador	48
2.6.1.3. Encerramento temporário / diminuição temporária da actividade	48
2.6.2. Transmissão da empresa ou estabelecimento	49
2.7. Incumprimento da prestação laboral principal	50
2.7.1. Procedimento disciplinar, sanções laborais e cessação por facto imputável ao trabalhador	50



2.7.2. Outras situações de incumprimento – a dependência económica e os falsos autónomos	52
2.8. Cessação do contrato de trabalho	52
2.8.1. Caducidade	52
2.8.2. Revogação por acordo das partes	53
2.8.3. Despedimento com justa causa objectiva	53
2.8.3.1. Despedimento individual	53
2.8.3.2. Despedimento colectivo	54
Bibliografia de referência	55
Caso 1 - Fontes do Direito do Trabalho	57
Caso 2 - Contrato de Presta�o de Serviços versus Contrato de Trabalho	67
Caso 3 - Trabalho Temporário, Acidentes de Trabalho, Suspensão do Contrato de Trabalho e Faltas	74
Caso 4 - Tutela dos Créditos Laborais – Dos Privilégios Creditórios em Especial	82
Caso 5 - Despedimento Individual por Razões Objectivas	88
Caso 6 - Despedimento individual por justa causa, procedimento disciplinar e exercício abusivo	93

INTRODUÇÃO | OBJECTIVOS

No âmbito do objectivo mais lato de promoção do acesso ao crédito por parte das MPME, pretende-se, agora, através do presente módulo relativo ao cumprimento e não cumprimento na relação laboral, conferir apoio à litigância laboral.

Neste sentido, atendendo ao público-alvo de M.I. Magistrados Judiciais e do Ministério Público, bem como de Oficiais de Justiça, tem-se por objetivos específicos dotar os formandos de conhecimentos que permitam: reconhecer e compreender o conteúdo típico da relação laboral e compreender o papel dos mecanismos extrajudiciais, enquanto fase anterior à resolução via judicial de litígios laborais.

No que concerne aos M.I. Magistrados, a intenção vai mais no sentido de relembrar alguns conceitos apreendidos aquando da formação base, nomeadamente porque poderão ter estado em Juízos Criminais, Administrativos, ou com outras competências que não aquelas que ora se pretende trabalhar.

Quanto aos Oficiais e Técnicos de Justiça, constituem um público-alvo distinto, pois, não só poderá dar-se o caso de não terem formação superior, como, a tê-la, esta ser noutras áreas que não o Direito. É aqui premente reforçar os conteúdos infra, de modo a que constituam um apoio fundamental e esclarecido à correcta tramitação processual.

Advertência

O presente manual é um trabalho ainda incompleto e ao qual, por uma questão de economia de páginas, foram retiradas muitas das notas de referência aos respectivos autores. Assim, serve apenas para a leccionação na presente formação, não se destinando a outra utilização que não a ora mencionada. Na presente matéria e ordenamento recomenda-se a leitura de MENEZES LEITÃO, Luís Teles de, Direito do Trabalho de Angola, Almedina, 5ª Edição, Coimbra, 2016, não obstante a edição ter algumas desactualizações, nomeadamente no que concerne ao regime do trabalho temporário.

1. Noção e Elementos do Contrato de Trabalho

O Direito Privado tem sido diferenciado do Direito Público com base no Teoria da posição dos sujeitos na relação jurídica. Então, mais do que afirmar que o critério distintivo entre a aplicação de um ou de outro grande ramo do Direito se encontra nos interesses em questão, a doutrina tem reconhecido que urge atender à possibilidade, ou não, que os sujeitos de uma relação jurídica têm em determinar os seus interesses. Assim, no âmbito do Direito Privado, presume-se que as partes, independentemente de serem pessoas humanas ou jurídicas, do referido ramo ou de Direito Público, actuam num mesmo plano em termos de igualdade negocial, são livres para autodeterminarem os seus próprios interesses (vd. art. 405.º, do CCivil); no Direito Público, pelo contrário, o Estado actua à luz do *ius imperi*, impondo unilateralmente uma qualquer obrigação à outra parte (por exemplo, a relação jurídico-fiscal).

O Direito do Trabalho engloba, como referido, três vertentes distintas, a saber: a) a relação individual de trabalho, cujos sujeitos são o trabalhador e o empregador, ligados por um contrato; b) a relação colectiva de trabalho, agora compreendida entre os representantes dos trabalhadores e as empresas isoladas ou associadas, podendo ainda intervir o Estado, e da qual resultam os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho; c) e a relação entre o empregador e o Estado, numa perspectiva de fiscalização por parte deste, do cumprimento de deveres, justificados por interesses gerais que relevam do trabalho, por parte do primeiro.

1.1. Noção

“O Direito do Trabalho regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado”.¹

No que concerne às relações individuais laborais, o facto que lhe dá origem é o contrato de trabalho, cuja noção legal², a saber “é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas”, acentua exactamente os elementos contrato, prestação de actividade, subordinação jurídica e retribuição.

¹ MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª Edição, Coimbra, Janeiro 2004, p. 16.

² Vd. Arts. 3º/3, da Lei Geral do Trabalho (LGT), e 1152º, do Código Civil (CC).

Retomando a noção de Direito de Trabalho, da mesma resulta que não iremos abordar todo e qualquer trabalho dependente, mas tão-só àquele que se encontra fora da esfera do Direito Administrativo (o qual regula o estatuto do funcionário público) e de outros ramos do Direito (Comercial, Civil em geral), e que aquele implica a alienação consciente da força de trabalho em favor de outrem, presumindo sempre o pagamento de uma retribuição, isto sob pena de estarmos perante um qualquer outro vínculo, contratual ou não, alheio à sua *ratio*.

Na génese do presente ramo do Direito esteve uma lógica de equilíbrio de forças entre sujeitos que, na concepção liberal, estariam num mesmo plano de igualdade. Referimo-nos ao surgimento da questão social, a qual partiu da verificação, principalmente com a Revolução Industrial, do facto de os trabalhadores, não só terem perdido o poder de estabelecer/negociar as cláusulas/condições contratuais, mas também o próprio poder de celebrar o contrato, sob pena de porem em causa a subsistência própria e/ou do seu agregado familiar.

Assim, é comum distinguir-se o contrato de trabalho, por exemplo, do contrato de empreitada, previsto nos arts. 1207º e ss, do CCiv. A distinção assenta, sobretudo, na circunstância de neste se prometer um resultado, independentemente da pessoa que o presta. Ao passo que no contrato de trabalho, conforme o disposto, quer no art. 1152º, do Ccivil, quer no art. 3º/3, da LGT, se pretende regular aquela situação contratual pela “qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas.”

1.2. Elementos

.O contrato de trabalho caracteriza-se pelos seguintes parâmetros:

- Prestação de trabalho (facto positivo, nos termos dos arts. 398.º, do CCiv, o qual envolve o dispêndio de energias físicas e psíquicas em prol do empregador; é um dever, mas também um direito do trabalhador – veja-se a tutela de um dever de ocupação efectiva);
- Retribuição (constitui uma contrapartida patrimonial da atividade prestada ou disponibilizada);
- Subordinação jurídica (define “o como, quando, onde e como que meios deve ser executada a prestação de trabalho”, é o reverso do poder diretivo do empregador, e comporta limites – não é uma relação de servil - e graus – a autonomia técnica).

.Ao contrato de trabalho apontam-se as seguintes características:

- Sinalagmático (“obrigações principais encontram-se num nexo de corresponsabilidade e interdependência” – cada uma das prestações é a razão de ser da outra; no direito do trabalho este sinalagma é atenuado em razão do carácter pessoal da prestação – daí compreender o reconhecimento dos direitos a férias, faltas, licenças, ...);
- Oneroso (não há qualquer espírito de liberalidade, de doação);
- Relação obrigacional complexa (porque pressupõe, não apenas as obrigações principais, a retribuição e a prestação de trabalho/disponibilidade, como também deveres acessórios, resultantes do facto de o trabalhador ser uma pessoa, à qual se reconhecem outros papéis sociais – família, educação, ...);
- Patrimonial (a prestação é avaliável em dinheiro, ainda que apenas o mínimo legalmente estabelecido);
- Contrato de adesão – raramente ao trabalhador é permitido que elabore ou altere as cláusulas contratuais propostas/impostas pelo empregador);
- Duradouro (é pelo menos essa a intenção, desde logo pela letra do art. 76.º/4, da CRA, ou do art. 17.º, LGT, ao estabelecer limites para os contratos de duração limitada);
- *Intuitu personae* (salienta-se aqui o facto de o contrato de trabalho ter um carácter pessoal e infungível, em sentido jurídico – contrata-se a atividade concreta de uma pessoa e só raramente poderá ocorrer a sua substituição a pedido do próprio trabalhador; caso contrário estaríamos a contratar um resultado, perspectiva típica da prestação de serviços);
- Consensual, ou seja, o referente à forma dos contratos por tempo determinado ou indeterminado, deve ater-se ao que nos dizem os arts. 219.º CCiv e 16.º LGT, ou seja, existe um Princípio da Consensualidade ou Liberdade de Forma, isentando as partes da realização de um contrato escrito, mas presumindo-se, se assim for, que se trata de um contrato por tempo indeterminado/determinado.

2. Formação e Conteúdo do Contrato Individual de Trabalho

2.1. Pressupostos (do trabalho dos menores em especial)

As pessoas humanas, com base no disposto no art. 66.º, do CCiv, adquirem personalidade jurídica após o nascimento. No tocante à capacidade jurídica, dispendo o CC, nos seus arts 122º e ss, que os menores de 18 anos não têm capacidade de exercício – regime para o qual remete o art. 3.º/21, da LGT -, urge aferir em que condições se reconhece capacidade para a prestação de uma actividade laboral.

O art. 13º/1, da LGT, antecipa a capacidade de exercício para o trabalho dos menores para os 14 anos, ainda que com recurso a especiais cautelas em sede de segurança, saúde e desenvolvimento físico-psíquico (arts. 255.º a 257.º, LGT), e os requisitos seguintes:

- a. Ser assegurada formação profissional (art. 253.º/2, LGT);
- b. Não oposição dos pais / autorização dos pais/representantes legais, consoante inicie a actividade aos 16/17 anos ou 14 anos (art. 254.º/2 e 3, LGT);
- c. Documento escrito (art. 254.º/4, LGT);
- d. Cumprimento do disposto no Decreto Executivo n.º 171/10, de 14/12.

Nota: A ter em atenção o facto de a declaração de invalidade de um contrato de trabalho não implicar a habitual retroactividade, tal como prevê o art. 289.º CCiv. Em Direito de Trabalho o contrato produz efeitos válidos até ao dia em que se opera a invalidade (efeitos *ex tunc* e não *ex nunc*) – ver arts. 15.º/6, 19.º/3, 20.º/4 e 239.º, LGT.

2.2. Elementos acidentais - do contrato de trabalho por tempo determinado, certo e incerto

A introdução do regime do contrato de trabalho a termo implicou introdução de uma maior elasticidade na disciplina dos contratos de trabalho já existentes. Outros vínculos contratuais também já conhecidos, procuraram obter uma flexibilização contratual, a saber: o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho temporário, o contrato de trabalho no domicílio, o teletrabalho, o

trabalho partilhado e o trabalho intermitente ou sob chamada. Isto para além do trabalho autónomo e do apelidado parasubordinado³.

O sistema alemão, por exemplo, limita-se a estabelecer uma cláusula de admissão de situações temporárias desde que pré-exista uma justificação objectiva, mas esta apenas é obrigatória para os contratos com prazo igual ou superior a seis meses⁴.

A contratação a termo busca o ponto de equilíbrio entre a flexibilidade contratual e o princípio da segurança do emprego. Ora, neste contexto, o que se tem verificado é a contratação, maioritariamente, de mão-de-obra menos qualificada que entra num círculo vicioso, na medida em que estes trabalhadores, porque são tidos como “mais flutuantes” e o custo da desvinculação é inferior, são sempre os primeiros a sofrer com as reduções de mão-de-obra. Acresce que estes trabalhadores beneficiam de menor investimento na sua formação profissional. Cria-se uma “espiral” em que à precariedade do vínculo se soma a instabilidade económica e psicológica do trabalhador, traduzindo-se este panorama numa menor produtividade⁵.

Na União Europeia a adopção da Directiva 99/70/CE, de 28 de Junho, veio procurar esbater a discriminação de que são alvo estes trabalhadores contratados a termo, além de ter adoptado uma perspectiva de restrição da contratação destes vínculos e não de promoção dos mesmos⁶. No

³ Realizando a presente enumeração, ABRANTES, José João “O Direito do trabalho face aos novos modelos de prestação do trabalho”, *Revista Jurídica*, Lisboa, AAFDL, Abril 2002, nº 25, pp. 306 e ss, imputa a regulamentação ou o reconhecimento de algumas destas figuras contratuais às correntes de pensamento neo-liberais, criticando-as pelos objectivos de contenção de custos e de especialização de certas actividades à custa das garantias dos trabalhadores – “uma lógica em que... o económico relega o social para um plano secundário” (p. 308). No sentido da necessidade destas medidas flexibilizadoras ao nível do contrato de trabalho, ver BIRK, Rolf, “Competitividade das empresas e flexibilização do direito do trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra, 2ª Série, Ano XXIX (1987), nº 3, pp. 291 e ss.

⁴ E assim é desde uma lei de Maio de 1985 veio estabelecer nos moldes aludidos a ampla possibilidade de estabelecer contratos não permanentes; esta lei deverá ser conjugada com o art.º 620.º, do BGB, o qual, em conexão com a liberdade contratual, já permitia estes contratos com os apelidados “trabalhadores marginais”. Neste mesmo sentido, ver DÄUBLER, Wolfgang, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social, 1994, Tomo II, p. 847 e ss; sobre o regime alemão da contratação a termo no período anterior à referida Lei, ver ABRANTES, José João Nunes, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, Coimbra, Almedina, 1982, pp. 18 e 19, e “Contrato de Trabalho a Termo”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Lisboa, Almedina, 2002, pp. 156 e 157. No caso do direito italiano, ver PERA, Giuseppe, PAPALEONI, Marco, *Diritto del Lavoro*, 7ª ed., Padova, CEDAM, 2003, pp. 319 e ss. Refira-se ainda que ao nível da UE, até há bem pouco tempo (referimo-nos à Directiva 99/70/CE, de 28 de Junho), coexistiam grandes disparidades entre regimes de contratação a termo; por um lado, o Reino Unido, a Irlanda e a Dinamarca sem qualquer tipo de regulamentação específica, por outro lado, a Itália e a Noruega, sistemas detentores de normativos extensos e detalhados nesta matéria, ver GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume IV, Coimbra, Almedina, p. 36.

⁵ GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho...”, cit., pp. 36 a 41, o autor refere o facto de este tipo de vínculo, o qual além de tendencialmente atingir, não só os trabalhadores menos qualificados, mas também afecta mais as mulheres e os jovens, constituindo uma forma de discriminação e, em consequência, igualmente castradora da tutela por via colectiva em virtude do curto espaço de tempo que estes trabalhadores se mantêm nos respectivos e sucessivos empregadores.

⁶ Idem, pp. 42 e 44.

entanto, a mesma não é isenta de críticas. Aponta-se, o facto de não esclarecer a natureza das considerações gerais que constam do acordo-quadro estabelecido entre os parceiros sociais e que se encontra em anexo à directiva – terão o valor de normas preambulares; mas pior, tem-se assistido a uma desregulamentação desta matéria, nomeadamente em Itália, pelo facto de este instrumento ser muito pouco ambicioso e ficar aquém do estabelecido nos sistemas nacionais de muitos dos Estados-membros. Não estabelece limites temporais à renovação dos contratos a termo, remete para a lei nacional ou instrumentos colectivos de direito interno a noção de trabalhador ou parte contratual, entre outras situações, as quais motivam, segundo JÚLIO GOMES, uma *race to the bottom*. À directiva, não obstante, reconhece-se o mérito de tutelar e promover a informação e a formação dos trabalhadores⁷.

Em Portugal, concretamente com o Código do Trabalho, surgiram algumas inovações. Desde logo, abandona a anterior taxatividade em sede de motivos justificativos da contratação a termo certo. Realiza, para o efeito, uma enumeração meramente exemplificativa.

De realçar como aspecto positivo, o facto de, numa clara tendência de esbater as discriminação e ciclo vicioso em que se encontra o trabalhador precário, o qual tem direito à formação profissional⁸.

No Direito Angolano não se exige, nem justificação para a contratação, nem para o prazo, nem limite para as renovações. Resulta dos arts. 16.º e 17.º, LGT, a liberdade de estipulação e de opção pelo termo certo ou incerto – caducidade ocorrerá na sequência do terminus de um prazo ou verificação de um facto.

Verifica-se ainda a liberdade de forma (art. 15.º, LGT), sendo o período experimental decidido em função, não da antiguidade, mas das qualificações dos trabalhadores; ou seja, varia entre os 15 e os 30 dias, nos termos do art. 18.º/3, da LGT.

⁷ GOMES, Júlio, “O contrato de trabalho...”, pp. 36, 42 e 45 a 50. Para mais desenvolvimentos sobre esta matéria, nomeadamente, sobre as intenções do acordo-quadro anexo à Directiva e as legislações nacionais dos Estados-membros, ver VIGNEAU, Christophe, «L'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée», *Droit Social*, nº 11, 1999, pp. 928 a 937. De salientar que tendo pretendido o estabelecimento de regras mínimas nesta matéria, tendo em vista o equilíbrio entre a flexibilidade do tempo de trabalho e a segurança dos trabalhadores (p. 929), os parceiros sociais acordaram no princípio da não discriminação entre trabalhadores a tempo determinado e indeterminado, bem como na necessidade evitar o recurso abusivo àquela forma de trabalho (p. 930). Quanto às diferenças entre as legislações nacionais e as propostas de restrição à contratação a termo, ver pp. 933 a 936.

⁸ Ibidem. Aliás, esta matéria pode, segundo a Directiva sobre o trabalho a termo, ser excluída dos respectivos ordenamentos nacionais, conquanto os contratos sejam concluídos no âmbito do “quadro de um programa de formação, inserção e reconversão profissional pública”; ver VIGNEAU, Christophe, «L'accord-cadre européen sur ...», cit., p. 930.

Quanto à duração, esta varia entre os cinco anos para as grandes empresas e até aos 10 anos para as demais (art. 17.º/1 e 2, LGT). A renovação presume-se automática, sem limite, sendo apenas necessária convenção em caso de definição de prazo diferente (art. 17.º/4, LGT).

A única compensação de que o trabalhador poderá beneficiar, na sequência da caducidade contratual, é da eventual falta de aviso prévio art. 17.º/5, LGT). Não obstante, o legislador prevê a conversão em contrato por tempo indeterminado, caso sejam excedidos os prazos contratuais máximos ou termine o motivo que ocasionou a contratação a termo incerto (art. 17.º/1 a 3, LGT). Contudo, dada a informalidade na contratação, afigura-se de difícil controlo por parte da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT).

2.3. Período experimental

O presente item é essencial a um sãõ decurso da relação laboral, dado que só com a experiência resultante dos primeiros dias / meses é possível aferir, por um lado, se o trabalhador contratado preenche as aptidões profissionais exigidas para o exercício da função, por outro lado, se ao posto de trabalho estão adstritas as condições essenciais à prossecução das actividades solicitadas.

Este tempo de prova a que ambas as partes estão sujeitas, decorre do carácter pessoal da relação laboral (art. 19.º/4, LGT). Assim, o regime actual desdobra-se da seguinte forma:

- a. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, varia entre os 60 e os seis meses, consoante a complexidade / grau de responsabilidade do trabalhador (art. 18º, LGT);
- b. Para os vínculos com duração determinada, aquele período varia entre os 15 e os 30 dias, consoante a menor ou maior qualificação – se convencionado;
- c. O período experimental pode ser reduzido / excluído por meio de instrumento de regulamentação colectiva / acordo, sendo por isso um regime que estabelece um máximo legal, mas relativamente imperativo (art. 18.º/2, LGT);
- d. O regime em questão proporciona a possibilidade de desvinculação imediata, não justificada e sem direito a qualquer indemnização, (art. 18º/5, LGT).

2.4. Direitos/poderes e deveres das partes

Para além da obrigação principal de cada uma das partes do contrato de trabalho – quer a de executar a actividade laboral de acordo com as determinações do empregador (14.º/1), quer a de pagar atempadamente a retribuição (41.º/c) -, existem ainda um conjunto vasto de deveres acessórios (art. 41º/a, d) e g)) e de prestação secundária (ocupação efectiva – art. 43º/b) – e formação profissional – arts. 41º/f) e 42º) que constituem as condições materiais e sociais da execução daquele.

Pelo lado do trabalhador, elencados no art. 44º, LGT, existem, sucintamente, os seguintes deveres:

- a. Dever de lealdade / não concorrência, mas não necessariamente de exclusividade;
- b. Dever de assiduidade e de pontualidade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas;
- c. Deveres de custódia e de prevenção.

Quanto ao empregador, também se apontam, nos arts. 41.º a 43º, LGT, os seguintes deveres do empregador:

- a. Dever de assistência, enquanto dever de protecção geral do trabalhador;
- b. Dever de cooperação creditória ou de fornecimento das condições materiais necessárias à execução contratual, sob pena de o empregador não poder ser desonerado do dever de retribuir;
- c. Dever de ocupação efectiva, vide as considerações que ora se anexam.

Academicamente, discute-se a questão de um direito à ocupação efectiva – o verso de um dever de prestação de trabalho (no Direito Civil seria um direito a prestar a obrigação). Monteiro Fernandes defende que tal situação é perfeitamente legítima enquanto objectivamente fundada, ié, na medida em que consequente de interesses económicos e estratégicos decorrentes da prossecução da actividade empresarial. Para além destas situações, ainda poderemos referir os casos de suspensão da laboração ou de suspensão preventiva disciplinar, as quais, na realidade, implicam a não atribuição ao trabalhador de prestações laborais concretas.

Num plano não patrimonial a inactividade forçada pode levar a uma afectação moral/psicológica/social.

Já numa perspectiva patrimonial, é lícito afirmar que a inactividade leva à desactualização de conhecimentos, desacreditamento no mercado de trabalho, ... - posição de Jorge Leite.

Mas será que existe uma base normativa para tal posição? Não há entre nós uma norma específica para este tipo de situações, daí apenas podermos-nos basear no espírito de algumas normas, tais como:

- Direito ao Trabalho
- Liberdade de escolha de profissão
- Também lhe é possível requerer ao tribunal, numa acção própria, que obrigue a entidade patronal a atribuir-lhe funções;
- Por fim, em qualquer das situações anteriores, assiste-lhe sempre (ao trabalhador) um direito a uma indemnização;

Para Bernardo Xavier já não é assim. Só em certos casos mais escandalosos é que não será considerada uma conduta lícita do empregador, ié, quando exista uma discriminação clara e contra a boa fé; caso contrário, não será relevante tal comportamento, nem à luz dos princípios constitucionais.

2.5. Objecto da prestação de trabalho

2.5.1. Categoria (noção e análise das hipóteses legais de flexibilidade funcional – polivalência e *ius variandi*)

Do art. 3º/3, LGT, resulta uma situação de subordinação jurídica do trabalhador. Ora, esta subordinação traduz-se numa colocação à disponibilidade do empregador no âmbito da categoria para a qual o trabalhador foi contratado – tal como resulta das limitações do poder directivo previstas pelos art. 43º/c), LGT.

Assim, a categoria profissional é a forma pela qual se exprime o objecto do contrato de trabalho, estabelece o estatuto profissional do trabalhador na empresa.

Mais, diz a lei civil que todo o contrato que não indicar o seu objecto, ou o mesmo não for determinável, é nulo – art. 280º/1, do CCiv.

Aliás, dentro da determinação genérica inicial do objecto do contrato de trabalho, caberá à entidade patronal determinar o posto de trabalho/conjunto de funções pretendidas, bem como, em momento posterior, indicar/conformar em concreto a prestação laboral pretendida.

Acresce ainda, quanto à categoria, uma proibição de baixar o trabalhador de categoria a título definitivo (art. 39.º/3, LGT) e uma excepção, a qual pressupõe um processo que inclui o consentimento do visado e a autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos do art. 75º, da LGT.

Acontece porém que, numa situação temporária, a qual se enquadra nas situações de mobilidade/flexibilidade funcional, a categoria do trabalhador pode “variar”. Estas podem consistir em casos de prestação de actividades afins daquelas para as quais o trabalhador foi contratado – polivalência -, ou no exercício de “funções” diferentes das contratualmente estipuladas – “ius variandi”.

Quanto aos requisitos do “ius variandi”, estes são:

- não haver estipulação em contrário no próprio contrato individual de trabalho;
- quando o interesse da empresa o exija – por motivos objectivos, compreenda-se, os resultantes do exercício da actividade económica da empresa e não por puro “capricho” do superior hierárquico;
- ser uma situação transitória/temporária;
- não implicar diminuição da retribuição do;
- não implicar modificação substancial da posição do trabalhador – ou seja, a lei pretende que o trabalhador não mude radicalmente as suas funções, quer hierarquicamente quer ao nível da dignidade e aptidões para o fazer (pretende-se evitar a desvalorização profissional e os danos psicológicos, sociais e materiais que tal acarreta). Refira-se que as ofensas à integridade moral ou assédio que o uso ilegítimo deste poder poderá traduzir, são passíveis de indemnização e de despedimento por justa causa do trabalhador.

O Legislador prevê ainda as hipóteses de alteração em função do empregador ou por razões respeitantes ao trabalhador – arts. 73.º e 74.º + 95.º/4, LGT.

2.5.2. Local de trabalho

Nesta matéria impera o Princípio da Inamovibilidade – art. 77.º/2, LGT, na medida em que a entidade patronal nunca poderá, regra geral, transferir unilateralmente os trabalhadores. O local de prestação da actividade deverá ser definido pelas partes aquando da celebração do contrato (art. 14.º/2-c), LGT), não cabendo ao empregador, a coberto do seu poder directivo (art. 36.º/a), LGT).

Sendo a actividade prestada predominantemente fora do centro administrativo do empregador, deverá ser neste, enquanto local de recepção das instruções, presumido como local de trabalho (art. 77.º/1, LGT – norma supletiva).

No entanto, é a própria lei a prever excepções àquela regra (para além das situações de acordo entre empregador e trabalhador ou intervenção dos IRCT). As alterações podem ser *temporárias* (art. 78º) ou *definitivas* (art. 79º), impondo a lei um procedimento próprio (art. 317º). No tocante às situações de mobilidade geográfica a título definitivo, estas podem assumir os seguintes tipos TIPOS:

- i. *Transferências Colectivas*, isto é, o encerramento de um estabelecimento e, em consequência, a deslocação de todos os trabalhadores para outro lado ou a possibilidade, em caso de prejuízo para o trabalhador e/ou seu agregado, de este resolver o contrato de trabalho com direito a indemnização por antiguidade (arts. 79.º e 210.º e ss);
- ii. *Transferências Individuais*, estas têm um regime diferente, pois são apenas alguns trabalhadores transferidos sem que haja encerramento do estabelecimento comercial – ver o que dispõe o art. 78º/1. Neste caso só é possível transferir se não existir “prejuízo sério para os trabalhadores”, os quais poderão optar por permanecer na empresa e se provar da existência de um interesse decorrente do exercício da actividade empresarial (diferente de uma decisão puramente subjectiva e eventualmente discriminatória para

- iii. De qualquer modo, em ambas as situações, pelo art. 80.º, as “*despesas directas*” – mudança de casa, mobílias, escola para os filhos ou as despesas acrescidas na deslocação ao emprego, ... - são devidas ao trabalhador, mas já não as relativas ao facto de a região para a qual é transferido ter um nível de vida mais elevado.

Há um reforço do princípio da inamovibilidade para as transferências de delegados sindicais (ver o art. 33.º, Lei Sindical – LS -, Lei n.º 21-C/92, de 28/08).

2.5.3. Duração e organização do tempo de trabalho

2.5.3.1. Noções básicas e os limites legais à duração

Tendo por base a sua noção e tutela nos termos dos arts. 76º/2, CRA, e 92º e ss, LGT, iremos referir, neste tema relativo à determinação quantitativa da prestação de trabalho, as noções de período normal de trabalho, horário de trabalho, intervalo de descanso, descanso diário e descanso semanal.

Ora, nos termos do art. 95.º/6, LGT, considera-se tempo de trabalho aquele durante o qual o trabalhador se encontra adstricto ao desempenho da actividade contratada, incluindo aqui quer as interrupções ocasionais para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis quer por motivos objectivos ligados à pessoa do empregador.

Assim, a duração convencionada ou período normal de trabalho, definido no art. 95º, LGT, consiste no número de horas diárias e semanais que o trabalhador está contratualmente obrigado a prestar. Por lei este limita-se a 8h/dia num máximo de 44h/semana (art. 95º/1-a) e b), LGT), embora possa ser prestado de modo fixo (igual em cada dia/semana) ou variável (adaptado às necessidades de produção da empresa).

Relacionado com este conceito encontram-se ainda o de período de funcionamento (art. 98º, LGT), o qual poderá obrigar à organização de turnos na medida em que sejam ultrapassados os limites do período normal de trabalho.

O conceito de horário de trabalho (art. 92º), por seu turno, visa fixar a distribuição das horas do período normal de trabalho entre os limites do período de funcionamento. Os mapas dos horários

de trabalho deverão ser afixados em locais visíveis e, pelo menos, com 15 dias de antecedência relativamente à data em que deverão entrar em execução (art. 93.º, LGT).

No tocante ao intervalo de descanso, o qual se traduz num período de auto-disponibilidade do trabalhador, prevê o art. 96.º/1, LGT, que dure entre 45m-1h30m, dividindo dois períodos de trabalho diário, os quais se pretende que não tenham mais de 5h/cada. A adpção do limite mínimo ou do máximo está dependente do facto de o empregador dispor de refeitório ou não (art. 96.º/2).

Este intervalo de descanso pode ser reduzido até 30m, tal como dispõe o art. 97.º/3, se a IGT autorizar. No demais, qualquer alteração por meio de IRCT só poderá ocorrer se observado o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador (art. 96.º/3).

Segue-se o descanso diário, que é aquele intervalo que procura dividir duas jornadas de trabalho e que, regra geral, tem um limite mínimo de 10h (art. 96.º/4), comportando duas excepções: (i) as situações de isenção de horário de trabalho por parte de cargos de administração, direcção, chefia e de quem lhes preste acessória (art. 107.º/1); mas também (ii) a prestação de trabalho extraordinário nos casos previstos no art. 113.º/2-a) e d), os quais prescindem daquele limite (arts. 115.º/2).

Por fim, quanto ao descanso semanal, obrigatório e complementar, em regra, respectivamente, o Domingo e o Sábado, o que a lei prevê em absoluto, é o gozo de um dia acrescido de um período de 10h, correspondente ao descanso diário (arts. 95.º/3-a), 120.º e 122.º). Claro está, no caso da realização de turnos ou de actividades de funcionamento contínuo, o(s) dia(s) de descanso semanal é(são) flutuante(s) (arts. 120.º/3 e 121.º/2). O ordenamento jurídico Angolano estabelece uma distinção entre o trabalho extraordinário prestado no meio dia ou dia de descanso semanal complementar e o realizado no dia de descanso semanal obrigatório, na medida em que naquele o acréscimo retributivo segue o padrão do prestado em dia normal de trabalho, ao passo que este confere uma percentagem mais elevada – e, como se verá infra, o direito a descanso compensatório (ver arts. 117.º/1, 2 e 5, 124.º/1 e 2 e 157.º/10).

2.5.3.2. A flexibilidade / adaptabilidade do tempo de trabalho

Tendo em vista esbater a tendência da fixidez em matéria da prestação laboral, bem como, ora de fazer face a situações específicas de solicitação de trabalho, ora de reduzir o recurso ao trabalho extraordinário, com todos os custos inerentes para o empregador, o legislador reconhece a modulação na organização dos tempos de trabalho nos termos seguintes:

- a. Regime da disponibilidade. Definido no art. 3º/24, LGT e previsto no art. 103º, traduz-se no apelidado trabalho à chamada e para actividades de funcionamento contínuo. O legislador tipificou os sectores em que poderá ser reclamada a prestação de actividade nestes moldes (art. 103º/1), os modo e limites para a sua prestação (art. 103º/1-a a d)) e os direitos decorrentes da maior penosidade da mesma (acréscimo retributivo devido em função da dimensão da empresa empregadora – art. 103º/3). A presente matéria pode ser alterada por IRCT (art. 103º/2);
- b. Horário de trabalho em alternância (art. 104º). Consiste na possibilidade de existirem períodos ininterruptos de quatro semanas de trabalho efectivo, seguido de igual tempo de descanso. O período normal de trabalho diário pode atingir as 12h, compreendendo dois intervalos de 30m cada, na medida em que se pressupõe que o trabalhador não se possa ausentar do seu posto de trabalho (arts. 99º/2 e 104º/2-d). Atendendo ao limite de 44h/semana, o tempo excedente configurará trabalho suplementar (art. 104º/2-e));
- c. Trabalhador estudante (art. 105.º). A possibilidade de beneficiar deste regime durante o horário de trabalho carece de autorização (art. 3º/29) e de acordo escrito com o empregador (art. 105º/1). Daqui decorre o direito aos dias de prestação de provas, com direito a retribuição (arts. 148º e 105º/2). A frequência de uma formação fora do horário de trabalho confere igual direito, ainda que eventuais dispensas, não obstante considerarem-se justificadas, impliquem a perda de retribuição (art. 105º/3). Salvo melhor opinião, excepto nos casos em que, por acordo, o empregador mantenha a retribuição, a regra da redução proporcional desta ao tempo efectivamente prestado é prejudicial para o trabalhador estudante (art. 106º);
- d. Horário de trabalho para recuperação de suspensão de actividade (art. 97º/2). Aplica-se para paragens decorrentes das circunstâncias do art. 193.º, LGT, com afastamento

deste regime para as situações que tenham origem em conflitos laborais ou férias e feriados (art. 3º/33). Deve ainda atender-se aos limites do período normal de trabalho diário e semanal do art. 95º/2 – respectivamente, 10h e 54h;

- e. Horário de trabalho modulado (art. 97º/2). À semelhança do referido no regime anterior, existe aqui igual limite do período normal de trabalho diário (10h) e semanal (54h) (art. 95º/2 e 3-b)), embora constitua condição para a sua implementação, ou a previsão em IRCT ou acordo com os representantes dos trabalhadores (art. 3º/34). Consiste numa adaptabilidade à flutuação e intensidade de trabalho do empregador, permitindo uma repartição desigual de trabalho entre diferentes semanas e óbvia poupança com trabalho extraordinário;
- f. Horário variável (arts. 3º/17 e 97º/2). Definido por acordo individual ou IRCT, pressupõe liberdade de início e de fim da prestação de trabalho para o trabalhador, conquanto seja cumprido o tempo de trabalho acordado e respeite os referidos limites do art. 95º/2 e 3-b).

2.5.3.3. Isenção do horário de trabalho

No tocante ao âmbito material, o regime de isenção abarca, conforme o previsto no art. 107º/1, aos cargos de administração, direcção e chefia, não sendo, a estes trabalhadores, aplicáveis os limites do PNT, do art. 95.º, LGT.

Já os trabalhadores que exercem uma actividade fora do centro de trabalho, a instituição da isenção de horário depende de acordo - exigência da forma escrita (art. 107º/2) -, obriga à inscrição no processo individual do trabalhador (art. 107º/3) e ao respeito pela média de limite máximo de PNT diário de 10h, interrompida por um intervalo de 1h para refeição (art. 108.º/2).

Ponto assente é o de que a estipulação da isenção em nada prejudica o gozo dos dias de descanso, quer o obrigatório quer o complementar (seja de meio dia, seja de um dia completo), nem o dos dias feriados (art. 108.º/1). Mais, os trabalhadores deverão remunerados pelas horas extraordinárias realizadas nesses dias (ver o art. 114º/a), *a contrario*).

Por fim, no tocante à sua retribuição, estabelece o art. 109º, LGT:

- a. Mínimo de 1h/dia de trabalho extraordinário (nº 1) – apenas para os trabalhadores isentos na sequência de acordo (art. 107º/2) e enquanto a situação se mantenha (art. 109º/3);
- b. Inscrição em mapa do trabalho realizado no regime de isenção (art. 109º/2);
- c. Proposta de determinação: (valor/h x 1,5/1,3/1,2/1,1 x 22 dias úteis).

2.5.3.4. Trabalho extraordinário (suplementar)

O trabalho extraordinário, enquanto solicitação de actividade fora do PNT, seja por antecipação seja no prolongamento deste, ocorre nos tempos de interrupção da jornada de trabalho – no intervalo de descanso ou no descanso diário ou ainda no descanso semanal -, tem a sua previsão legal nos arts. 3º/31 e 113º e sgs, todos da LGT. Não constitui trabalho extraordinário o previsto no art. 114.º (isentos, nos dias úteis; recuperação de suspensão e as outras do art. 95º/2 e 3).

A solicitação do empregador constitui o trabalhador na obrigação de cumprimento da prestação suplementar de trabalho (art. 116º/3), conquanto:

- a. Seja objectivamente justificado (com referência às necessidades decorrentes da exploração da actividade económica) pelo empregador, prevendo o legislador no art. 113º/2 o que considera necessidades imperiosas;
- b. Seja antecedido de solitação expressa ou autorização da IGT (art. 116.º/1, 2 e 5);
- c. Cumpra os limites quantitativos do art. 115º, LGT – 2h/dia útil, 40h/mês e 200h/ano (art. 115º/1), prazos ultrapassáveis por autorização expressa ou tácita da IGT (art. 115º/3 e 5);
- d. Respeite os limites subjectivos:
 - i. “razões ponderosas” alegadas pelo trabalhador – levanta problemas, porquanto:
 - a. Para alguns autores é sempre necessário o trabalhador realizar o pedido de dispensa, sendo que é à entidade empregadora que cabe decidir da sua concessão ou não. Ao trabalhador caberia tão só um direito à indemnização dos danos causados por uma ordem ilegítima/excessiva (com violação da ponderação razoável dos interesses em causa), subsistindo a exigibilidade da prestação do trab. suplementar;

- b. Para outros - Jorge Leite -, os trabalhadores têm um direito de escusa ou de desobediência; ié, sempre que o seu pedido seja razoável deve ser atendido podendo o trabalhador recusar-se a prestar trabalho suplementar;
- c. De qualquer modo estamos em face de conceitos indeterminados, sendo necessário ponderar os interesses em causa, bem como os possíveis prejuízos para cada parte. Em suma, tratando-se de trabalho que não é contratualmente estabelecido, há que aferir, primeiro, se os requisitos legais da sua exigibilidade se verificam e, posteriormente, face aos argumentos dados pelo trabalhador para a sua não realização, decidir ou não pela sua obrigatoriedade;
- ii. Dispensa de determinados grupos de trabalhadores:
 - a. Trabalhadoras grávidas, puérrupras ou lactantes (art. 246º/1-b));
 - b. Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida (art. 264º/3);
 - c. Trabalhadores nocturnos, salvo as solicitações nos termos do art. 113º/2-a) e d) ou autorização da IGT (art. 116º/5);
 - d. Menores, salvo enquadramento expresse no art. 113º/2-a) e b), 16/17 anos, autorização da IGT (art. 259º/2) e respeito por limites quantitativos mais apertados (art. 259º/3).

Da realização de trabalho suplementar decorre o direito a:

- a. Acréscimo retributivo (art. 117º) – o legislador não distingue consoante os dias em que é prestado, atendo-se ao critério :
 - i. Acréscimos (nºs 1 e 2): 10% a 50% por hora, consoante a dimensão da empresa e até 30h/mês; 10% a 75%, após este limite;
 - ii. A determinação do número de horas de trabalho extraordinário deverá ter em consideração os critérios do art. 117º/4;
 - iii. No que concerne à prestação nos dias de descanso semanal obrigatório, o acréscimo é de 75%, nos termos do art. 124º/1;
 - iv. Cálculo:
 - 1. Art. 157º/10 - (salário base x 12) : (52 x 40) = valor/hora;

2. Se porventura tiver havido trabalho nocturno, sobre o valor encontrado deverá acrescer o previsto no art. 112º/1 (art. 117º/3);
- b. Aqui acrescerá o direito a um descanso compensatório de meio dia ou de um dia, devido na sequência da solicitação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório e a gozar nos termos do art. 125º.

O trabalho extraordinário obedece a um registo e potencial inspecção por parte da IGT (art. 118º).

2.5.3.5. Trabalho por turnos

Existe trabalho por turnos quando em virtude do período de funcionamento da empresa ultrapassar o período normal de trabalho diário (art. 98º/1). A sua organização decorre da faculdade de organização do tempo de trabalho reconhecida ao empregador e prevista no art. 37º, LGT.

Os turnos podem ser fixos, caso em que os trabalhadores praticam sempre os mesmos horários de trabalho e a soma de todos os horários, com ou sem sobreposição, corresponde ao período de funcionamento do estabelecimento (art. 98º/2). São variáveis os turnos que implicam a prestação de trabalho em períodos diferentes, com rotação periódica e obrigatória de uns para os outros (art. 98º/4).

Do seu regime destaca-se:

- a. Limitação do PNT a 8h/dia (art. 99º/1), não obstante ser permitida o seu alargamento até às 54h/semana, quer pela natureza da actividade (art. 99º/3) quer na situações de horário de trabalho em alternância (arts. 99º/4 e 104º);
- b. Salvo o art. 100º/3, o acréscimo retributivo está legalmente previsto para os turnos rotativos, que inclui a realização de trabalho nocturno, e cifra-se num adicional entre 10% e 50%, consoante a dimensão da empresa (art. 100º/1 e 2);
- c. Aos trabalhadores devem ser asseguradas as condições em matéria de segurança, e saúde no trabalho, dada a maior probabilidade de acidentes decorrentes deste modo de prestação da actividade (art. 81º/1);

- d. A realização dos turnos implica o respeito pelo descanso diário mínimo entre dois períodos consecutivos, um intervalo de descanso de 30m – incluído ou não no PNT – e a o direito à alteração de turno apenas após o dia de descanso semanal (arts. 99º/2 e 101º).

2.5.3.6. Trabalho nocturno

Todo o regime legal está construído para a prestação de uma actividade laboral diurna. No entanto, porque esta pode ocorrer durante a noite, quer pela natureza das actividades em si, quer pelo período de funcionamento adoptado, quer por força da ocorrência de necessidades anormais de trabalho, nos arts. 110º a 112º, veio a Lei a tutelar o presente regime.

Da conjugação dos arts. 3º/30 e 110º/1, LGT, resulta que é trabalhador nocturno aquele que preste a sua actividade, ou pelo menos três horas, no período compreendido entre as 20h e as 6h. Não obstante, o legislador afasta deste regime as actividades que, por natureza, são prestadas no citado período, tal como previstas no art. 116º/2, LGT, podendo, por diploma legal ser excluídas outras actividades (art. 110º/3).

Ao trabalhador que preste actividade no período nocturno é devido, ou um acréscimo remuneratório entre os 5% e os 20%, consoante a dimensão da empresa (art. 112º/1), ou uma redução equivalente no tempo de trabalho, se definido por meio de IRCT (art. 112º/2 – a norma do 112º/1 é relativamente imperativa mínima, pelo que a lateração não poderá prejudicar os trabalhadores).

No que concerne a limites, estes são:

- a. Em termos quantitativos e no que concerne ao PNT diário, este não pode exceder as 8h/dia (art. 111º);
- b. Salvo as solicitações nos termos do art. 113º/2-a) e d) ou autorização da IGT (art. 116º/5), não pode ser-lhes solicitado trabalho extraordinário;
- c. No que concerne a limitações subjectivas, estas abrangem as mulheres – pelo género ou pelo facto de estarem grávidas, puérperas ou lactantes (arts. 245º/1-b) e n.º 2, 246º/1-c) -, os menores – vedado ou permitido com restrições (formação profissional) o trabalho

realizado entre as 20h e as 7h (art. 259º/4 e 5) – e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida (art. 264º/3).

2.5.3.7. Trabalho a tempo parcial

Este vínculo contratual enquadra-se nas políticas de gestão do trabalho consequentes do movimento de redução do tempo de prestação da actividade laborativa a que se vem assistindo, na maioria dos países europeus, desde a década de oitenta⁹. Procurou-se responder a uma tripla evolução das necessidades das empresas: adequação ao modelo de produção *just in time*¹⁰, uma maior qualificação, autonomia e responsabilização dos trabalhadores e, por fim, a urgência de rentabilização do investimento de capital em equipamentos, cada vez mais sofisticados e igualmente dispendiosos¹¹.

Acrescem aqui, de igual modo, outros factores, tais como: a diminuição drástica do emprego na Europa¹², promovido, quer pela deslocalização da produção (em busca da diminuição do custo do factor trabalho¹³) quer pela introdução das novas tecnologias quer pelo crescimento populacional¹⁴.

Assim sendo, além da tendência para a diminuição do período normal de trabalho (consequência da elevação do binómio intensidade laborativa-productividade permitida pela introdução das

⁹ REBELO, Maria da Glória, *Trabalho e Igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Oeiras, Celta Editora, 2002, p. 35.

¹⁰ UGUINA, Jesús R. Mercader, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías ...*, cit., pp. 66 a 68, segundo o autor, este modelo produtivo implica a tipificação, modelarização (permitindo a produção em fases separadas e com grandes ganhos de produtividade) e a standardização das partes componentes do produto.

¹¹ REBELO, Maria da Glória, *Trabalho e Igualdade: ...*, cit., p. 36.

¹² Neste mesmo sentido ver AUVERGNON, Philippe, "Redução do tempo de trabalho e progresso da flexibilidade em França: a lei "Aubry II"", *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Ano VII(2000), nº 16, pp. 121, reserindo o autor o facto de, mais do que o objectivo de melhoria das condições de trabalho e da vida dos trabalhadores, as políticas de redução do tempo de trabalho (aqui num contexto de redução do período normal de trabalho para as 35h/semana) visam sobretudo a partilha do emprego existente e o ganho de competitividade pelas empresas.

¹³ As empresas tendem a distribuir actividades ou funções por várias localizações, sendo a escolha realizada, não só por factores de inovação, investigação e desenvolvimento e componentes tecnológicas do local, mas igualmente consoante a fase do ciclo de vida do produto. Quanto ao factor trabalho, a localização procura zonas com elevadas competências dos trabalhadores, mas atende igualmente aos seus custos, os da retribuição e outros direitos, além dos da maleabilidade dos vínculos contratuais e possibilidades de desvinculação. Vd. MAIA, Plácido (coord.), *Deslocalização de Empresas e Emprego*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2002, pp. 43 e ss.

¹⁴ REBELO, Maria da Glória, *Trabalho e Igualdade: ...*, cit., p. 37.

tecnologias no processo produtivo¹⁵), em conjugação com políticas de flexibilização do horário de trabalho¹⁶ e das que ora nos dizem respeito, as políticas de partilha do trabalho¹⁷.

Logo, com a adopção do regime do contrato de trabalho a tempo parcial resulta a conciliação dos constrangimentos da flexibilidade empresarial - que, em actividades com “curvas de produtividade pronunciadas e longas”¹⁸, incorre em situações em que o recurso ao trabalho suplementar pode não ser suficiente e a contratação a tempo integral justificável - e as aspirações dos trabalhadores para a resolução dos problemas sociais – não apenas os emergentes das situações de desemprego, como também os relativos à conciliação da vida profissional com a familiar, além das situações de trabalhadores mais qualificados que reestruturar a sua vida profissional (pluriactividade)¹⁹; não obstante esta forma de trabalho constituir uma ameaça para o progresso profissional e para a protecção social²⁰.

No tocante à caracterização e limites do contrato a tempo parcial, a Lei Geral do Trabalho enquadra-o como um caso de horário de trabalho especial e não como uma modalidade de trabalho em si mesma.

¹⁵ Ibidem e no “A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial”, *Organizações e Trabalho*, Oeiras, Celta Editora, nº 26 (Dezembro de 2001), p. 33, referindo a autora que o crescimento económico, embora fruto da inovação (entenda-se a informática e as novas tecnologias da comunicação e informação), também tem origem no aumento da duração da intensidade do trabalho; UGUINA, Jesús R. Mercader, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías ...*, cit., pp. 64 e 65, fazendo este autor referência ao facto de as transformações tecnológicas induzirem a flexibilidade empresarial no sentido de adequar o sistema produtivo, organizar o trabalho e os recursos humanos disponíveis de modo a adaptá-los às variações das exigências de quantidade e qualidade do mercado, bem como de diversidade dos produtos.

¹⁶ Como exemplo de ambas as tendências, a de redução do período normal de trabalho e a de flexibilização funcional, ver a adopção da Lei nº 21/96, de 23 de Julho, que entre nós veio reduzir a duração semanal de trabalho para as 40h; neste mesmo sentido ver LEITE, Jorge, “Flexibilidade funcional”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Ano IV(1997), nº 9-10, pp. 5 a 37 considerando o autor o presente diploma como uma “estratégia defensiva” de saída da crise que, apesar de ser uma lei de flexibilização, não desregulamenta a matéria mas “redistribui os poderes existentes no âmbito da relação de trabalho e da empresa” (p. 12).

¹⁷ REBELO, Maria da Glória, *Trabalho e Igualdade: ...*, cit., pp. 37 e ss. Para BRUNHES, citado pela autora (p. 38), a questão da redução do tempo de trabalho deverá assentar em quatro proposições: a da sua necessidade para regular o desemprego; o tempo de trabalho deve ser muito mais flexível na criação de novas actividades; não deve o tempo de trabalho ser isolado dos outros tempos de vida; e, por último, adopção de políticas de emprego cuidadas na medida em que as mesmas podem ter efeitos negativos sobre o emprego. No tocante às novas técnicas de gestão do trabalho, ver BROSSARD, Michel, «Réflexions sur l’implantation de l’organisation modulaire de travail dans le vêtement», *Relations Industrielles*, Ontario, Volume 53 (1998), nº 3, pp. 1 a 29. Pp. 7 a 10, o autor descreve o processo de modularização produtiva, representando-o como uma segmentação do todo em grupos ou células autónomas de trabalho, as quais realizam todas as fases do processo produtivo e trabalham por objectivos.

¹⁸ Neste sentido e citação de FERNANDES, António Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, pp. 362, 365 e 370.

¹⁹ Idem, pp. 362, 369 e 370. Ver ainda REBELO, Maria da Glória “A flexibilidade no trabalho: as questões ...”, cit., p. 37, aludindo a autora que para além da redistribuição do trabalho e da diminuição, para as empresas, do custo do trabalho pouco qualificado, apontam-se desvantagens ao trabalho a tempo parcial; de entre estas, há que evitar que se transforme num fenómeno de exclusão, ou seja, de jovens, feminino e involuntário e a realização dos horários enquanto prerrogativa do empregador.

²⁰ Neste mesmo sentido, ver REBELO, Maria da Glória, cit., pp. 42 e 43, e *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: o caso de Portugal no contexto da UE*, Dissertação de Doutoramento, Lisboa, 2001, pp. 230 e ss.

No que concerne aos traços gerais do regime jurídico, salienta-se:

- a. Parece ser admissível, quer na modalidade horizontal – mais comum e que pressupõe a prestação diária de um determinado número de horas - quer a modalidade vertical – apenas alguns dias da semana ou mês;
- b. Na ausência de restrição legal expressa, presume-se igualmente que a laboração a tempo parcial possa ser realizada através de contrato por tempo indeterminado ou determinado, bem como através de contrato de trabalho temporário;
- c. Trata-se de um regime formal, nos termos do art. 102º/2, até porque, acrescente-se, deverá presumir-se celebrado por tempo integral o vínculo laboral sem expressa redução a escrito do tempo de trabalho;
- d. No que concerne ao PNT, é definido um limite máximo, presume-se que diário, de 5h ou 4h, consoante seja prestado no período diurno ou nocturno (art. 102º/1);
- e. O legislador atribui uma preferência legal para a integração no mercado de trabalho de trabalhadores com responsabilidades familiares – ver ainda o disposto no art. 244º -, capacidade de trabalho reduzida – ver art. 264º/2 - ou que frequentem o ensino médio ou superior (art. 102º/3);
- f. No demais, a determinação de direitos e deveres laborais deverá atender à regra da proporcionalidade e em comparação com os trabalhadores a tempo completo (art. 102º/4).

2.5.3.8. Trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário, enquanto fenómeno de flexibilidade quantitativa e de “diluição do pólo patronal”²¹, faz parte das formas atípicas de emprego que, após a sua emergência exponencial nos Estados Unidos e na Europa nos anos cinquenta, possibilitou e potenciou os fenómenos de emagrecimento, descentralização e externalização produtivas²².

²¹ SUPIOT, Alain, “Les nouveaux visages de la subordination”, *Droit Social*, n.º 2, Février 2000, p. 135, embora enquadrado numa abordagem de descentralização do poder empresarial, o trabalho temporário assemelha-se por pressupor a repartição do poder disciplinar.

²² Neste mesmo sentido ver VOSKO, Leah F., “Regulating precariousness? – The temporary employment relationship under the NAFTA and the EC Treaty”, *Relations Industrielles*, Ontario, Volume 53(1998), n.º 1, pp. 1, 3, 4, 10 e ss; o autor, realizando uma exposição da génese do trabalho temporário, integra-o na gestão quantitativa do factor mão-de-obra na empresa; explicando ainda as novas tendências de emagrecimento das organizações ao seu núcleo essencial, as quais, quer para actividades tidas por secundárias face à

Em torno do objectivo da flexibilidade quantitativa, os clientes/utilizadores das empresas de trabalho temporário, em regra, usam este mecanismo atendendo a três ordens de razões. Em primeiro lugar, e tendo em conta um clima de alguma incerteza económica, procuram os utilizadores fazer face à flutuação das encomendas. Acresce ainda o facto de o presente mecanismo ser uma forma de selecção de mão-de-obra para a contratação de trabalhadores a integrar os quadros permanentes do utilizador, correspondendo a um sucedâneo do período experimental. Por último, a contratação de trabalho temporário diminui os custos sociais da organização do utilizador²³.

Ora, o trabalho temporário assenta numa estrutura triangular que envolve uma empresa de trabalho temporário, a qual age como empregador de um ponto de vista legal, um trabalhador a quem vão sendo atribuídas por aquela actividades, e, por fim, uma terceira parte ou cliente/utilizador dos serviços da primeira empresa, que é responsável pela conformação e fiscalização das actividades a prestar pelo trabalhador temporário destacado para as suas instalações²⁴.

especialização produtiva, quer para fazer face a acréscimos de encomendas, entre outras figuras contratuais, tais como o *outsourcing* ou a subcontratação, recorrem ao trabalho temporário. Para o desenvolvimento daqueles conceitos ver ainda, REDINHA, Maria Regina, *A Relação Laboral Fragmentada...*, pp. 46 a 48, 56, 57, 61 e 62. Para a visualização do fenómeno da constituição de empresas de trabalho temporário no seio de grupos de empresas, permitindo assim racionalizar o processo produtivo mantendo uma força de trabalho nuclear e contratando apenas o necessário para fazer face às flutuações produtivas, ver CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Porto, Universidade Católica, 2001, pp. 128 a 135. Também REBELO, Maria da Glória, *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: ...*, p. 225.

²³ Neste sentido, VOSKO, Leah F., “Regulating precariousness? ...”, cit., pp. 6 e 7. Apontando no entanto o autor algumas desvantagens da contratação constante e excessiva de trabalho temporário, como, por exemplo, o facto de os trabalhadores temporários não terem a mesma lealdade e dedicação que os trabalhadores permanentes da empresa, ou, como acontece entre nós, a eventual responsabilização solidária do utilizador pelo pagamento de retribuição ou outras prestações sociais em dívida (art.º 16.º, do Decreto-Lei nº 358/89, de 17 de Novembro). Igualmente GOMES, Júlio, “Algumas observações sobre o contrato de trabalho ...”, cit., pp. 47-49, que acrescenta ainda ao o rol de vantagens, a inserção de jovens e desempregados no mercado de trabalho; mas não deixa de apontar que em virtude da sua precariedade estes trabalhadores tendem a aceitar realizar funções mais perigosas, proporcionando, em consequência, um maior risco de incorrerem em acidentes de trabalho.

²⁴ Ver VOSKO, Leah F., “Regulating precariousness? ...”, cit., pp. 6 e ss; REDINHA, Maria Regina, *A Relação Laboral Fragmentada. ...*, cit., pp. 134 e ss (vd. pp. 173 a 177, no tocante à “coligação funcional” entre os contratos, quer o de utilização, quer o de trabalho, que envolvem esta figura triangular), e “Trabalho Temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume IV, Coimbra, Almedina, Janeiro de 2001, p. 444. GOMES, Júlio, “Algumas observações sobre o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Ano VIII(2001), nº 17, pp. 41 a 86, referindo igualmente, à semelhança da autora anterior, a estrutura triangular que caracteriza este tipo de contrato, bem como da relação entre os dois contratos que nela se realizam, acrescenta ainda o facto de entre o utilizador e o trabalhador temporário existir uma “mera relação de facto” (pp. 41 e 42); discordando assim de CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira, cit., p. 126, que sustenta inexistir qualquer tipo de relação entre aqueles. Referem ainda esta mesma estrutura triangular, entre outros, MARTINEZ, Pedro Romano *Direito do Trabalho*, cit., pp. 631 e ss; LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 119 a 121; MOREIRA, António José, *Trabalho Temporário, Regime Jurídico Anotado*, 2ª ed., Coimbra, Almedina, 2001; REBELO, Maria da Glória, *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: ...*, cit., p. 227. Ainda, DRAY, Guilherme Machado, “Trabalho Temporário”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume IV, Coimbra, Almedina, Outubro de 2003, pp.101 a 105. REIS, Célia Afonso, *Cedência de Trabalhadores*, Coimbra,

Na sequência desta “triangularidade subjectiva”²⁵, e à luz do Decreto presidencial nº 31/17, de 22 de Fevereiro²⁶ (Regime Jurídico de Cedência Temporária de Trabalhadores - RJCTT), identificam-se dois tipos de negócios jurídicos, um contrato de prestação de serviços (ou de cedência de trabalho temporário – também denominado de utilização) entre o utilizador e a empresa de trabalho temporário, e um contrato de trabalho (temporário) com regime especial entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador²⁷. Este último encontra-se igualmente definido na LGT, onde é qualificado como um contrato de trabalho com um regime especial (ver arts. 21º/1-j) e 31º/1).

Em momento anterior à contratação a empresa de trabalho temporário, para poder obter o certificado para o exercício da actividade de cedência de trabalhadores, a empresa de trabalho temporário (ETT) deverá cumprir um conjunto de requisitos e instruir o respectivo procedimento (art. 31º/2, LGT). A saber:

- a. Requisitos prévios (art. 4º, RJCTT):
 - i. Idoneidade (capacidade para a prática de actos de comércio e ausência de inibição para o exercício da actividade – ver arts. 4º/1-a) e n.º 2, e 22º/2, RJCTT;
 - ii. Capacidade técnica (d direcção por técnico com qualificações na área dos recursos humanos) e organizativo-funcional (instalações, equipamentos e apoio administrativo adequado) – art. 4º/1-b) e n.º 3, RJCTT;
 - iii. Situação contributiva regularizada perante as Finanças e Segurança Social (art. 4º/1-c), RJCTT).
- b. Requerimento junto da Direcção respectiva do Ministério do Trabalho + parecer da Entidade que superintende o Trabalho e Formação Profissional (art. 5º, RJCTT);
- c. Emissão do Certificado (art. 6º, RJCTT);
- d. Deveres da ETT (art. 7º, RJCTT):
 - i. Remeter semestralmente ao Centro de Emprego a relação de trabalhadores temporários contratados;

Almedina, 2000, pp. 76 a 78, e “Notas sobre o trabalho temporário”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume IV, Coimbra, Almedina, Outubro de 2003, p. 147.

²⁵ Neste sentido REDINHA, Maria Regina, “Trabalho Temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico”, cit., p. 444.

²⁶ Ver MARTINEZ, Pedro Romano *Direito do Trabalho*, ..., cit., pp. 633. Para mais desenvolvimentos sobre o regime da cedência ocasional de trabalhadores, vd. MARTINS, João Nuno Zenha, *Cedência de Trabalhadores e Grupos de Empresas*, Coimbra, Almedina, Fevereiro de 2002, pp. 101 e ss, e Célia Afonso, *Cedência de Trabalhadores*, cit., p. 57 e ss.

²⁷ MARTINEZ, Pedro Romano *Direito do Trabalho*, cit., p. 632.

- ii. Comunicar quaisquer vicissitudes decorrentes do exercício da actividade;
- iii. Publicitar na relação com terceiros o Certificado e sua data;
- iv. Alocar pelo menos 5% do volume anual de negócios à formação dos trabalhadores temporários.

Quanto ao contrato de cedência temporária de trabalhadores (utilização), a sua celebração obedece aos requisitos seguintes:

1. É um vínculo formal, devendo conter os elementos constantes nas alíneas a) a f), do art. 15º/1, RJCTT, bem como, em anexo, a apólice de seguro de acidentes de trabalho celebrada pela ETT, sob pena de responder o utilizador pelas consequências de um eventual sinistro (15º/2, RJCTT);
2. Só pode ser realizado nos casos taxativamente previstos no art. 12.º, RJCTT;
3. Apenas podem ser cedidos trabalhadores contratados pela ETT há pelo menos dois meses (art. 11º, RJCTT). É uma opção criticável, pois a *ratio* desta figura triangular prende-se a contratação pela ETT apenas para a cedência, não detendo, regra geral estas empresas uma estrutura que absorva o leque de actividades ou o objecto de cada um dos potenciais utilizadores;
4. É-lhe estabelecido um limite temporal, o qual varia consoante as situações, tal como dispõe o art. 13.º/1, RJCTT, resumindo-se numa variação de limites máximos entre a cessação da causa justificativa (situações de termo incerto) ou a verificação do decurso de prazos entre os seis e os trinta meses (situações de termo certo e sujeitas a renovação até aos citados limites, ainda que estas renovações dependam de autorização da IGT)²⁸.

Já o contrato de trabalho temporário, celebrado entre a ETT e o trabalhador e definido no art. 8º, RJCTT, comunga das características típicas do contrato de trabalho, não obstante ser por tempo determinado, presume-se que a termo certo ou incerto, consoante a justificação da tarefa ou posto de trabalho em causa. O legislador frisa igualmente o seu carácter formal e obediência a um

²⁸ Neste sentido REDINHA, Maria Regina, “Trabalho Temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico”, cit., pp. 454 a 460. A autora, referindo o facto de a aposição taxativa de causas justificativas na contratação denotar o carácter excepcional deste instituto, vem, no entanto, tecer ainda alguns juízos críticos no tocante ao carácter vago de algumas causas, as quais permitirão situações irregulares, ou o facto de a autorização de prorrogação do prazo a conceder pela Inspeção-Geral do Trabalho ser pouco mais do que burocrática.

conteúdo mínimo (art. 9º, RJCTT), bem como remete para o princípio da estabilidade, previsto no art. 198.º, LGT, de onde se destaca a tipicidade das causas de cessação do vínculo laboral (vd. n.º 2 deste artigo), tutelando o trabalhador face a eventuais desvinculações *ad nutum* (desprovidas de justa causa subjectiva ou objectiva) – art. 10º, RJCTT. Dado que o legislador nada define quanto à duração e justificação destes contratos, valem as regras gerais da LGT para os contratos de trabalho por tempo determinado, logo, nos termos do art. 17º/1 e 2, LGT, podem vigorar entre cinco e 10 anos, consoante a dimensão da ETT.

No que concerne a eventuais vicissitudes ou desrespeito pelo acima preceituado, o legislador sanciona com a nulidade do vínculo e com as consequências infra:

- i. Contratação com ETT não licenciada ou cujo certificado foi suspenso ou revogado por más práticas no âmbito desta actividade implica a nulidade, quer do contrato de cedência quer do de trabalho temporário, passando o trabalhador a deter um vínculo por tempo indeterminado com a empresa utilizadora (art. 21º, RJCTT);
- ii. A inobservância da forma, dos motivos, da duração do contrato de cedência – compreendendo-se aqui a sucessão contratual ilegítima (art. 13º/3, RJCTT) -, conduz igualmente à nulidade e consideração de existência de um contrato por tempo indeterminado com o utilizador (ver arts. 14º, 15º/3 e 21º/2 e 3, RJCTT). Já quanto à omissão de menções, as consequências vão desde a não punição (como é o caso da não indicação do preço do serviço prestado), passando pelo sancionamento contraordenacional (nas situações de ausência pontual de dados das partes ou caracterização do posto de trabalho), até à sanção de nulidade (para REDINHA, Maria Regina, deverá ser este o caso da omissão da duração do contrato, pois, caso contrário, não seria possível o controlo da renovação ou prorrogação e término contratual)²⁹.

No que concerne à integração do trabalhador temporário e modo de execução da sua actividade, cumpre frisar que:

²⁹ REDINHA, Maria Regina, “Trabalho Temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico”, cit., pp. 459 e 460; tecendo a autora críticas ao facto de a lei não prever qualquer cominação para a não indicação do preço porque, se quanto às partes do contrato, entenda-se empresa de trabalho temporário e utilizador, a solução, embora algo estranha, não choque muito, já no tocante à remuneração do trabalhador é uma situação mais grave. Mas o cortejo de críticas não se fica por aqui, pois a lei também nada diz quanto à data de celebração do contrato, situação supérflua pela consideração da data em que o trabalhador iniciou a prestação da sua actividade, mas, ainda assim, reprovável.

- i. O poder directivo e regulamentar é exercido pelo utilizador (art. 18º/2, RJCTT);
- ii. O trabalhador temporário é integrado na organização do utilizador, onde beneficia do regime laboral aí vigente, nomeadamente quanto ao modo, lugar, duração de trabalho, suspensão da prestação de trabalho, segurança e saúde no trabalho, retribuição e demais “complementos remuneratórios” (arts. 18º/1 e 19º, RJCTT);
- iii. A suspensão ou cessação do contrato de trabalho temporário, o exercício do poder disciplinar pela ETT e eventual suspensão preventiva do trabalhador, ou o exercício do direito de desvinculação nos 15 dias de período experimental, não implicam a extinção do contrato de cedência, mas sim a obrigação de substituição do trabalhador temporário pela ETT (art. 17º, RJCTT);
- iv. A ETT tem obrigação de prestação de formação profissional, mas não poderá imputar o trabalhador o custo da mesma (arts. 7º/d) e 18º/3º, RJCTT).

Por fim, apesar de algumas críticas realizadas, há que reconhecer, numa análise comparativa, que o sistema anglo-saxónico é bastante mais desfavorável. No Reino Unido, por exemplo, este trabalho é considerado como autónomo, não sendo, por isso, devidas ao trabalhador quaisquer regalias sociais. Nos Estados Unidos encontramos já numa forma mais extrema, um regime de *staff leasing*, em que uma agência pode fornecer o conjunto dos trabalhadores necessários para toda uma área de produção, tudo por uma questão de redução dos custos administrativos de gestão de pessoal e maximização da flexibilidade produtiva³⁰.

2.5.3.9. Férias

2.5.3.9.1. Fundamento e natureza

A tutela do direito a férias encontra-se, desde logo, no art. 76º/2 da CRA, sendo concretizado tal direito fundamental nos arts. 129º e ss, LGT.

³⁰ GOMES, Júlio, “Algumas observações sobre o contrato de trabalho ...”, cit., pp. 52 a 54, continuando ainda o autor a salientar que no caso norte-americano, a existência destes contratos nem sequer são devidos a questões relativas à cessação contratual, dado que vigora a possibilidade legal de despedimento imotivado. Para uma análise comparativa entre os sistemas dos EUA, Canadá e União Europeia, ver ainda VOSKO, Leah F., “Regulating precariousness? – The temporary employment ...”, cit., pp. 10 e ss, concluindo o autor pela preferência pelo modelo Europeu na medida em que, com o estabelecimento de mecanismos de tutela mínima das formas de trabalho atípicas, a Comunidade Europeia encoraja uma flexibilidade quantitativa que proíbe as empresas diminuírem os seus custos através da redução da protecção social dos trabalhadores.

Dada a intenção de facultar ao trabalhador o direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil (art. 129º/1), de molde permitir-lhe a recuperação físico-psíquica, disponibilidade pessoal para a família e de integração sócio-cultural (art.130º/1), qualquer acordo ou acto unilateral em sentido contrário é nulo, ante a natureza irrenunciável deste direito fundamental (art. 130º/2).

2.5.3.9.2. Aquisição, vencimento, duração, retribuição e gozo

Ora, tal direito tem a sua densificação, ao nível da lei ordinária, no qual se distinguem quatro momentos:

- Aquisição, dá-se logo com a celebração do contrato de trabalho – art. 129º/1 -, pois, ao contrário do que outrora se dizia, as férias são um direito irrenunciável do trabalhador – art 130º/2 – e nunca um prémio da entidade patronal;
- Formação, na medida em que só com o decorrer da relação laboral, e do tempo, será possível atingir a meta dos 22 dias de férias – art. 131º/1. No ano da admissão o trabalhador vence o direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho, num mínimo de seis dias úteis - art. 131º/2 (esta forma de determinação do direito a férias é igualmente aplicável aos casos de regresso do trabalhador após suspensão do contrato de trabalho, nos termos do art. 131º/3). O legislador esclarece ainda que, para efeitos de determinação do direito a férias deverão ser contabilizados os dias de trabalho, bem como os de faltas justificadas com direito a retribuição ou no exercício do direito de maternidade (art. 131º/4);
- Vencimento, é a meta final ou o momento em que o direito às férias entra na esfera jurídica do trabalhador e na sua totalidade, coincidindo com o dia 1 de Janeiro de cada ano civil (art. 129º/2);
- Gozo das Férias, este é no ano civil seguinte ao da prestação da actividade e pode ser gozado segundo o acordado entre as partes, em regra, nos meses que são mais comuns – arts. 134º/2 e 135º.

A retribuição das férias obedece aos parâmetros seguintes: (i) a retribuição base, sem acréscimos, é devida no mês das férias, a que acresce, (ii) a título de subsídio, 50% daquele valor base (art. 139º).

Excepções:

- Redução do período de férias (art. 132º)
 - Em virtude de faltas injustificadas, na proporção de um dia por cada dia de falta, conquanto seja reconhecido ao trabalhador um mínimo de seis dias úteis (arts. 131º/2 e 3, 153º/b) e 154º/a));
 - Na sequência de faltas justificadas que não conferem o direito a retribuição e na proporção da perda de um dia por cada duas faltas (arts. 131º/3 e 154º/b));
 - As faltas justificadas que não determinam a perda de retribuição não prejudicam as férias, com excepção das dispensas para prestação de provas escolares, as quais implicam a perda de meio dia de férias por cada dia de falta, com um limite máximo de desconto de cinco dias e, uma vez mais, o mínimo de gozo de seis dias de férias (art. 154º/d)).

2.5.3.9.3. Vicissitudes contratuais e o direito a férias

Referimo-nos aqui às situações de doença, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, violação do direito a férias e exercício de outra actividade no decurso das mesmas.

Constitui a regra o facto de a impossibilidade de gozo das férias vencidas em momento anterior ao início da suspensão conferir ao trabalhador o direito à sua conversão em retribuição / créditos laborais (art. 137º).

De igual modo, na cessação do contrato de trabalho, além dos créditos laborais devidos pelas férias vencidas e não gozadas, o trabalhador tem igualmente direito a dois dias úteis por mês, contados a partir do dia 1 de janeiro do ano da cessação e até efectiva extinção do vínculo (art. 138º).

As situações de impossibilidade do trabalhador de gozo das férias está tutelada no art. 136º, reconhecendo uma interrupção até cinco dias.

O impedimento, pelo empregador, do gozo de férias por parte do trabalhador, investe este no direito ao dobro da retribuição devida, bem como a gozar as férias até final do 1.º trimestre do ano civil seguinte (art.140º).

2.5.3.10. Feriados

A sua enumeração consta da Lei n.º 10/11, de 16 de Fevereiro, prevendo o seu art. 3º os feriados nacionais, bem como datas de celebração nacional que não suspendem a laboração (art. 7º/3, L10/11). No demais, sendo um regime absolutamente injuntivo, serão nulas disposições contratuais ou convencionais em contrário (art. 9º, L10/11), cabendo ao Governo a determinação de eventuais tolerâncias de ponto (art. 6º, L10/11), ou a decisão final em matéria de feriados provinciais (art. 4º, L10/11).

É denominada de “ponte” a transferência dos feriados que calham ao Domingo para o dia útil seguinte, ainda que não aplicável aos feriados dos dias 1 de Janeiro, Dia de Carnaval, 2 de Novembro, 25 de Dezembro e feriados locais; aquela migração implica o acréscimo de uma hora de trabalho na semana que antecede a ponte (art. 6º, L10/11).

Nos dias feriados deve ser obrigatoriamente suspensa a laboração nas empresas, sendo que não estamos perante manifestações do direito ao repouso, mas mera abstenção, remunerada, do trabalho (arts. 128º/1, LGT e 7º, L10/11). Assim, o trabalho realizado nestes dias deverá configurar-se como extraordinário ou não, nos termos seguintes:

- i. Actividades em regime de laboração contínua ou dispensadas de suspender a laboração, é exigível a laboração nos dias feriados (arts. 119º/3, 120º/3, 126º/2, LGT) e será devido o direito a um acréscimo remuneratório de 100% (art. 128º/2-a), LGT);
- ii. Nas situações em que o trabalho não seja exigível nos dias feriados, mas configure uma solicitação de trabalho extraordinário (art. 127º/1 e 128º/1, LGT), assiste ao trabalhador o direito à remuneração do art. 124º/1, LGT – 75% (art. 128º/1, LGT);
- iii. Acresce o direito a um dia de descanso compensatório a gozar nos três dias úteis seguintes (art. 8º, L10/11).

2.5.3.11. Faltas

2.5.3.11.1. Noção, modalidades e efeitos

A falta consiste na “ausência do trabalhador do centro de trabalho durante o período normal de trabalho” (art. 3º/16), somando-se os períodos inferiores até perfazer um dia, nos termos do art. 143º/3, LGT.

As faltas justificadas estão tipificadas na Lei e o exercício desta prerrogativa obedece a requisitos de comunicação prévia e prova – art. 145º e ss, LGT; já as faltas injustificadas constituem uma infração disciplinar e, eventualmente, motivo de despedimento (art. 143º/2).

As faltas deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de uma semana, se previsíveis, ou assim que possível, no caso contrário (art. 144º/1 a 3). Após o exercício do direito, se o regulamento interno assim o exigir ou o empregador o solicitar, o trabalhador deverá proceder à apresentação do comprovativo (art. 144º/4 e 5).

As faltas justificadas por motivo de doença ou acidente, nos termos do art. 149º, LGT, conferem ou têm por efeito:

- i. Nas médias e grandes empresas, o direito 100% da retribuição, durante o período de dois meses, e a 50% da retribuição até aos 12 meses (n.ºs 1 e 2);
- ii. Nas pequenas e microempresas, o direito a 50% da retribuição durante 90 dias, período findo o qual o contrato de trabalho caduca (n.º 3);
- iii. Em caso de estarmos perante contratos por tempo determinado, caso estes caduquem em momento anterior, cessa ali a obrigação de pagamento da retribuição (n.º 4);
- iv. Para assistência inadiável a membros do agregado familiar, há lugar ao direito de retribuição a oito dias úteis/ano, prorrogável, embora sem remuneração (n.ºs 5 e 6). Se esta situação se prolongar por mais de um mês, ocorrerá a suspensão do contrato de trabalho (arts. 145º/5 e 152º/1-c), f) e h), LGT);
- v. As faltas autorizadas pelo empregador não são retribuídas (art. 152º);
- vi. Outro efeito, tal como observado no regime das férias, é a potencial perda de dias de férias, conquanto que respeitado o limite mínimo de gozo de seis dias úteis/ano (arts. 131º/2 e 3, 145º/5 e 154º/b)).

No que concerne aos efeitos das faltas injustificadas, destaca-se:

- i. Perda da retribuição correspondente ao período de falta (art. 153º/a));
- ii. Desconto na duração das férias – um dia de falta por um dia de férias, com respeito pelo limite mínimo de gozo de seis dias úteis/ano (arts. 131º/2 e 3, 153º/b) e 154º/a));
- iii. Perda de antiguidade na proporção do tempo das faltas, com prejuízo para a formação de outros direitos (art. 145º/6, *a contrario*);
- iv. Violação do dever de assiduidade e consequente procedimento disciplinar com eventual despedimento individual com justa causa (arts. 44º/c), 153º/c) e 206º/a), CT).

2.5.3.11.2. Do regime da maternidade / paternidade em especial

Para a presente matéria remetemos o leitor para o regime dos arts. 246º a 252º, da LGT, para o Decreto Executivo n.º 172/10, de 14/12 e para o Decreto Presidencial n.º 8/11, de 7/01. Estes dispositivos legais constituem uma decorrência da tutela genérica inscrita na CRA e do direito genérico à protecção social e na saúde (art. 77º/1).

Resumo de direitos decorrentes do regime:

- i. Em momento anterior ao parto:
 - a. Direito à adequação da actividade laboral aos riscos associados à perda do feto ou malformações (art. 246./1-a)) ou, em alternativa, a uma pré-licença de maternidade, a qual pode durar até 180 dias e confere o direito a um subsídio em montante equivalente a 60% da licença de maternidade (arts. 6º/3 e 9º/3, do Decreto Presidencial n.º 8/11);
 - b. Direito à não prestação de trabalho extraordinário, nocturno, a não ser sujeita a transferência do local de trabalho e protecção no despedimento, excepto no que decorra de justa causa subjectiva (arts. 246º/1-b) a d) e 251º);
 - c. Direito a um dia remunerado por mês para consultas (art. 249º);
- ii. Na sequência do parto:
 - a. Direito a uma licença de maternidade de três meses (ou quatro, no caso de nascimento múltiplo), retribuída a 100% (média das duas melhores retribuições

- mensais dos últimos seis meses) e paga pelo empregador, o qual deverá instruir o procedimento respectivo para efeitos de reembolso (arts. 5º/1 e 3, 9º/1 e 10º/1, do Decreto Presidencial n.º 8/11);
- b. Direito a uma licença complementar, não retribuída, de mais quatro semanas (art. 248º/1 e 2);
 - c. Direito a um dia remunerado por mês para consultas (art. 249º);
 - d. Direito a um acréscimo de um dia de férias por cada filho (art. 252º);
 - e. Direito à não prestação de trabalho extraordinário, nocturno, a não ser sujeita a transferência do local de trabalho e protecção no despedimento, excepto no que decorra de justa causa subjectiva (arts. 246º/1-b) a d) e 251º);
- iii. Durante a aleitação:
- a. Direito a dois períodos de 30m/cada para aleitação ou à redução do PNT (art. 246º/1-e) e n.º 5);
 - b. Direito a um subsídio mensal entre Kz. 1500,00 e 500,00, até ao limite máximo de 36 meses do filho (arts. 3º/2, 12º/1-a) e 13º, do Decreto Presidencial n.º 8/11);
 - c. Direito a um dia remunerado por mês para consultas (art. 249º);
 - d. Direito à não prestação de trabalho extraordinário, nocturno, a não ser sujeita a transferência do local de trabalho e protecção no despedimento, excepto no que decorra de justa causa subjectiva (arts. 246º/1-b) a d) e 251º).

2.5.4. Retribuição

2.5.4.1. Noções gerais, garantias, sua tutela e prescrição de créditos laborais

Nos termos do art. 155.º, LGT, consiste na “contrapartida da prestação de trabalho realizada de forma regular e periódica em dinheiro ou em espécie”.

À semelhança de um contrato de prestação de serviços, a prestação de uma actividade no âmbito de um contrato de trabalho³¹ dá origem a um crédito. Acontece porém que noutros contratos,

³¹ A hetero-determinação ou a prestação de uma actividade sob forma subordinada constitui a nota distintiva do contrato de trabalho e permite a presunção de existência deste vínculo (art. 12.º, do Código do Trabalho). Cfr., v.g., MENEZES CORDEIRO, *Manual de*

como, por exemplo, o de compra e venda, o crédito do preço resultante da venda de um imóvel não constitui, por regra, o meio de subsistência do vendedor, tendo antes um fim de especulação ou outro. Já a retribuição do trabalhador, pelo contrário, constitui o suporte da sua subsistência e do seu agregado familiar, daí a referência constante à dimensão social ou alimentar da retribuição do trabalhador^{32 33}. A tutela especial concedida à retribuição em virtude das suas características estende-se aos restantes créditos laborais do trabalhador frente ao empregador, nomeadamente no âmbito da compensação ou da indemnização por cessação do contrato de trabalho e outros créditos emergentes do contrato de trabalho, que não consubstanciam um crédito retributivo. Na realidade, o privilégio repousa hoje na ideia mais geral de que o trabalho não é uma mercadoria, assistindo-se à projecção da dignidade da pessoa humana e da protecção que a esta é devida sobre o terreno pecuniário.

Nesta medida, a legislação laboral consagra uma vasta série de mecanismos de tutela dos créditos dos trabalhadores que não constituem uma garantia em sentido técnico, mas sim a proibição de actos do trabalhador ou do empregador que impliquem a diminuição dessa “garantia”, desde logo à luz do princípio da irredutibilidade salarial, previsto no art. 43º/e), LGT. Assim, a retribuição do trabalhador é:

- i) indisponível, porquanto este não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos, que são impenhoráveis (art. 179.º/1, LGT)³⁴;
- ii) irrenunciável, dada a limitação imposta ao acordo de diminuição do salário (art. 178.º, LGT), devendo considerar-se nulas quaisquer cláusulas ou documentos assinados pelo

Direito do Trabalho, reimpressão, Coimbra, Almedina, 1994, pp. 517 e ss. e ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2002, pp. 145 e ss..

³² Assim, NUNES DE CARVALHO, “Reflexos laborais do Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência”, in RDES, ano XXXVII, 1995, nºs 1, 2 e 3, p. 67. Aludindo ainda à dimensão alimentar do salário, não obstante reputar a denominação de menos correcta, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999, pp. 161 e 187, AMADO, João Leal, *A Protecção do Salário*, suplemento Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1995, p. 23, nota 27 e RUI PEREIRA, “A garantia das obrigações emergentes do contrato de trabalho”, in *O Direito*, ano 130, 1998, III-IV (Julho-Dezembro), p. 253.

³³ Função social que decorre da Constituição da República (art. 76.º, n.º 2) e do estabelecimento da retribuição mínima garantida, nos termos dos arts. 161.º e ss, da LGT. Ver, para mais desenvolvimentos AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2.ª Edição, Janeiro de 2010, pp. 306 e ss.

³⁴ Aludindo ainda à questão, desenvolvidamente, e pondo em relevo a distinção entre impenhorabilidade do crédito (que traduz uma imposição) e a sua cessão (acto voluntário), LEAL AMADO, op. cit., pp. 49 e ss..

trabalhador neste sentido, salvo se decorrentes de acordo judicial (art. 179.º/2, LGT), da proibição da cessão de crédito laboral no valor correspondente ao crédito impenhorável (art. 177.º, LGT) e da imprescritibilidade dos créditos laborais na vigência do contrato (art. 180.º, LGT)³⁵;

- iii)* não compensável, porquanto, na constância do vínculo laboral, o empregador não pode compensar, salvo exceções, a retribuição em dívida com créditos que detenha sobre o trabalhador ou proceder a quaisquer descontos ou deduções (art. 172.º, LGT)³⁶;
- iv)* imprescritível, em virtude da desaplicação de qualquer regra civil relativa à prescrição aos créditos laborais e à previsão de uma prescrição, no prazo de dois anos após o vencimento, mas nunca depois de um contado após o termo de vigência do contrato de trabalho (art. 180.º/1, LGT)³⁷.

A tutela dos créditos laborais não permanece, contudo, acantonada aos quadros da legislação laboral. Ainda que inespecíficos e de difícil actuação, em virtude da subordinação do trabalhador, os mecanismos de conservação da garantia patrimonial, podem ser utilizados em benefício da tutela dos créditos dos trabalhadores. Entre esses mecanismos, para além do que dispõem o art. 601.º, do CC, isto é, que o património do devedor constitui a garantia geral dos credores, encontramos, no ordenamento português, a declaração de nulidade (art. 605.º, do Código Civil), a sub-rogação (art. 606.º, n.º 1, do Código Civil), a impugnação pauliana (art. 610.º) e o arresto (art. 619.º, do Código Civil)³⁸.

³⁵ Assim, NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 83. Com fundamentação diversa, MENEZES CORDEIRO, *Manual...*, cit., p. 734.

³⁶ Enunciado as duas formas possíveis de interpretação do preceito, MENEZES CORDEIRO, *Da Compensação no Direito Civil e no Direito Bancário*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 145.

³⁷ Ver no direito anterior ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 873 e 874. Veja-se ainda no art. 180º/2, LGT, as situações de suspensão da contagem do prazo de prescrição.

³⁸ *Vide* NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 68. Estão em causa os meios conservatórios da garantia patrimonial. Ver ainda ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 9ª ed., Coimbra, Almedina, 2001, pp. 788 e ss. e ROMANO MARTINEZ/FUZETA DA PONTE, *Garantias de Cumprimento*, 4ª ed., Coimbra, Almedina, 2003, pp. 15 e ss.. No ordenamento jurídico espanhol ver RODRÍGUEZ, Jacinto Gil, "La Protección del Crédito", in *Manual de Derecho Civil*, Tomo II, 1996, Marcial Pons, Madrid, pp. 346 a 351.

Mantêm-se, contudo, os inconvenientes traduzidos na inexistência, em qualquer dos casos, de uma garantia em sentido estrito; as “garantias” da retribuição e os mecanismos de conservação da garantia patrimonial não asseguram a existência de qualquer objecto de satisfação preferencial ou de um novo património sobre o qual os créditos dos trabalhadores se possam satisfazer, deixando, por isso, desprotegida a posição dos trabalhadores. O Código Civil, no art. 604.º, prevê o concurso de todos os credores do devedor, em situação de igualdade e com direito ao respectivo rateio do património do devedor. Ora, uma vez mais se retira que tal expediente em nada interessa aos trabalhadores, cujo crédito, pelo seu montante eventualmente reduzido face a outros credores, mas essencial para subsistência do seu agregado, poderá não permitir-lhe senão a satisfação de uma percentagem irrisória.

Traduzindo uma opção legislativa, a concessão de garantias reais, de esquemas de preferência ou de outros mecanismos de satisfação dos créditos dos trabalhadores importa sempre uma escolha entre diversas situações igualmente merecedoras de tutela, pois, afinal, tanto merece ser tutelado o credor que concedeu crédito à empresa que permite a sua manutenção como os seus trabalhadores. A atribuição de determinados “títulos” de preferência aos créditos dos trabalhadores está assim sempre dependente de uma delicada ponderação entre os interesses dos restantes credores do empregador e as expectativas legítimas dos trabalhadores.

Ora, o **privilégio creditório**, definido entre nós como a “faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros”³⁹, subdivide-se, segundo o art. 735.º, do CCiv, em mobiliário e imobiliário, consoante vise o valor de bens móveis ou imóveis⁴⁰ (n.º 1), e geral e especial, agora colocando a tónica no facto de incidir, ou sobre o valor de uma universalidade de bens (os do devedor) ou tão-só sobre o valor de bens certos e determinados; sendo que o legislador ainda estabeleceu que os privilégios imobiliários, por natureza e atendendo à segurança jurídica conferida pelo registo predial, são sempre especiais (n.º 2).

DOS PRIVILÉGIOS CREDITÓRIOS E A TUTELA DOS CRÉDITOS LABORAIS

³⁹ Vide art. 733.º, do CC.

⁴⁰ Vide arts. 204.º e 205.º, do CC, onde nos é dada a noção legal de bens móveis e imóveis.

Em sentido amplo, toda a garantia supõe um reforço do crédito ao qual proporciona segurança. No entanto, entre os diversos meios de protecção do direito de crédito, as garantias sobrepõem-se à relação obrigatória. Não são uma consequência da mesma e poderão ter uma origem distinta: legal ou convencional. Em Portugal eles são considerados como garantias reais⁴¹.

Os direitos reais, na sua acepção eclética, consistem “num poder directo e imediato de uma pessoa sobre uma coisa” - lado interno -, o qual é oponível *erga omnes* pelo seu titular - lado externo⁴². De entre as subcategorias de direitos reais, destacamos os de garantia, no âmbito dos quais “as coisas objecto dos direitos são afectadas para que os seus titulares possam obter o cumprimento de uma obrigação, pelo valor dessas coisas ou pelos seus rendimentos, com preferência sobre os demais credores dos titulares dessas coisas”⁴³.

Procurando garantir créditos, os privilégios creditórios constituem, no Código Civil, uma das subcategorias de direitos reais de garantia de origem legal. Eles visam uma satisfação preferencial de um credor ante os restantes de determinado devedor, obviando, assim, ao princípio da igualdade dos credores e ao rateamento do património daquele quando insuficiente, excepto ante a existência de outros créditos privilegiados, situação que obrigará à graduação dos créditos⁴⁴. É, no entanto, comumente aceite que os privilégios creditórios gerais, pelo facto de não incidirem sobre bens certos e determinados (ausência de determinação e de seqüela) ou direitos sobre essa mesma coisa, não se consideram direitos reais de garantia, mas tão-só simples preferências no pagamento⁴⁵. Os privilégios especiais, pelo contrário, “porque dotados de inerência e seqüela, assumem a natureza de garantia real de obrigações (...) a garantia que veiculam é susceptível de relevar sobre bens já integrados na esfera jurídica de terceiros”⁴⁶

Os privilégios creditórios encontram-se taxativamente enumerados na lei, não podendo ser criados por convenção das partes, até porque da noção ínsita no art. 733.º, do CC, resulta que a sua criação

⁴¹ MALAURIE, P., AYNÈS, L., *Les sûretés. La publicité foncière*, in *Cours de Droit Civil*, IX, Cujas, Paris, 1998, p. 2; CROCCQ, P., *Propriété et garantie*, LGDJ, Paris, 1995, pp. 264 e ss, 288 e ss.

⁴² Cfr. DUARTE, Rui Pinto, *Curso de Direitos Reais*, Cascais, Principia, 1.ª Edição, 2002, p. 16

⁴³ Idem, pp. 18 e 204. Neste mesmo sentido ver Díez-Picazo, Luis, Gullón, Antonio, *SISTEMA DE DERECHO CIVIL*, Volumen III, 6.ª Edición, Madrid, 1997, pp. 35 e 36.

⁴⁴ Vide os arts. 601.º (património do devedor como garantia geral dos credores) e 604.º (rateio). Neste mesmo sentido ver DUARTE, Rui Pinto, *op. cit.*, p. 203 a 205 e 233.

⁴⁵ Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, “Privilégios Creditórios”, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 113, 114 e 118.

⁴⁶ Cfr. idem, pp.117 e 118.

tem origem na lei. No ordenamento português, dada a inclusão sistemática dos privilégios nas garantias reais e, pelo menos no tocante aos especiais, a sua consideração como direitos reais, sujeita-os a um princípio da tipicidade, tal como disposto no n.º 1, do art. 1306.º, do CC, o qual fixa para os direitos reais um “*numerus clausus*”⁴⁷.

A outra questão está relacionada com o seu carácter oculto ou não dependência de registo para que prevaleçam sobre outros créditos, o que entre nós resulta da própria noção legal, constante no art. 733.º, do CC. Contudo, na medida em que constitui uma qualidade do crédito, o privilégio só subsiste com este, ainda que possa extinguir-se, permanecendo o crédito, quer por renúncia ao privilégio do titular do crédito, quer por perda do bem móvel ou imóvel cujo valor patrimonial constituía garantia de pagamento, quer ainda por prescrição, nomeadamente do crédito laboral⁴⁸.

De acordo com o art. 733.º, do Código Civil, “Privilégio creditório é a faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente de registo, de serem pagos com preferência a outros”. Seguindo a sistematização do Código Civil, o privilégio abrange os juros relativos aos últimos dois anos (art. 734.º, do Código Civil), podendo revestir duas espécies: mobiliários ou imobiliários. No primeiro caso, o crédito beneficiário faz-se pagar pelo valor de bens móveis, no segundo caso pelo valor de certos bens imóveis. Segundo uma orientação tradicional⁴⁹, o privilégio mobiliário pode ser geral ou especial, conforme o objecto sobre o qual o privilégio incide abranja o valor de uma pluralidade indistinta de bens móveis existentes no património do devedor ou, apenas, o valor de certos bens móveis. Os privilégios imobiliários entendem-se sempre especiais (art. 735.º, n.º 1 do Código Civil)⁵⁰.

A lei laboral (art. 176º, LGT) contém a opção pela concessão de um privilégio mobiliário e imobiliário e fá-lo do seguinte modo:

- i. Créditos garantidos (graduados em primeiro lugar, com prioridade face aos créditos do Estado, gozam de privilégio mobiliário e imobiliário):

⁴⁷ MARTINEZ, Pedro Romano, “Privilégios Creditórios”, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 115 e 116.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ Com efeito, o art. 879.º, do Código de Seabra também estabelecia que os privilégios creditórios mobiliários se dividiam em especiais e gerais e os imobiliários apenas em gerais.

⁵⁰ Em geral, quanto aos privilégios creditórios, cfr., ROMANO MARTINEZ/FUZETA DA PONTE, *op. cit.*, pp. 201 e ss. e ALMEIDA COSTA, *op. cit.*, pp. 896 e ss..

- a. Prestações salariais, fixadas por Lei ou convenção colectiva, vencidas nos seis meses anteriores à abertura da insolvência (art. 176º/1-a), LGT);
 - b. Indemnização vencida três meses antes da abertura da insolvência (art. 176º/1-b), LGT);
 - c. Outras prestações salariais e indemnizações anteriores às referidas em a. e b., desde que arguidas em processo judicial anterior ao de insolvência (art. 176º/1-c), LGT);
 - d. Todos estes créditos deverão ser pagos na íntegra e com preferência face aos demais credores, ainda que, caso o património seja insuficiente, tenha de existir o rateio (art. 176º/2, LGT);
- ii. Demais créditos são reclamados no processo de insolvência e graduados e pagos nos termos do Código Civil (art. 176º/3, LGT).

O juízo global quanto ao regime de privilégios creditórios dos trabalhadores é claramente favorável. Observe-se.

A. O PRIVILÉGIO MOBILIÁRIO GERAL

Analisando mais de perto o privilégio previsto no art. 737.º, n.º 1, al. d) do Código Civil ressalta sobretudo o seu regime “enfraquecido”⁵¹. Em primeiro lugar, no confronto com os demais privilégios mobiliários gerais, o privilégio creditório dos créditos laborais é graduado em último lugar, sendo assim realizado só após a satisfação dos créditos colocados num escalão superior, em segundo lugar, o privilégio surge limitado temporalmente, porquanto apenas os créditos relativos aos últimos seis meses⁵², são privilegiados, devendo os créditos remanescentes ser reclamados como créditos comuns, em terceiro lugar, sendo geral, o privilégio cede perante os privilégios

⁵¹ A sua principal vantagem parece residir na circunstância de, diversamente, da previsão do Código de Seabra, o privilégio creditório abranger também os créditos emergentes da violação ou da cessação.

⁵² Contados, de acordo com o n.º 2, do art. 737.º, do pedido de pagamento. Distinguindo a contagem do prazo de acordo com a natureza dos créditos, LUÍS LUCAS PIRES, *op. cit.*, p. 168. Dando nota das dificuldades da contagem do prazo de seis meses (os últimos seis contados da declaração de falência ou os últimos seis meses de salário), LYON-CAEN, *Droit du Travail. Le Salaire*, Tome 2, 2ª ed., Paris, Dalloz, 1981, pp. 416 e ss..

especiais⁵³, por último, em vista do art. 749.º, do Código Civil, o privilégio não prevalece sobre quaisquer direitos de gozo e de garantia que se constituam sobre o objecto do privilégio⁵⁴.

Previsto no art. 176.º, n.º 1-a), LGT, o regime do privilégio mobiliário geral encontra-se igualmente disposto no art. 737.º, n.º 1, al. d), do Código Civil. As duas disposições estabelecem uma limitação temporal de seis meses para a qualificação dos créditos como privilegiados. Assim, da aplicação da princípio da prevalência da lei especial sobre a geral, prevalecerá a Lei Geral do Trabalho e a consideração de todos créditos laborais aí previstos, conquanto que não estejam prescritos nos termos do art. 180.º, deste diploma.

Verifica-se ainda que o Código Civil gradua os créditos laborais na décima posição, isto é, da aplicação da al. f), do n.º 1, do art. 747.º, e do art. 746.º, ambos do Código Civil, os créditos laborais estariam depois dos créditos decorrentes de despesas judiciais e de todos os outros créditos mobiliários especiais e gerais. No entanto, os créditos dos trabalhadores, na sequência da graduação realizada no art. 176.º/1 e 2, LGT, são dotados de privilégio mobiliário geral cujo pagamento se realiza antes de todos os outros privilégios mobiliários, quer gerais quer especiais, com excepção dos decorrentes das despesas de justiça⁵⁵.

B. O PRIVILÉGIO IMOBILIÁRIO GERAL

⁵³ Do que constitui afloramento o art. 747.º, n.º 1, al. f) do Código Civil, que coloca os créditos munidos de privilégio mobiliário geral indicados no art. 737.º na última posição.

⁵⁴ Apontando as fragilidades do privilégio creditório previsto no art. 737º, nº 1, al. d) do Código Civil, ver ROMANO MARTINEZ, “Repercussões...”, cit., p. 422; LEAL AMADO, *op. cit.*, pp. 146 e ss.; NUNES DE CARVALHO, *op. cit.*, p. 69; MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.*, p. 381 e LUÍS LUCAS PIRES, *op. cit.*, p. 168 e nota 16.

⁵⁵ Neste sentido ver VASCONCELOS, Joana, em MARTINEZ, Pedro Romano *et al*, in *Código do Trabalho Anotado*, 7.ª Edição de 2009, Almedina, p. 748, nota IV. Considerando que a situação não deixa de oferecer algum entorse aos princípios gerais e quanto à sua qualificação, *vide* MENEZES CORDEIRO, “Salário em atraso e privilégios creditórios”, in ROA, II, Julho 1998, p. 657, e PAULO CUNHA, *Da Garantia nas Obrigações*, Tomo II (pelo aluno Eudoro Pamplona Côrte-Real), Lisboa, 1938-1939, pp. 269 e ss.: “poder-se-á, neste caso, quando o privilégio respeite a todos os bens mobiliários do devedor, sustentar que o privilégio é ainda um direito real? Ainda assim se poderia defender a afirmativa, com o argumento de que basta a qualidade de bens mobiliários para automaticamente se encontrar feita na lei a individualização deles; não é sobre quaisquer bens que recai o privilégio, é sobre bens determinados, ainda que seja muito elástica a forma da sua determinação. Parece-nos, porém, que isto é ir longe de mais contra as realidades pois que, quando a lei cria um privilégio mobiliário geral, abrangendo todos os bens mobiliários do devedor, a individualização em nada interessa à lei, em nada interessa ao regime do privilégio creditório, e com efeito, sai-se para fora do conceito de direito real de garantia”. Apontando uma solução diversa, SOVERAL MARTINS, *op. cit.*, p. 29: “Não tem grande sentido o que o legislador dispôs na parte final da al. a) do nº 3 deste artigo quando diz que a graduação do privilégio mobiliário se fará pela «ordem dos créditos enunciados no art. 737.º, do Cod. Civ. Com efeito, ou isto significada que o legislador quis antecipar todos os créditos enunciados no art. 737.º e manter a sua ordem ou, então, que, tendo querido antecipar apenas os créditos dos trabalhadores, em relação a estes devem ter preferência os créditos por remunerações sobre os créditos por indemnizações”.

No que tange ao privilégio imobiliário, figura desconhecida no Código Civil que apenas regula os privilégios imobiliários especiais (art. 735.º, n.º 3, do Código Civil), dado que o art. 176.º, LGT, é omissivo, é de assumir que o legislador laboral mantém o previsto na lei civil.

C. O PRIVILÉGIO MOBILIÁRIO ESPECIAL

Na Lei Geral do Trabalho o legislador é omissivo quanto à qualificação dos privilégios mobiliários, como gerais ou especiais, para garantia dos créditos laborais. Salvo melhor opinião, melhor teria andado o legislador se tivesse adoptado, à semelhança do que fez para os privilégios imobiliários, pela especialização. Não só teria evitado as dificuldades de identificação dos bens sujeitos ao privilégio, como, se tivesse optado pelo regime especial, aquando da confrontação com outros créditos preferentes, o critério aplicável seria o do art. 750.º, do CC e não o do art. 749.º, do CC. Isto é, seria reconhecida aos privilégios sobre créditos laborais a preferência sempre que adquiridos antes dos direitos de terceiro⁵⁶.

D. O PRIVILÉGIO IMOBILIÁRIO ESPECIAL

Passando agora à análise daquele que deve ser considerado, entre nós, o único privilégio imobiliário, o especial, até pela letra do n.º 3, do art. 735.º, do CC, cumpre apenas lembrar que, no respeitante à sua graduação, uma vez mais, porque constituem verdadeiros direitos reais de garantia, convém reforçar o facto de o disposto do art. 176.º, da LGT, bem como da aplicação dos arts. 746.º, 748.º e 751.º, todos do CC, resultar que os privilégios imobiliários especiais, em matéria laboral, estão em primeiro lugar, pois, de resto, não só é oponível a terceiros, como preferem “à consignação de rendimentos, à hipoteca ou ao direito de retenção, ainda que estas garantias sejam anteriores” (art. 751.º, do CC)⁵⁷.

⁵⁶ LUCAS PIRES, Miguel, “A amplitude e a (in)constitucionalidade dos privilégios creditórios dos trabalhadores”, ..., pp. 87 e 88.

⁵⁷ Vide o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20-10-2009, em www.dgsi.pt. No sentido exposto ver VASCONCELOS, Joana, em MARTINEZ, Pedro Romano *et al*, in *Código do Trabalho Anotado*, 7.ª Edição de 2009, Almedina, p. 748, nota V. Numa posição que opõe ao regime descrito, ver LUCAS PIRES, Miguel, “A amplitude e a (in)constitucionalidade dos privilégios creditórios dos trabalhadores”, ..., p. 87 e, do mesmo autor, *Dos Privilégios Creditórios: Regime Jurídico e sua Influência no Concurso de Credores*, p. 192, propondo este a aplicação regra da prioridade temporal ante o carácter oculto dos privilégios. No sentido exposto ver VASCONCELOS, Joana, em MARTINEZ, Pedro Romano *et al*, in *Código do Trabalho Anotado*, 7.ª Edição de 2009, Almedina, p. 747, nota II.

2.5.4.2. Modalidades de retribuição e salário mínimo

Prestações em dinheiro ou em espécie (art. 155º/1, LGT):

- i. As prestações (obrigação de pagamento da retribuição) têm que ter sempre um carácter patrimonial, devendo, em princípio, ser pagas em dinheiro ou o equivalente (art. 167º/1, LGT);
- ii. É proibido o pagamento por meio de vales, fichas, cupões,... (art. 167º/2, LGT);
- iii. Inclui a possibilidade de pagamento com bens alimentares, alojamento, vestuário, entre outros (diferentes de dinheiro), conquanto tenha valor económico e satisfaça necessidades económicas do trabalhador e não abarque produtos proibidos por Lei (art. 168º/1 e 3, LGT);
- iv. O legislador limita o pagamento por este meio a 50% do valor global da retribuição (art. 166º/2, LGT) e ao facto de o trabalhador não se ter oposto com pelo menos 15 dias de antecedência face ao dia em que se vence a obrigação (art. 168º/2, LGT).

Retribuição certa, variável ou mista (art. 156º, LGT):

- i. Será certo ou variável consoante a retribuição seja calculada em função do tempo ou da obtenção de um resultado (art. 156.º/2 e 3) – constituem exemplos desta última a retribuição à peça ou à tarefa (art. 156.º/4);
- ii. A retribuição tem, por natureza, uma parcela certa e correspondente ao salário mínimo nacional, aplicável a todos os trabalhadores (arts. 157º/4, 161º, 164º e 169º/3, LGT);
- iii. O cálculo do salário variável obedece ao art. 159º/5, 6, 7, e 8, nomeadamente porque da sua determinação se apura a retribuição das férias (art. 139º e 158º/1-a)) e da indemnização (arts. 236º e ss, LGT);
- iv. A retribuição mista rege-se pelas regras supra (art. 156º/5, LGT).

Retribuição-base, subsídios e acréscimos retributivos (complementos)

Nos termos do art. 155º, LGT, o legislador distingue a retribuição, que constitui a contrapartida directa da actividade contratada (denominada de base a que poderão acrescer as diuturnidades), dos demais complementos; estes, por sua vez, podem distinguir-se entre:

- i. Complementos certos – gratificação de férias, subsídio de Natal e o acréscimo por isenção de horário de trabalho, de turno, de risco e de isolamento (arts. 158º/1-a) e b), 109º e 112º);
- ii. Complementos incertos – comissões ou percentagens de vendas.

Salário mínimo (arts. 161º-165º, LGT).

2.5.5. Segurança e saúde no trabalho

Regulada nos arts. 81º a 91º, da LGT.

2.6. Vicissitudes do contrato de trabalho

2.6.1. Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão (arts. 184º e ss, LGT), em geral, consiste numa situação de paralisação dos efeitos principais do contrato de trabalho, mas manutenção do vínculo em si, isto não obstante, por certo período de tempo, inexistir a obrigação de prestar a actividade laboral e também, nalgumas modalidades, a de retribuir. Procura-se a defesa da estabilidade do emprego através da redução das consequências jurídicas da impossibilidade da prestação de trabalho à dimensão dos efeitos práticos que ela comporta.

Os seus efeitos gerais são:

- a) Conservação do vínculo, no sentido de um verdadeiro direito ao lugar por parte dos trabalhadores, excluindo a vocação extintiva da impossibilidade da prestação de trabalho (art. 185º, nº 1);

- b) Conservação da antiguidade, no sentido da continuação da sua contagem na medida em que esta se relaciona com a pertença à empresa. As diuturnidades, promoções automáticas, mudanças de escalão, férias, etc (art. 186º, nº 1);
- c) Permanência de deveres acessórios, tais como a lealdade, não concorrência, entre outros, podendo mesmo o trabalhador ser alvo de um processo disciplinar e conseqüente despedimento se incorrer na violação de qualquer um dos referidos deveres (art. 185º, nº 1);
- d) Paralisação dos efeitos contratuais que pressupõem a efectiva prestação da actividade laboral (art. 185º, nº 1), numa perspectiva de repartição das perdas.

2.6.1.1. Por facto respeitante ao trabalhador

A vicissitude contratual em apreço está regulada nos arts. 189º a 192º, LGT. Assim, o presente instituto caracteriza-se pelo seguinte:

- a) Constitui pressuposto o impedimento temporário, por mais de 30 dias seguidos (limite mínimo, salvo se for, logo de início, previsível que vá perdurar por aquele período), o qual constitui um obstáculo absoluto, mas não permanente, à prestação da actividade laboral, embora a lei não estabeleça um limite máximo, o qual decorrerá de um critério de ponderação dos interesses (perda de utilidade);
- b) Não imputável ao trabalhador a título de dolo (intenção culposa de prática do facto causador de danos), embora tenha de ser uma impossibilidade subjectiva, relativa à pessoa concreta do trabalhador;
- c) O contrato de trabalho fica como que adormecido, não há prestação de trabalho, funcionando a Segurança Social e/ou mecanismos privados de assistência em caso de doença/acidente;
- d) Esta situação implicará a perda da retribuição (190º/1) e reflecte-se igualmente no gozo das férias (190º/3).

Finda a impossibilidade do trabalhador, este deverá apresentar-se para retomar a actividade no prazo de 5, 6 ou 12 dias úteis (arts. 187º/2 e 191º/1), sob pena de o vínculo se extinguir (art. 187º/1).

2.6.1.2. Crise empresarial e suspensão por facto relativo ao empregador

A prestação de trabalho está duplamente condicionada, pois requer que o trabalhador se encontre à disposição do empregador, mas também que este forneça as condições materiais para que exista oportunidade para a prestação do trabalho.

Nesta sede urge distinguir face ao ponto anterior três notas:

- i. A impossibilidade do fornecimento das condições materiais para a laboração pode ter uma base voluntária do empregador, tem um carácter atípico por não pressupor a impossibilidade material da prestação de trabalho;
- ii. Depende do cumprimento de um procedimento próprio (art. 194º, LGT):
 - a. Comunicação ao Centro de Emprego e à Inspeção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 dias úteis, salvo situações de calamidade, etc (art. 193º/b), LGT);
 - b. Apresentação dos motivos e data de início;
- iii. Interrupção do pagamento da retribuição, nos termos do regime geral do art. 185º/1, LGT;
- iv. O direito a férias dos trabalhadores mantém-se, dado que a impossibilidade é do empregador (art. 195º, LGT);
- v. Os trabalhadores podem exercer outra actividade durante o período de suspensão (art. 185º/2, LGT);
- vi. A cessação da suspensão depende do próprio empregador, da comunicação aos trabalhadores e do regresso destes no prazo de cinco dias úteis (arts. 187º/2 e 196º, LGT);
- vii. Caso o empregador não retome a actividade até seis meses após o início da suspensão, o empregador pode solicitar à IGT autorização para caducidade dos contratos de trabalho, mediante o pagamento de uma compensação nos termos do art. 236.º, facto que deverá ser comprovado àquelas entidades nos três dias contados a partir da comunicação aos trabalhadores (art. 194º/c), LGT).

2.6.1.2.1. Crise empresarial

Estamos perante motivos económicos - diminuição da procura de bens ou serviços ou dificuldade em comercializá-los - ou tecnológicos - informatização ou alteração de técnicas de fabrico - ou ainda razões conjunturais - mudança de atividade, da reestruturação produtiva ou ainda da mudança de produtos dominantes -, tudo circunstâncias que condicionam a viabilidade económica das empresas e, em consequência, a subsistência dos vínculos laborais (art. 193º/a), LGT).

2.6.1.2.2. Encerramento temporário por facto imputável ao empregador (diminuição temporária da actividade)

Esta modalidade só é admitida por motivos de ordem técnica ou económica, até porque, quer a Constituição (art. 51º/2, CRA), quer a Lei da Greve (art. 17º/1 e 2, Lei n.º 23/95, de 15/08), proibem o *lock-out*, isto é, o encerramento não precedido de qualquer motivo justificado.

2.6.1.2.3. Encerramento temporário por caso fortuito ou de força maior

Estamos perante situações imprevisíveis (fortuitas) ou inevitáveis (força maior) que condicionam a viabilidade económica das empresas e, em consequência, a subsistência dos vínculos laborais (art. 193º/b), LGT).

2.6.4. Transmissão da empresa ou estabelecimento

No regime dos arts. 68º a 72º, LGT, procura-se não só salvaguardar a transmissão e a manutenção dos contratos de trabalho em caso de transmissão da empresa ou do estabelecimento comercial, como também regular a responsabilidade pelo pagamento dos créditos laborais.

Traços do regime:

- i. A mudança do empregador advém, ou de mudança da sucessão jurídica decorrente de um efeito sucessório, fusão, cisão, transformação jurídica, entre outras (art. 68º/1 e 2);
- ii. Ou de mudança na titularidade, tal como ocorre na sequência de um *trespasse* ou de uma cessão da posição contratual (art. 68º/3);
- iii. Caso resulte de uma decisão judicial, o legislador remete para a solução do art. 68º/1, nomeadamente no que concerne ao impedimento de extinção da relação laboral ou despedimento (art. 68º/4);

- iv. O trabalhador tem direito a manter a antiguidade e demais direitos adquiridos (art. 69º/2), salvo se tiver sido transferido para outro centro de trabalho do primeiro empregador (art. 69º/3);
- v. Ao trabalhador assiste ainda o direito a resolver o contrato de trabalho nos 22 dias úteis seguintes à mudança, conquanto o faça com aviso prévio (art. 69º/4);
- vi. O novo empregador responde pelas obrigações contraídas nos 12 meses anteriores à transferência de titularidade, conquanto comunique aos trabalhadores a possibilidade de reclamar créditos, não obstante o alienante ficar solidariamente responsável pelos citados créditos (art. 70º/1 a 4);
- vii. Transmite-se igualmente o acordo colectivo de trabalho nos termos do art. 16º, LDNC.

2.7. Incumprimento da prestação laboral principal

2.7.1. Procedimento disciplinar, sanções laborais e cessação por facto imputável ao trabalhador

(ver caso prático n.º 6 – Dr. Pedro Barnabé)

O poder de despedir livremente, o chamado despedimento *ad nutum*, fruto de uma concepção dominial da empresa, a qual fazia assentar na confiança e carácter pessoal da relação de trabalho a justificação deste instrumento, está hoje ultrapassada. A empresa socializou-se, o contrato de trabalho passou a ser considerado, por regra, sempre celebrado por tempo indeterminado e os critérios de exercício do poder disciplinar tendem a objectivar-se. Obriga-se o empregador a exteriorizar os fundamentos da decisão de despedir, os quais se tornam controláveis.

Ao nível constitucional, no art. 76º, da CRA, o conceito de justa causa procura abranger toda e qualquer situação (de natureza disciplinar ou outra) capaz de, em concreto, suscitar a impossibilidade prática da subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

Na LGT, nomeadamente no seu art. 206º, estamos perante um conceito de justa causa disciplinar que cobre as situações em que o despedimento surge como sanção. Assim, está em causa o exercício do poder disciplinar, que, em certas situações, procura atribuir eficácia ao poder directivo e regulamentar do empregador, através da aplicação de uma das sanções do citado artigo.

Ora, para exercer aquele poder, a entidade patronal tem que elaborar um Procedimento Disciplinar (arts. 49º a 61º e 206º a 209º), cujo início pressupõe a nomeação de um instrutor.

É obrigatória a existência de um documento escrito com uma descrição sumária, mas completa, de todos os comportamentos que são imputados ao trabalhador - ié, toda a factualidade tal como a entidade patronal a observou, bem como a forma como a interpreta -, além da intenção do empregador com a comunicação da nota de culpa (em concreto, da intenção de despedir).

Isto é assim, na medida em que, à semelhança do processo judicial em geral, também aqui vale o Princípio do Contraditório, ou seja, ao trabalhador tem que ser dada a hipótese de se defender – art. 49º.

De atender ainda a um Princípio da Proporcionalidade – art. 51º -, que nos diz que a sanção a aplicar ao trabalhador deve ser proporcional à gravidade da infracção cometida e culpabilidade do infractor.

No que se refere aos prazos, ver o que dispõe o art. 61º, sendo que da sua leitura resulta que a entidade patronal tem 1 ano desde a prática dos factos, mas nunca mais que 22 dias úteis após o conhecimento dos mesmos, para a instauração do processo disciplinar.

Quanto aos efeitos da ilicitude do despedimento, a qual deverá ser declarada por decisão judicial, estes vão desde o dever de reintegrar o trabalhador e pagar-lhe o valor das retribuições desde a data do despedimento até integral pagamento destas ou indemnizá-lo – vd. art. 209º.

2.7.2. Outras situações de incumprimento – a dependência económica e os falsos autónomos

(ver caso prático n.º 2 – Dr. Pedro Barnabé)

2.8. Cessação do contrato de trabalho

2.8.1. Caducidade

A caducidade, em regra, significaria a cessação automática do vínculo, no entanto, no Direito do Trabalho ela sempre envolve a adopção de um qualquer comportamento declarativo por uma das partes.

Senão vejamos.

Do conjunto de situações elencadas no art. 199º, LGT, todas elas implicam por parte ora do trabalhador, ora do empregador, a realização de uma qualquer comunicação de modo a operar os efeitos legais pretendidos. A saber:

- a) No contrato de trabalho por tempo determinado, não previsto no dispositivo supra exige-se uma comunicação escrita com a antecedência mínima de 15 dias úteis, independentemente de ser feita pelo trabalhador ou pelo empregador, tendo como única sanção a obrigação de pagamento do aviso prévio em falta (art. 17º/4 e 5);
- b) Nas situações de impossibilidade do trabalhador prestar a sua actividade laboral ou de o empregador a receber, a caducidade só deverá operar se:
 - i) for superveniente, ou seja, ocorrer em momento posterior ao da conclusão do contrato de trabalho;
 - ii) absoluta, isto é, excedem a mera dificuldade em prestar/receber o trabalho;
 - iii) e definitiva, porquanto as situações temporárias, como já observámos supra, determinam a suspensão e não a extinção do contrato de trabalho, determinando o legislador um prazo superior a 12 meses (arts. 189º e ss e 199º/1-b));
- c) A caducidade por morte (art. 199º/1-a)) ou reforma do trabalhador (arts. 199º/1-c) e 202º);
- d) Vd. arts. 203º e 204º para os demais casos.

2.8.2. Revogação por acordo das partes

O contrato de trabalho, pelo menos o celebrado por tempo indeterminado, como pudemos observar, não é formal.

Ora, a presente causa de extinção pode operar em qualquer momento da vida do contrato e independentemente da modalidade contratual outorgada.

Acontece porém que, e a experiência assim nos ensina, disfrutando o empregador de uma posição de superioridade contratual, tal situação potencia os riscos de um acordo não inteiramente livre ou esclarecido.

Neste quadro, dados os perigos de uma declaração contrária à vontade real do trabalhador, a lei estabeleceu um negócio jurídico formal para a extinção contratual por mútuo acordo das partes, previsto nos arts. 198º/1-b), 200º e 201º, do CT.

Assim, obriga a lei à realização e outorga em duplicado de um documento escrito, no qual sejam apostas a data de realização e de produção dos respectivos efeitos, podendo ainda ser estabelecida uma compensação global pela cessação contratual (art. 200º/1 a 4).

2.8.3. Despedimento com justa causa objectiva

2.8.3.1. Despedimento individual por causa objectivas

Pelo facto de existir uma (quase) individualização do despedimento, a lei obriga ao cumprimento de um nexos sequencial de trâmites, tal como previstos nos arts. 210º a 215º.

Sempre que o o número de trabalhadores abrangidos não permite a utilização da modalidade do despedimento colectivo, a questão enquadra-se no âmbito do regime do despedimento por individual por causa objectivas. Esta modalidade de cessação do contrato de trabalho obriga ao cumprimento dos seguintes requisitos:

- a. Existência de um do motivo económico, tecnológico ou estrutural, que implique a reorganização ou reconversão produtiva e/ou o encerramento parcial (art. 210.º/2-c));
- b. Inexistência de conduta culposa do empregador ou do trabalhador. Esta modalidade de despedimento, como aferido no ponto supra, centra-se numa motivação objectiva, relacionada com imperativos de gestão e de prossecução do objecto social (art. 211º/1-d));
- e. Não ser aplicável o despedimento colectivo, ou seja, abranger até 20 trabalhadores (art. 216.º/1-d);
- f. Procedimento especial (art. 211º).

O não cumprimento dos requisitos ou fraude nos motivos implicam a ilicitude do despedimento (art. 215º), e na sequência da declaração judicial da ilicitude os trabalhadores terão direito:

- i. Indemnização nos termos do CCivil (496.º e 564.º a 566.º, CCivil);
- ii. Aos salários intercalares entre a data do despedimento e a decisão judicial definitiva, mas com alguns limites (arts. 209.º/3 e 215º/4);
- iii. À reintegração no posto de trabalho (215.º/2) ou ao pagamento de uma indemnização em substituição da reintegração (214.º, 215º/3 e 237º).

2.8.3.2. Despedimento colectivo

O despedimento colectivo comporta um momento interno, com o qual se pretende:

.Que o empregador tempere a liberdade de empresa e de dimensionamento do quadro de pessoal com a responsabilidade social pela gestão;

.Identifique os motivos que determinam o despedimento e sectores ou trabalhadores potencialmente abrangidos;

.Pondere os custos com as compensações e demais créditos laborais decorrentes da cessação contratual.

No momento externo o empregador deverá pautar a sua decisão pela «unicidade do motivo determinante», ou seja, ancorar um critério qualitativo em motivos económicos que se podem agrupar em dois tipos de situações:

1. Crise empresarial, ou por diminuição da procura de bens ou serviços ou dificuldade em comercializá-los (motivos de mercado); ou por motivos tecnológicos, na sequência de um desequilíbrio económico-financeiro;
2. Reorganização da estratégia da empresa: mudança de atividade, da reestruturação produtiva ou ainda da mudança de produtos dominantes (motivos estruturais); ou ainda informatização ou alteração de técnicas de fabrico (motivos tecnológicos).

Mais, a decisão externa de despedimento obedece igualmente a um critério quantitativo, neste caso, afectar simultaneamente mais de 20 trabalhadores (arts. 210º e 216º).

Para proceder a tal desvinculação a lei obriga ao cumprimento de uma tramitação própria, até porque judicialmente a decisão empresarial é de difícil controlo, restando tão-só os aspectos formais. Então, esta tramitação consiste num processo de tramitação e consulta, à qual se junta uma componente de negociação, e que consta nos arts. 217^o e ss.

Bibliografia

- ABRANTES, José João - “Salários em atraso e exceção do não cumprimento do contrato” in *Estudos de Direito do Trabalho*, Lisboa, AAFDL, 1992, pp. 5 e ss..
- ALEGRE, Carlos - *Acidentes de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1995.
- ALONSO OLEA, Manuel - *Derecho del Trabajo*, 13.ª Edición, Madrid, 1993.
- ALONSO OLEA, Manuel/CASAS BAAMONDE, Maria Emilia - *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Madrid, Civitas, 2001.
- AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*, 2.ª Edição, Janeiro de 2010.
- *A Protecção do Salário*, suplemento Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1995.
- AYNÈS, Laurent - vide MAULARIE, Philippe/AYNÈS, Laurent.
- CABRILLAC, M., MOULY, C., CABRILLAC, S., PÉTEL, P. - *Droit des Sûretés*, 8ème edition, Litec, Paris, 2007.
- CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 1994.
- “Salários em atraso e privilégios creditórios”, in ROA, II, Julho 1998, pp. 645 e ss..
- “Salários em atraso e privilégios creditórios. Ac. de 3 de Março de 1998”, in *O Direito*, anos 106-119, 1974/1987, pp. 379 e ss..
- COSTA, Mário Júlio de Almeida - *Direito das Obrigações*, 9ª ed., Coimbra, Almedina, 2001.
- COSTA, Salvador da - *O Concurso de Credores*, 2ª ed., Coimbra, Almedina, 2001.
- CUNHA, Paulo - *Da Garantia nas Obrigações*, Tomo II (pelo aluno Eudoro Pamplona Côrte-Real), Lisboa, 1938-1939.
- DÍEZ-PICAZO, Luis, GULLÓN, Antonio, SISTEMA DE DERECHO CIVIL, Volumen III, 6.ª Edición, Madrid, 1997.
- DOMÍNGUEZ LUELMO, Andrés, “Derechos de Garantia sobre Bienes Muebles”, in *Derecho Privado Europeo*, Colex, Madrid, 2003.
- DOMINGOS, Maria Adelaide - “Noticia de jurisprudência”, in PDT nº 64, pp. 77 e ss..
- DUARTE, Rui Pinto - *Curso de Direitos Reais*, Cascais, Principia, 1.ª Edição, 2002.
- FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*, 9ª ed., Vol. I, Coimbra, Almedina, 1994.
- FERNÁNDEZ RUÍZ, José Luis - “Los Procedimientos de quiebra y Suspensión de Pagos”, in *Revista de Derecho Mercantil*, n.º 225, Juli-Septiembre 1997, Madrid, pp. 11196 e 1154.
- JEAMMAUD, Antoine - vide PÉLISSIER, Jean/SUPIOT, Alain/JEAMMAUD, Antoine.
- LARDY-PÉLISSIER, Bernadette, PÉLISSIER, Jean, ROSET, Agnès, THOLY, Lysiane, “Le Nouveau Code du Travail Annoté, 30.ème Édition, 2010, GFR, Paris
- LEITÃO, A. R. - “L’insolvabilité des employeurs et les droits des travailleurs” in CDE, nºs 5-6, 1981, pp. 539 e ss..
- LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999.
- LIMA, António Pires de/VARELA, João de Matos Antunes - *Código Civil Anotado*, 4ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1987.
- LOBO XAVIER, Bernardo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Lisboa, 1999;
- Curso de Direito do Trabalho, Vol. I e II, Verbo, 3ª edição, Setembro de 2004 (manual actualizado pelo Código do Trabalho e respectiva regulamentação).
- LYON-CAEN, Droit du Travail. Le Salaire, Tome 2, 2ª ed., Paris, Dalloz, 1981.
- MARTINEZ, Pedro Romano - “Privilégios Creditórios”, in *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.
- *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2002.
- “Repercussões da falência nas relações laborais”, in RFDUL, Vol. XXXVI, 1995, pp. 417 e ss..
- MARTINEZ, Pedro Romano, et al, - “Código do Trabalho Anotado”, 7.ª Edição, 2009, Almedina, Coimbra
- MARTINEZ, Pedro Romano/PONTE, Pedro Fuzeta da - *Garantias de Cumprimento*, 4ª ed. Coimbra, Almedina, 2003.
- MARTINS, Soveral - *Salários em Atraso*, Coimbra, Centelha, 1986.
- MAULARIE, Philippe/AYNÈS, Laurent - *Cours de Droit Civil. Les Sûretés. La publicité Foncière*, 10ª ed., Paris, Cujas, 2000.
- MÍNGUEZ BENAVENTE, José Ramón - *La Preferencia de Los Créditos de la Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 1998.

- MENEZES LEITÃO, Luís Teles de, *Direito do Trabalho* de Angola, Almedina, 5ª Edição, Coimbra, 2016.
- MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª Edição, Coimbra, Janeiro 2004 (*manual actualizado pelo Código do Trabalho*).
- NUNES DE CARVALHO, “Reflexos laborais do Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e de Falência”, in RDES, ano XXXVII, 1995, n.ºs 1, 2 e 3.
- PÉLISSIER, Jean/SUPIOT, Alain/JEAMMAUD, Antoine - *Droit du Travail*, 21ª ed., Paris, Dalloz, 2002.
- PEREIRA, Rui Carlos - “A garantia das obrigações emergentes do contrato de trabalho”, in *O Direito*, ano 130, 1998, III-IV (Julho-Dezembro), pp. 225 e ss..
- PIRES, Luís Lucas – *Dos privilégios creditórios: Regime Jurídico e sua Influência no Concurso de Credores*, Almedina, Coimbra, 2004.
- “A amplitude e a (in)constitucionalidade dos privilégios creditórios dos trabalhadores”, in QL, ano XV, nº 31, 2008, pp. 59 e ss.
- “Os privilégios creditórios dos créditos laborais”, in QL, ano IV nº 20, 2002, pp. 164 e ss..
- PONTE, Pedro Fuzeta da - *vide* MARTINEZ, Pedro Romano/PONTE, Pedro Fuzeta da.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma - “Sobre os acidentes de trabalho em situação de greve”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Almedina, 2003, pp. 339 e ss..
- RÍOS SALMERÓN, B., *Garantias*
- RODRÍGUEZ, Jacinto Gil, “La Protección del Crédito”, in *Manual de Derecho Civil*, Tomo II, 1996, Marcial Pons, Madrid.
- SALA FRANCO, T. - *Derecho del Trabajo*, AAVV, 10.ª Edición, Valência, 1996.
- SÁNCHEZ SOCÍAS, Luis - “Las deudas de la masa (honorários de Abogados) y los derechos de Fondo de garantía Salarial”, in *Poder Judicial*, n.º 22, 2.ª época, Junio 1991, pp.173 a 191.
- SUPIOT, Alain - *vide* PÉLISSIER, Jean/SUPIOT, Alain/JEAMMAUD, Antoine.
- TALMA CHARLES, Javier - “Consideraciones sobre los fundamentos de nuestro vigente sistema de privilegios crediticios (con especial referencia a los denominados «superprivilegios»)”, *Reviste de Derecho Patrimonial*, Aranzadi, Navarra, Año 2001-1, número 6, pp.71-112.

Caso n.º 1

Fontes do Direito do Trabalho (João Tomás)

O André, engenheiro mecânico de uma fábrica de embalagem de produtos alimentares, exige receber a retribuição prevista no acordo colectivo de trabalho do sector de actividade em apreço, ainda que o seu contrato individual de trabalho preveja um valor inferior, alegando que, de outra forma, existirá discriminação salarial. O empregador, por seu turno, alega que, nem é filiado em nenhuma associação patronal nem negociou nenhum instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), pelo que se limita à aplicação da Lei Geral do Trabalho (LGT) e ao acordado individualmente nos respetivos contratos de trabalho. Do acordo colectivo de trabalho referido pelo André constam, entre outras, as seguintes cláusulas:



- a) *É proibida a contratação de trabalhadores temporários, seja por contrato de trabalho determinado ou indeterminado, salvo se for paga uma indemnização à ETT;*
- b) *O período normal de trabalho é de oito horas diárias, 40h semanais;*
- c) *Aos trabalhadores, aprendizes e estagiários poderá ser descontado o encargo resultante da transferência do risco de acidente de trabalho para uma seguradora;*
- d) *O período de férias é de 28 dias úteis;*
- e) *A aplicação do presente acordo coletivo aos contratos individuais de trabalho depende da filiação sindical do trabalhador na associação sindical outorgante;*
- f) *Ao trabalhador que labore no regime de disponibilidade, este pode ser aplicado por períodos de três dias seguidos por mês, no máximo de 9h/dia, assitindo ao trabalhador um acréscimo retributivo de 50%/dia;*
- g) *A presente convenção coletiva vigora pelo prazo de cinco anos, renovável automaticamente por períodos sucessivos de dois anos, salvo denúncia de uma das partes.*

Sequência de tópicos a abordar:

- 1. Fontes do Direito, as específicas do Direito do Trabalho, modalidades de IRCT's e requisitos de validade do acordo colectivo de trabalho;**
- 2. IRCT's vigência, âmbitos de aplicação - o princípio da filiação e o efeito do despacho de extensão;**
- 3. Hierarquia das fontes, a mediação pelo princípio do favor laboratoris e a validade das cláusulas supra.**

NOTAS DE APOIO

1. Fontes do Direito, as específicas do Direito do Trabalho, modalidades de IRCT's e requisitos de validade do acordo colectivo de trabalho.

Num sentido técnico-jurídico, são fontes de direito todos os modos de formação/produção (lei e costume) e revelação (jurisprudência e doutrina) das normas jurídicas.

O Direito do Trabalho consiste no conjunto de normas jurídicas reguladoras do contrato de trabalho subordinado (ou como refere Monteiro Fernandes, "... reguladoras das relações individuais e colectivas que se estabelecem entre aqueles que alienam a disponibilidade da sua força de trabalho e aqueles que a adquirem, mediante retribuição.").

Ora, o Direito do Trabalho, além das fontes gerais (art. 9.º/1-a) a c), da LGT), também engloba fontes próprias, referimo-nos aos IRCT's, ao contrato de trabalho (ver art. 3.º/3, da LGT, na medida em que define alguns direitos e deveres específicos da relação individual de trabalho - retribuição, isenção de horários, etc) e aos usos laborais (9.º/1-d) a f), da LGT).

No caso concreto trata-se de um IRCT negocial – fonte autónoma, negociada e celebrada à luz da autonomia coletiva reconhecida aqueles que são parte da relação jurídico-laboral -, do tipo convenção colectiva de trabalho, concretamente, um acordo colectivo de trabalho vertical (1.º/2, da Lei n.º 20-A/92, de 14/08, Lei da Negociação Colectiva - LDNC), porque relativo a um sector de actividade.

Constituem igualmente IRCT's negociais a arbitragem voluntária (art. 293.º, da LGT, e art. 25.º, LDNC) e o acordo de adesão (art. 31.º, da LDNC).

O acordo colectivo de trabalho, para poder vigorar entre as partes, deverá ter cumprido um conjunto de requisitos e trâmites mínimos – passos:

1. Processo de negociação:

- a) Existência de capacidade negocial e de celebração (art. 7.º/1-a), da Lei n.º 21-C/92, de 28/08 – Lei Sindical, LS – e art. 3.º/1, da LDNC) – em representação dos trabalhadores o Ordenamento Jurídico Angolano admite a representação, ou pela Associação Sindical, ou por comissões “ad-hoc”, na ausência das primeiras e que têm um carácter temporário (art. 4.º, da LDNC);
- b) Proposta negocial (art. 6.º, da LDNC);
- c) Resposta à proposta e negociação (arts. 7.º e 8.º, da LDNC) ou Conciliação, Mediação ou Arbitragem (arts. 20.º e ss, da LDNC);
- d) Boa fé negocial (art. 10.º, da LDNC) e impedimento de acções colectivas ou de decretação da greve (art. 19.º, da LDNC);
- e) Conteúdo mínimo (art. 6.º/5 e com os limites do art. 12.º, da LDNC);
- f) Forma obrigatória e outorga/assinatura (art. 11.º/1, da LDNC);

2. Depósito e registo (art. 13.º, da LDNC) no Ministério do Trabalho, Administração Pública e Segurança Social;

3. Divulgação e entrada em vigor:

- a) Afixação na empresa, consulta e esclarecimento (art. 14.º, da LDNC);
- b) Após entrada em vigor torna-se obrigatório, não obstante permitir cláusulas contrastuais de contrato individual de trabalho contrárias, conquanto mais favoráveis ao trabalhador

(art. 17.º, da LDNC) – teoria do controlo externo⁵⁸, a qual só considera nulas as cláusulas desconformes com a convenção colectiva, não substituindo o conteúdo contratual *tout court*.

No que concerne aos IRCT's não negociais (art. 2.º/1 e 4, do CT), de modo a concluir, ou não, pela aplicação de um deles. Assim:

1. Despacho de extensão (art. 30.º, da LDNC):

- a. É um regulamento administrativo emitido pelo Ministério do Trabalho, Administração Pública e Segurança Social, tendo em vista “dilatara o âmbito pessoal dos acordos colectivos de trabalho (e das decisões arbitrais)”⁵⁹;
- b. Tem um papel de (i) uniformização e (ii) universalização das cláusulas de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral;
- c. Pressupõe a existência prévia de um acordo colectivo de trabalho ou decisão arbitral, bem como a identidade económica e social face aos empregadores e trabalhadores alvo da extensão (art. 32.º/1, da LDNC);
- d. Obriga a um procedimento de divulgação do projecto de despacho no Diário da República (DR) e num órgão de comunicação social e de reconhecimento de pelo menos 15 dias aos potenciais interessados para dedução de oposição fundamentada. Cumprido que esteja o citado procedimento, poderá o despacho ser definitivamente publicado no DR (ver o art. 32.º, da LDNC).

2. Arbitragem Obrigatória:

- a. Ocorre sempre que envolva litígios referentes à negociação de um acordo colectivo de trabalho referente a serviços ou empresas de utilidade pública (arts. 1.º/3 e 28.º, da LDNC);
- b. É decidida pelo Ministério do Trabalho, Administração Pública e Segurança Social, dela decorrem os efeitos reconhecidos a uma convenção colectiva de trabalho e, tal como esta e como a decisão arbitral voluntária, poderá ser objecto de despacho de extensão (arts. 25.º a 28.º, 30.º e 31.º, da LDNC).

⁵⁸ MENEZES LEITÃO, Luís Teles de, “Direito do Trabalho de Angola”, 5.ª Edição (20116), Almedina, pp. 342 e 343.

⁵⁹ Idem, p. 351.

2. IRCT's: vigência, âmbitos de aplicação - o princípio da filiação e o efeito do despacho de extensão.

Âmbito temporal:

1. Vigência: o acordo colectivo de trabalho deverá definir o seu prazo de vigência, renovação e forma e prazo de denúncia (art. 11.º/2, da LDNC). Inexistindo uma norma supletiva nesta matéria, valerá o disposto no art. 18.º, da LDNC, no sentido da eternização das convenções colectivas, na medida em que dispõe que só cessam efectivamente quando substituídas por outros IRCT's;
2. Sobrevigência: sendo a convenção colectiva denunciada por uma das partes e nos termos do art. 18.º, da LDNC, deverá aquela proceder à apresentação de uma proposta de revisão, podendo o procedimento passar para uma fase de conciliação, mediação ou mesmo arbitragem (arts. 6.º e ss, 20.º e ss, da LDNC).

Âmbito de aplicação pessoal de uma convenção coletiva:

1. No Ordenamento Jurídico Angolano não vigora a regra da aplicação das convenções coletivas à luz do princípio da filiação, dispondo o art. 16.º, da LDNC, que são abrangidas todas empresas outorgantes e respectivos trabalhadores – e daí a imposição de uma comissão de negociação conjunta sempre que numa mesma empresa convivam várias associações sindicais (art. 3º/2, da LDNC);
2. Assim, o princípio da liberdade sindical, tem duas valências:
 - i. Colectiva:
 1. Direito de constituição de associações sindicais (arts. 50.º/1, CRA, e 1.º/2-a), LS) – pluralismo sindical e reconhecimento de personalidade jurídica às associações sindicais, na sequência do registo e publicação dos estatutos no Diário da República (art. 10.º e ss, da LS);
 2. Autorregulamentação e organização (arts. 4.º, 6.º, 11.º e 13.º e ss, da LS) – apenas sujeitos ao controlo da legalidade;
 3. Direito de exercício da atividade sindical na empresa (arts. 25.º e ss, da LS) – daqui advêm garantias típicas tais como:
 - a. Direito de reunião fora e durante o horário de trabalho, nomeadamente ao local para a realização da mesma (art. 7.º/1,-d), da LGT);
 - b. Direito a instalações;

- c. Direito a local para afixação de informação;
- d. Direito a informação e consulta;
- e. Crédito de horas;
- f. Faltas justificadas retribuídas e não retribuídas (arts. 145.º/1 e 151.º/1 e 4, da LGT);
- g. Direito a suspensão do contrato de trabalho;
- h. Protecção especial contra o despedimento e mobilidade geográfica individual;

ii. Individual:

1. Liberdade sindical positiva (arts. 19.º/1 e 23.º, da LS) – liberdade do trabalhador de filiação e de desfiliação. Limitações: proibição da dupla filiação e em associação relacionada com a sua actividade/profissão (arts. 20.º e 21.º, da LS);
2. Liberdade sindical positiva (arts. 19.º/1 e 36.º, da LS) – proibição da obrigação de inscrição em sindicato, discriminação em virtude da filiação ou não filiação, ou ainda a cobrança de quotas.

3. Hierarquia das fontes, a mediação pelo princípio do favor laboratoris e a validade das cláusulas supra.

Quanto às fontes internas do presente ramo de direito do cruzamento dos arts. 1.º e 3.º, do CCivil, bem como do conteúdo do art. 9.º, LGT, entre outros, resulta, e salvo algumas situações específicas, a seguinte hierarquia:

- Normas constitucionais > Lei ordinária > irct's negociais > irct's não negociais > usos profissionais.

No tocante ao princípio do tratamento mais favorável e segundo JORGE LEITE, este tem uma função de resolução de duas questões: “a da hierarquização das fontes e a da natureza das normas e direito do trabalho”⁶⁰. Permitindo que a fonte (IRCT) hierarquicamente inferior prevaleça sobre a lei relativamente imperativa, pelo facto de ser mais vantajosa para a parte

⁶⁰ LEITE, Jorge, Direito do Trabalho, Serviço de Textos da Universidade de Coimbra., Vol. I, Coimbra, 1998, p. 106.

mais débil do contrato - o trabalhador -, quer exigindo o respeito pela norma imperativa absoluta⁶¹.

Daqui resulta, agora como escreve LEAL AMADO, “um carácter...compensador da assimetria típica da relação laboral”, desiderato cumprido “através de normas...natureza relativamente imperativa (normas imperativas mínimas ou semi-imperativas, normas de ordem pública social)” e “com recurso a uma técnica de resolução de conflitos entre lei e convenção colectiva” que se traduz na possibilidade de, pela articulação “com o princípio do favor laboratoris”, “o regime convencional” poder “afastar-se do regime legal, desde que a alteração se processe *in melius* e não *in pejus*”⁶².

Aliás, acrescenta ainda JOSÉ JOÃO ABRANTES, “o direito de contratação colectiva...só preenche a sua função social e económica” (assegurando assim o “ponto de equilíbrio entre os poderes das partes”), “se forem mantidos determinados princípios como, entre outros, o do tratamento mais favorável do trabalhador ou o da maior favorabilidade global na sucessão entre convenções, que são princípios fundamentais de uma ordem pública social, que, ..., não pode deixar de levar em conta uma Lei Fundamental para a qual, não só a promoção do bem-estar e da qualidade de vida do povo e da igualdade real entre os portugueses, “bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais” (art. 2.º, *in fine*, da CRP) fazem parte das “tarefas do Estado” (al. d) do art. 9.º da CRP), como ainda os direitos dos trabalhadores se encontram ao abrigo do próprio poder de revisão constitucional (als. d) e e) do art. 288.º da CRP)”⁶³.

Mais, como refere GOMES CANOTILHO, “o princípio da democracia económica e social constitui uma autorização constitucional no sentido do legislador democrático e os outros

⁶¹ Idem, pp. 107 e 108; também do mesmo autor, “Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade”, *Questões Laborais*, Ano X, nº 22, 2003, pp. 271 e 272. Ver ainda AMADO, João Leal, “Tratamento mais favorável e art. 4.º, n.º 1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?”, *A Reforma do Código do Trabalho*, coordenação CEJ e IGT, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 113 e 114, alertando o autor para o facto de não se dever confundir o favor laboratoris com o princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador (princípio *in dubio pro operario*), até porque este se traduz “num princípio norteador da interpretação das normas, da fixação do seu alcance” em “sentido mais vantajoso para o trabalhador”, ao passo que aquele é um “princípio sobre a aplicação das normas, sobre a qualificação da respectiva natureza” (p. 114).

⁶² AMADO, João Leal, “Tratamento mais favorável e art. 4.º, n.º 1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?”, ..., pp. 112 e 113.

⁶³ ABRANTES, José João, “O Código do Trabalho e a Constituição”, *Questões Laborais*, Ano X, nº 22, 2003, p. 151. No tocante ao limite de revisão constitucional das matérias sociais, ver também CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito Constitucional*, Almedina, Coimbra, p. 478.

órgãos encarregados da concretização jurídico-constitucional adoptarem as medidas necessárias para a evolução da ordem constitucional sob a óptica de uma «justiça constitucional» nas vestes de uma «justiça social». E continua o autor: “o princípio da democracia económica e social aponta para a proibição de retrocesso social...ou de «contra-revolução social»” na medida em que “os direitos económicos e sociais...uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. (...) o princípio em análise justifica...a subtracção à livre...disposição do legislador, a diminuição de direitos adquiridos, ...em clara protecção do princípio da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras das chamadas «conquistas sociais»”⁶⁴.

Neste sentido, o Direito do Trabalho impõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador (art. 9.º/3, da LGT), o qual prevê que face a um conflito entre fontes de hierarquia diferente, poderá a fonte superior ceder em prol dos interesses do trabalhador, mas e apenas quando a primeira o admita com esta última expressão estamos a dizer que, e no tocante à Lei, há que estabelecer ainda duas categorias distintas:

a. Normas Imperativas

- Absolutas, todas as que são insusceptíveis de ser modificadas por uma fonte inferior, quer sejam mais ou menos favoráveis para o trabalhador;
- Relativas, são aquelas que admitem a alteração num sentido mais favorável, funcionando, por isso, como um limite mínimo, máximo ou intervalo imposto por Lei;
- Normas Supletivas, são aquelas que cedem ante a regulamentação de certa matéria pelos sujeitos da relação jurídica (concretamente, no âmbito dos contratos), ainda que, na ausência de previsão por parte destes, tornam-se imperativas. Refira-se que as mesmas contêm o regime considerado mais justo e de maior consenso social.

Face ao exposto, passa-se à apreciação da validade / invalidade das cláusulas.

- a) *É proibida a contratação de trabalhadores temporários, seja por contrato de trabalho determinado ou indeterminado, salvo se for paga uma indemnização à ETT;*

⁶⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes, Direito Constitucional, Almedina, Coimbra, pp.473 a 475.

.O acordo coletivo de trabalho pode alterar a Lei, desde que não contrarie os seus limites e seja mais favorável para os trabalhadores (art. 12.º, da LDNC);

.Ora, no caso em apreço, a presente cláusula (i) limita a atuação dos empregadores, (ii) discrimina trabalhadores e o acesso ao emprego (art. 76.º/3-b), da CRA) e (iii) contende com a *ratio* do art. 20.º, da RJCTT, que é uma norma absolutamente imperativa, e com o princípio da hierarquia das fontes (art. 9.º/1-c) e d) e n.º 2, da LGT);

.Face ao exposto, a cláusula é inválida e deve ser substituída pelo previsto na Lei (art. 9.º/3, da LGT).

b) *O período normal de trabalho é de oito horas diárias, 40h semanais;*

.A cláusula é válida, pois o PNT (período normal de trabalho) máximo admitido por Lei é de 8h/dia e 44h/semana (art. 95.º/1-a) e b), da LGT);

.Acresce que o art. 95.º/1, da LGT, é uma norma relativamente imperativa, a qual impõe um tecto máximo;

.Mais, dispõe o art. 95.º/4, da LGT, que a redução do PNT pode ocorrer por meio de convenção colectiva de trabalho em actividades especialmente penosas. No entanto, dada a *ratio* do n.º 1 daquele artigo deverá entender-se que nada obsta a que a redução possa ocorrer noutras actividades, independentemente da maior ou menor penosidade;

.Por fim, da citada redução do PNT não poderá resultar qualquer redução salarial, nos termos do art. 95.º/5, da LGT, até porque, a acontecer, estaríamos a converter o contrato numa modalidade contratual a tempo parcial (no ordenamento Angolano não será tanto assim, dado o critério quantitativo imposto pelo art. 102.º/1, da LGT).

c) *Aos trabalhadores, aprendizes e estagiários poderá ser descontado o encargo resultante da transferência do risco de acidente de trabalho para uma seguradora;*

.Estamos novamente perante uma cláusula inválida, observe-se:

- Decorre do art. 81.º/1-b), da LGT (e do art. 7.º/1, da LAT), que incumbe ao empregador contratar um seguro de acidentes de trabalho para as categorias de pessoas citadas na cláusula, sob pena de aquele responder directamente pelas consequências decorrentes de um eventual acidente (art. 81.º/2, da LGT, e art. 7.º/6, da LAT);

- Mais, dispõe o art. 8.º/3, da LAT, uma proibição de desconto do encargo com o prémio do seguro de acidente de trabalho no salário dos trabalhadores, aprendizes e estagiários, pelo que estamos perante uma norma absolutamente imperativa;

.Face ao exposto, ainda que o acordo coletivo de trabalho possa alterar a Lei, deve respeitar os seus limites e ser mais favorável para os trabalhadores (art. 12.º, da LDNC). Assim, a cláusula é inválida e deve ser substituída pelo previsto na Lei (art. 9.º/3, da LTT), concretamente, pelo art. 8.º/3, da LAT.

d) O período de férias é de 28 dias úteis;

.A cláusula d) é válida, pois, ainda que o direito a férias seja um direito fundamental (art. 76.º/2, da CRA) e irrenunciável (art. 130.º/2, da LGT), a sua alteração obedece ao Princípio do Tratamento Mais Favorável para o Trabalhador (art. 9.º/3, da LGT);

.Acresce que no tocante à sua duração, o direito a férias constitui uma norma imperativa relativa mínima - limite dos 22 dias úteis (arts. 131.º/1, da LGT).

e) A aplicação do presente acordo coletivo aos contratos individuais de trabalho depende da filiação sindical do trabalhador na associação sindical outorgante;

.O princípio da liberdade sindical na sua valência individual pressupõe, quer a liberdade de inscrição / desfiliação (arts. 1.º/2-b), 19.º/1 e 23.º, da LS), quer a proibição da obrigação de inscrição em sindicato (art. 36.º/1, da LS);

.Mais, no ordenamento jurídico Angolano a aplicação dos acordos coletivos não depende da filiação sindical, mas tão só ao facto de o trabalhador pertencer a empresa outorgante (arts. 16.º e 17.º, da LDNC) ou estar abrangido por um despacho de extensão (art. 32.º/1 e 4, da LDNC);

.Face ao exposto, a cláusula é inválida por contender com normas absolutamente imperativas e deverá ser substituída pelo disposto nestas (art. 9.º/1-c) e d) e n.ºs 2 e 3, da LGT).

f) Ao trabalhador que labore no regime de disponibilidade, este pode ser aplicado por períodos de três dias seguidos por mês, no máximo de 9h/dia, assitando ao trabalhador um acréscimo retributivo de 50%/dia;

.A cláusula é válida, porque:

- O regime da disponibilidade aplica-se a actividades que pressuponham a laboração contínua e a prestação de serviços essenciais (art. 103.º/1, da LGT);
- Contudo, ainda que o art. 103.º/2, da LGT, nas suas alíneas defina o modo de prestação da actividade em regime de disponibilidade e seus limites, o certo é que aquela norma é supletiva face às convenções colectivas de trabalho, motivo pelo qual o disposto é válido;
- No que concerne ao acréscimo retributivo, entende-se igualmente ser possível, ainda que superior ao disposto no art. 103.º/3, da LGT, porquanto esta norma é imperativa relativa mínima e a cláusula mais favorável (art. 9.º/3, da LGT).

g) *A presente convenção coletiva vigora pelo prazo de cinco anos, renovável automaticamente por períodos sucessivos de dois anos, salvo denúncia de uma das partes.*

.A cláusula é válida na medida em que:

- No que concerne à vigência e renovação, o legislador, à luz da autonomia colectiva, admite o que for acordado entre as partes, fazendo estas matérias parte das chamadas cláusulas obrigacionais (só as normativas disciplinam os direitos e deveres de trabalhadores e empregadores), que se impõem aos outorgantes (art. 11.º/2, da LDNC);
- Existindo denúncia por qualquer uma das partes outorgantes, o acordo colectivo entra no regime da sobrevivência (período de tempo que medeia entre a caducidade e a cessação efectiva dos efeitos da convenção), ainda que no ordenamento jurídico Angolano vigore a regra de que a cessação efectiva de determinada convenção só acontece quando a mesma é substituída por outro IRCT – convenção colectiva ou decisão arbitral (art. 18.º, da LDNC).

Caso n.º 2

Contrato de Prestação de Serviços vs. Contrato de Trabalho

(Pedro Barnabé)

1º- No dia 20 de Janeiro de 2016, entre a Universidade Privada JOTA K e ANTÓNIO, foi celebrado um contrato de prestação de serviços, nos termos do qual, este último desempenharia as funções de docente nas cadeiras de Filosofia e de História das Ideias Políticas.

2º- Ficou acordado no referido contrato que, por cada tempo de aula, ANTÓNIO receberia a quantia em AKZ-10.000,00 (Dez mil Kwanzas) e como durante o mês ANTÓNIO lecionava um total de 24 tempos, este auferia mensalmente salário em AKZ-224.000,00 (Duzentos e vinte quatro mil kwanzas).

3º- ANTÓNIO prestava as suas actividades as Segunda, Quarta e Sexta-Feiras, das 13h às 17h:45m; a UNIVERSIDADE não inscreveu ANTÓNIO no INSS e não descontava para o IRT.

3º- Durante as férias dos estudantes, todos os trabalhadores, incluindo ANTÓNIO, eram obrigados a fazer trabalhos administrativos, trabalhando das 08h às 16h.

4º- No dia 20 de Agosto de 2022, a UNIVERSIDADE rescindiu o contrato celebrado com ANTÓNIO por entender que se tratava de um contrato de prestação de serviço e podia a todo tempo cessar. Diferente entendimento tinha ANTÓNIO, que, na sua perspectiva, o contrato era de trabalho que, em obediência ao princípio da estabilidade de emprego, apenas podia cessar numa das situações previstas na lei.

Quid Juris?

A hipótese prática em apreço remeto-nos à problemática da qualificação do tipo de contrato celebrado entre a UNIVERSIDADE e o ANTÓNIO. Tal como a hipótese prática faz referência, no entender da UNIVERSIDADE, a relação jurídica que vinha mantendo com ANTÓNIO foi constituída mediante a celebração de um contrato de prestação de serviço, aliás, foi esse o nome atribuído ao contrato, razão pela qual, a todo o tempo, podia fazer cessar os efeitos do mesmo

Como principais questões a resolver na hipótese temos:

1º- Qual é a qualificação que faz ao contrato celebrado entre a UNIVESIDADE e ANTÓNIO?

2º- A forma como a UNIVERSIDADE cessou a relação jurídica assistirá algum direito à ANTÓNIO?

Antes de iniciar a nossa abordagem sobre as questões acima colocadas, importa-nos fazer duas notas distintas:

A primeira que está relacionada com a questão da competência em razão da matéria para dirimir os eventuais conflitos decorrentes do contrato. Se o contrato celebrado tiver sido qualificado

como sendo de prestação de serviço, a Sala materialmente competente para dirimir o eventual conflito será a do Civil ao passo que se tiver sido qualificado como contrato de trabalho, a Sala materialmente competente será a do Trabalho.

A segunda nota prende-se com o facto de hoje ser frequente o recurso à figura do contrato de prestação de serviço de forma fraudulenta, isto é, como o regime jurídico do contrato de prestação de serviço é mais liberal e não protege o trabalhador, vezes sem conta as empresas, procurando demarcar-se da aplicação do regime jurídico do contrato de trabalho, constituído por normas imperativas que visam proteger a parte mais fraca do contrato, celebram contrato de trabalho apenas com a intenção de fugir a aplicação daqueles princípios protectores do Direito do Trabalho⁶⁵.

Dai que, sempre que estivermos perante uma relação jurídica em que temos, por um lado, alguém que presta actividade e, por outro, alguém que beneficia da referida actividade, torna-se imperioso qualificar o tipo de contrato, independentemente do nome que tiver sido atribuído ao mesmo.

Olhando agora para a primeira questão acima colocada, que está relacionada com a questão da qualificação do contrato celebrado entre ANTÓNIO e a UNIVERSIDADE, importa sublinhar que, para aferirmos se o contrato celebrado é um contrato de trabalho ou de prestação de serviço, torna-se necessário olharmos para o conceito de contrato de trabalho e seus elementos e só assim estaremos em condições de qualificar o referido contrato.

O conceito de contrato de trabalho tanto pode ser encontrado no art.º1152º do CC, como no art.º3º n.º3 da LGT. O primeiro diploma define o contrato de trabalho como sendo 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. Já o segundo diploma, no caso a LGT, define o contrato de trabalho como sendo aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração⁶⁶.

⁶⁵ Sobre esta matéria vid. LEITÃO, Luís Manuel Teles, *in Direito do Trabalho de Angola*, 2016, 5ª ed. Almedina, p.p.70 ss; FOSECA, Aldino, *in O contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano Antes de Depois da Nova Lei Geral do Trabalho*, 2ª ed., revista, actualizada e ampliada, p. 79 e ss.

⁶⁶ O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral e enquadra-se nos demais contratos do Direito Civil, razão pela qual, aplicam-se-lhe as regras gerais do negócio jurídico, nomeadamente, os arts. 217º e ss. 405º e ss. 762º e 790º e ss. todos do Código Civil. Trata-se de um contrato que, não obstante no plano formal os seus sujeitos encontrarem-se no

Ora bem, se olharmos para os dois conceitos acima referidos, facilmente iremos notar algumas diferenças entre ambos, sobretudo, no que diz respeito ao objecto da actividade do contrato. Enquanto no conceito apresentado pelo Código Civil, com a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador pode obrigar-se a prestar uma actividade manual ou intelectual, na Lei Geral do Trabalho, com a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a prestar uma actividade profissional. Entretanto, não obstante as referidas diferenças, encontramos presentes nos dois conceitos os elementos essenciais do contrato de trabalho, nomeadamente a prestação de uma actividade, sob autoridade e direcção do empregador e a retribuição⁶⁷.

Ora, o primeiro elemento, que consiste na prestação de uma actividade, prende-se com facto de, no contrato de trabalho, o trabalhador obrigar-se a colocar a sua actividade profissional à disposição do empregador, independentemente do resultado pretendido pelo empregador. O segundo elemento, que esta relacionado com a fórmula “sob autoridade e direcção do empregador” significa que a actividade a que o trabalhador se obriga a prestar com a celebração do contrato de trabalho deve ser prestada sob direcção e autoridade do empregador.

Ou seja, ao dizermos que o trabalhador presta a sua actividade sob direcção e autoridade do empregador significa que compete ao empregador definir o tipo de actividade a ser prestada pelo trabalhador, isto é, incumbe-lhe definir como, quando e onde prestar a actividade e ao trabalhador recai o dever de obediência.

mesmo plano de igualdade, objectivamente encontram-se numa posição de desigualdade e esta desigualdade decorre fundamentalmente do facto de o contrato de trabalho conferir a um dos sujeitos da relação, in caso, o empregador, três grandes poderes, nomeadamente, poder directivo, regulamentar e disciplinar e o outro sujeito, in caso, o trabalhador nenhum poder. Aliás, um dos fundamentos qque esteve na base do surgimento do Direito do Trabalho é, exactamente, a necessidade de proteger a parte mais fraca da relação jurídico-laboral, protecção essa que não encontra respaldo no direito civil. Outra especificidade do contrato de trabalho apontada por LEAL AMADO, in O Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 2016, Almedina, p.p.12 ss, reside no facto de que com a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a colocar a sua força de trabalho na disposição do empregador e, tendo em conta a impossibilidade de separar a força de trabalho da pessoa do trabalhador, de certa forma aliena-se a si próprio, implicando um maior envolvimento da pessoa do trabalhador.

⁶⁷ A questão que podia ser colocada é a de saber se a referida diferença entre os dois conceitos terá alguma implicação prática. Em nosso entender a resposta é negativa, isto é, não obstante a diferença apresentada, o certo é que, na prática, com a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se sempre a exercer uma actividade manual ou intelectual, não tem como ser diferentes. Aliás, apesar da Lei Geral do Trabalho ter referido na definição a actividade profissional, a verdade, porém é que o art.º14º n.º4 da LGT faz referência ao trabalho manual ou intelectual. Portanto, não obstante a Lei Geral do Trabalho ter referido na definição apenas a actividade profissional, na verdade pode ser objecto do contrato de trabalho qualquer actividade humana, não importa que seja o exercício de uma profissão ou não, o mais importante é que seja uma actividade livre, lícita não contrária aos bons costumes e seja digna de protecção legal, conforme dispõe o art.º 280º do CC.

Finalmente, como último elemento essencial do contrato de trabalho temos a retribuição que consiste na contrapartida da actividade prestada pelo do trabalhador, isto é, sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico bilateral e sinalagmático, o mesmo produz efeitos jurídicos recíprocos para as partes. Aliás, seguindo de perto os ensinamentos de PEDRO ROMANO MARTINEZ, a retribuição é a contrapartida da actividade, assenta no carácter regular e periódico da sua realização e tem natureza patrimonial⁶⁸.

Diferente do contrato de trabalho tem o contrato de prestação de serviço que 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.º1154º do CC⁶⁹. Ao contrário do contrato de trabalho que é um contrato de meio, o contrato de prestação de serviço é um contrato de resultado. No contrato de prestação de serviço o prestador obriga-se a atingir certo resultado e fá-lo de forma autónoma ou independente, isto é, não está sujeito às ordens e direcção do beneficiário, tal como ocorre com o contrato de trabalho.

Nesta perspectiva, o contrato é qualificado como de trabalho se com a celebração do mesmo o prestador da actividade obrigar-se a colocar a sua actividade à disposição do beneficiário independentemente do resultado⁷⁰, ao passo que é qualificado como de prestação de serviço quando com a celebração do contrato o prestador obrigar-se a atingir certo resultado.

Será, igualmente, qualificado como contrato de trabalho quando o prestador da actividade depender das ordens do beneficiário, isto é, quando é este que, no âmbito do seu poder de direcção, define actividade a ser prestada, o modo como deve ser prestada ao passo que quando o prestador da actividade realizar a sua actividade de forma independente ou autónoma, isto é, quando for o próprio prestador da actividade a definir como e quando prestar actividade já estaremos perante o contrato de prestação de serviço.

Por último, será ainda qualificado como contrato de trabalho quando a actividade do prestador for necessariamente remunerada, aliás, uma das características do contrato de trabalho é a

⁶⁸ MARTINEZ, Pedro Romano in Direito do Trabalho, 2015, 7ª Ed., p. 580.

⁶⁹ O contrato de prestação de serviço pode assumir várias modalidades e entre outras podemos encontrar o mandato que vem regulado no art.º1157º, o depósito no art.º1185º, empreitada 1207º todos do CC.

⁷⁰ AMADO, João Leal Amado, in Contrato de Trabalho, Noções Básicas-2016, Almedina, p.51 e ss. MARTINEZ, Pedro Romano, in Direito do Trabalho, 2015-7ª Ed. p.311.

onerosidade, isto é, o contrato de trabalho é sempre remunerado, ao passo que o contrato de prestação de serviço pode ou não ser remunerado.

Feita esta incursão, julgo estarmos em condições de olharmos para o contrato celebrado entre ANTÓNIO e a UNIVERSIDADE e responder se a partir do conceito de cada um dos contratos acima referidos e dos elementos essenciais do contrato de trabalho já é possível qualificar se o contrato é de trabalho ou de prestação de serviço e a nossa resposta é negativa.

Ou seja, nos termos em que a hipótese foi configurada teríamos alguma dificuldade em qualificar o tipo de contrato celebrado entre ANTÓNIO e a UNIVERSIDADE, porquanto não se consegue vislumbrar se estamos perante um contrato de resultado ou de meio, bem como se ANTÓNIO estava ou não sujeito às ordens e direcção da UNIVERSIDADE, sobretudo se olharmos para o tipo de actividade que era desenvolvida por ANTÓNIO.

Aliás, é preciso não perdermos de vista que se do ponto de vista teórico a partir dos elementos acima referidos é simples distinguir o contrato de trabalho com o contrato de prestação de serviços, do ponto de prático não é tão simples assim, na medida em que existem situações concretas em que não se consegue vislumbrar os elementos acima referidos em concreto.

Veja-se que mesmo no contrato de trabalho podem existir situações em que, não obstante tratar-se de contrato de meios, a entidade empregadora espera do trabalhador certo resultado, ou situações no contrato de prestação de serviço em que o prestador recebe ordens do beneficiário, dificultando, desta feita, a nobre tarefa de qualificar o contrato a partir dos elementos acima referidos.

Ora bem, não tendo sido possível a partir dos elementos do tipo qualificar se o contrato celebrado entre a UNIVERSIDADE e ANTONIO é de trabalho ou de prestação de serviço, a doutrina sugere que se recorra aos elementos indiciadores que nos podem levar a presumir a existência de laboralidade. Os indícios mais frequentes apontados pela doutrina são o local de trabalho, o horário de trabalho, a titularidade dos instrumentos de trabalho, os descontos à segurança social, entre outros.

Vale dizer que em relação ao i) local de trabalho, presume-se existir um contrato de trabalho quando o local em que é prestada a actividade pertence a entidade beneficiária; ii) o horário de trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho quando o prestador da actividade estiver sujeito ao horário de trabalho praticado pelo beneficiário; iii) titularidade dos instrumentos de trabalho, presume-se o contrato de trabalho quando os instrumentos de trabalho pertencerem ao

beneficiário da actividade; iv) descontos para segurança social, presume-se a existencia do contrato de trabalho quando o beneficiário da actividade inscreve o prestador da actividade no Instituto Nacional de Segurança Social; v) gozo de férias e a percepção dos subsídios de férias e de natal, presume-se a existencia de laboralidade quando o prestador da actividade goza férias e para além da remuneração beneficia dos subsídios de férias e de natal.

Se do ponto de vista doutrinário, são vários os indícios que podem levar-nos a presumir a existência de laboralidade, do ponto de vista legal, o nosso legislador parece-nos ter restringido os indícios, na medida em que nos termos do art.º15º n.º4 da LGT, presume-se a existência do contrato de trabalho entre aquele que presta serviço por conta de outrem e o que recebe.

Ou seja, nos termos da Lei Geral do Trabalho, basta que o prestador provar que prestava a sua actividade por conta de outrem e o que recebe para que se presuma a existência de laboralidade, competindo aquele que recebe afastar a presunção acima referida, uma vez que trata-se de uma presunção relativa.

Nesta perspectiva, como a partir do método tipológico, isto é, a partir dos elementos essenciais do contrato de trabalho não conseguimos qualificar o tipo de contrato celebrado entre a UNIVERSIDADE e ANTÓNIO, deveremos nos socorrer do método indiciário, que é aquele que se baseia em indícios e estes devem ser aferidos no próprio contrato celebrado entre as partes. Mas também já o dissemos que do ponto de vista legal, nos termos do art.º15º n.º4 da LGT, basta que o prestador da actividade consiga provar que prestava a sua actividade em benefício de outrem, para se presumir a existência de laboralidade.

No caso em apreço, ANTÓNIO conseguiu demonstrar que prestava a sua actividade de docência para UNIVERSIDADE e esta reconheceu que recebia actividade de ANTÓNIO, logo em obediência ao princípio da presunção de laboralidade, previsto no referido art.º15º n.º4, presume-se ter existido entre os dois um verdadeiro contrato de trabalho, salvo se a UNIVERDADE conseguisse afastar a referida presunção.

Outro indício que nos chamou atenção na hipótese pratica e poderíamos utilizar é o facto de durante as férias dos estudantes ANTÓNIO era obrigado a fazer trabalhos administrativos, no período das 08h as 16h. Naturalmente, este facto de ANTÓNIO estar sujeito a um horário de trabalho durante o período das férias colectivas é um forte indício de que efectivamente o contrato que ele havia

celebrado com a UNIVERSIDADE é um verdadeiro contrato de trabalho que podia afastar qualquer outro indício também presente na hipótese, como é o caso do não pagamento do IRT, bem como do não pagamento da segurança social⁷¹.

Como podemos notar, o facto de o contrato celebrado entre a UNIVERSIDADE e ANTONIO ter sido denominado por estes como sendo de prestação de serviço, em si, não foi suficiente para ser qualificado como tal. Ou seja, não é o nome atribuído ao contrato que define ou determina o tipo de contrato, mas sim, são as cláusulas ou se quiserem, são os elementos que constituem o contrato que definem o tipo de contrato.

Significa que para qualificar um contrato como sendo de prestação de serviço não basta o nome que lhe é atribuído pelas partes, torna-se necessário verificar, em concreto, se o prestador obrigou-se a atingir certo resultado ou não, ou ainda, verificar se prestava a sua actividade de forma autónoma ou sob direcção e orientação do beneficiário.

Aliás, tal como tem sido sufragado pela jurisprudência Angolana⁷², bem como pela doutrina⁷³, em obediência ao princípio da primazia da realidade o nome *iuris* atribuído pelas partes ao contrato não é suficiente ou não é relevante para qualificação do contrato, o que determina a qualificação do contrato se de prestação de serviço ou de trabalho é tipo de obrigação assumida pelo prestador de serviço, bem como o modo como é prestada actividade.

Portanto, não obstante ANTÓNIO e a UNIVERSIDADE gozarem de liberdade de estipulação do conteúdo do contrato nos termos do art.º405º do CC, não podiam celebrar um tipo legal de contrato e atribuir-lhe o nome de outro tipo de contrato. Ou seja, não podiam celebrar um contrato de prestação de serviço mas contendo as características e elementos essenciais do contrato de trabalho.

Claramente, a UNIVERSIDADE ao ter denominado por contrato de prestação de serviço o contrato celebrado com ANTÓNIO, teria recorrido ao contrato de prestação de serviço para fugir o regime jurídico do contrato de trabalho, que a partida oferece maiores garantias ao prestador, tendo em conta os princípios norteadores do Direito do Trabalho.

⁷¹ Neste caso o não gozo de férias, bem como a falta de contribuição para a segurança social podiam ser visto como contravenção a legislação laboral.

⁷² Entre outros acórdãos do Tribunal Supremo vid. os Acórdão proferidos nos processos n.º166/2004 (874/04), 200 (1908)/12, 166/2004 (874/04) e 914/19, todos esses acórdãos podem ser encontrados no site do Tribunal Supremo.

⁷³ AMADO, João Leal, in Contrato de Trabalho a Luz do Novo Código do Trabalho, Coimbra Editora, 2009, p.68.

Nesta perspectiva, sendo o contrato celebrado entre a UNIVESIDADE e ANTÓNIO qualificado como contrato de trabalho por tempo indeterminado, não podia a UNIVERSIDADE rescindir unilateralmente o contrato de trabalho nos termos em que o fez, porquanto vigora entre nós o princípio da estabilidade no emprego, consagrado no n.º2 do artigo 76º da C.R.A, conjugado com o art.º 198º da citada L.G.T, que proíbem o empregador extinguir a relação jurídico-laboral, com cessação do contrato de trabalho, por fundamentos não previstos na lei ou com inobservância das disposições legais.

Assim, a atitude da UNIVESIDADE ao fazer cessar a relação jurídico-laboral que vinha mantendo com ANTÓNIO nas circunstâncias em que o fez consubstancia-se num verdadeiro despedimento nulo, nos termos do citado art.º 208º, n.º 1 da LGT. Sendo nulo as consequências são a reintegração de ANTÓNIO no seu posto de trabalho nos termos do n.º3 do referido art.º 208º da LGT, bem como o pagamento dos salários e seus complementos que este deixou de receber, desde os despedimentos com os limites previstos no art.º209º n.º3 da LGT.

Caso n.º 3

Trabalho Temporário, Acidentes de Trabalho, Suspensão do Contrato de Trabalho e Faltas

(João Tomás)

O Jorge foi contratado, no dia 1 de dezembro de 2021, por meio de um contrato de trabalho temporário e com a justificação de acréscimo excepcional de atividade. A sua residência ocasional é no Huambo, ainda que a residência habitual seja em Luanda. Ora, numa 6.ªf, após o encerramento do estabelecimento comercial e aquando do regresso a Luanda, o Jorge foi vítima de um acidente de viação grave. A recuperação foi demorada (quatro meses), mas o Jorge ficou apto para o trabalho no dia 31/outubro/2022, ainda que com uma incapacidade permanente de 10%, situação que não o impede de prestar a atividade contratada. No entanto, o trabalhador só se apresentou para retomar a atividade no dia 14/novembro/2022 – “entre o feriado de Todos-os-Santos e o dia da independência é período de festa”, pensou o Jorge.

Entretanto, uma semana após o regresso do Jorge, uma tempestade danificou severamente o seu local de trabalho. Em consequência, apesar do esforço de todos os trabalhadores no sentido da minimização dos danos, serão necessários dois meses para proceder a reparações, período durante o qual a atividade é suspensa.

Sequência de tópicos a abordar:

- 4. Regime do contrato de trabalho temporário e a contratação do Jorge;**
- 5. Caracterização do regime dos acidentes de trabalho e enquadramento do sinistro - incapacidades descritas e definição dos direitos do trabalhador;**
- 6. Enquadramento no regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador - compatibilização com o regime do contrato de trabalho temporário;**
- 7. Regresso do trabalhador e regime das faltas;**
- 8. Regime da suspensão por facto ligado ao empregador;**

NOTAS DE APOIO

4. Regime do contrato de trabalho temporário e a contratação do Jorge.

O contrato de trabalho temporário, enquanto fenómeno de flexibilidade quantitativa e de “diluição do pólo patronal”⁷⁴, faz parte das formas atípicas de emprego que, após a sua emergência exponencial nos Estados Unidos e na Europa nos anos cinquenta, possibilitou e potenciou os fenómenos de emagrecimento, descentralização e externalização produtivas.

Em torno do objectivo da flexibilidade quantitativa, os clientes/utilizadores das empresas de trabalho temporário, em regra, usam este mecanismo atendendo a três ordens de razões. Em primeiro lugar, e tendo em conta um clima de alguma incerteza económica, procuram os utilizadores fazer face à flutuação das encomendas. Acresce ainda o facto de o presente mecanismo ser uma forma de selecção de mão-de-obra para a contratação de trabalhadores a integrar os quadros permanentes do utilizador, correspondendo a um sucedâneo do período experimental. Por último, a contratação de trabalho temporário diminui os custos sociais da organização do utilizador.

Ora, o trabalho temporário assenta numa estrutura triangular que envolve uma empresa de trabalho temporário, a qual age como empregador de um ponto de vista legal, um trabalhador a quem vão sendo atribuídas por aquela actividades, e, por fim, uma terceira parte ou cliente/utilizador dos

⁷⁴ SUPIOT, Alain, “Les nouveaux visages de la subordination”, Droit Social, n.º 2, Février 2000, p. 135, embora enquadrado numa abordagem de descentralização do poder empresarial, o trabalho temporário assemelha-se por pressupor a repartição do poder diretivo e disciplinar.

serviços da primeira empresa, que é responsável pela conformação e fiscalização das actividades a prestar pelo trabalhador temporário destacado para as suas instalações ⁷⁵.

Na sequência desta “triangularidade subjectiva”⁷⁶, e à luz Decreto Presidencial nº 31/17, de 22 de Fevereiro (Regime Jurídico de Cedência Temporária de Trabalhadores - RJCTT)⁷⁷, identificam-se dois tipos de negócios jurídicos, um contrato de prestação de serviços (ou de utilização) entre o utilizador e a empresa de trabalho temporário, e um contrato de trabalho com regime especial (ver arts. 21.º/1-j) e 31.º, da LGT) entre esta empresa e o trabalhador.

Quanto ao contrato de utilização ou de cedência de trabalho temporário, definido no art. 3.º, alínea c), do RJCTT, só pode ser realizado nos casos taxativamente previstos no art. 12.º, e está sujeito a forma escrita e a um conteúdo mínimo (art. 15.º/1). Além disso, é-lhe estabelecido um limite temporal, o qual varia consoante as situações, tal como dispõe o art. 13.º/1, resumindo-se numa variação de limites máximos entre a cessação da causa justificativa (situações de termo incerto, nos termos do art. 16.º/2-b), da LGT) ou a verificação do decurso de prazos entre os seis e os trinta e seis meses (situações de termo certo e sujeitas a renovação até aos citados limites, tal como previsto no art. 16.º/2-a), da LGT).

A inobservância da forma e da duração do contrato implica a nulidade do contrato de trabalho temporário e, em consequência, a consideração como contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado, celebrado entre a empresa utilizadora e o trabalhador (vd., arts. 13.º/3, 14º, 15.º/3 e 21.º/2 e 3, RJCTT). Aliás, estranha-se o disposto no art. 14.º, RJCTT, o qual prevê que, se excedida a duração legal do contrato, este converte-se num vínculo laboral por tempo indeterminado por acordo entre empresa utilizadora e o trabalhador. Contudo, se a empresa de trabalho temporário não estiver licenciada (ou sujeita a sanções que determinam este efeito – art. 21.º, RJCTT), ou se a justificação for insuficiente, falsa ou não enquadrada no art. 15.º/3, RJCTT, a sanção será a de nulidade e consequente imposição da conversão do contrato em vínculo por tempo indeterminado (art. 21.º, RJCTT). No fundo, se o legislador nada tivesse dito seria sempre

⁷⁵ GOMES, Júlio, “Algumas observações sobre o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Ano VIII (2001), nº 17, pp. 41 a 86, referindo igualmente a estrutura triangular que caracteriza este tipo de contrato, bem como da relação entre os dois contratos que nela se realizam, acrescenta ainda o facto de entre o utilizador e o trabalhador temporário existir uma “mera relação de facto” (pp. 41 e 42).

⁷⁶ Neste sentido REDINHA, Maria Regina, “Trabalho Temporário: apontamento sobre a reforma do seu regime jurídico”, p. 444.

⁷⁷ Para enquadramento na Ordem Jurídica Angolana, ver pp. 287 a 290, MENEZES LEITÃO, Luís Teles de, “Direito do Trabalho de Angola”, 5.ª Edição (20116), Almedina.

aplicável o regime da LGT, enquanto regra geral em matéria laboral, concretamente o art. 17.º/3, o qual converte em tempo indeterminado o contrato por tempo determinado cujo prazo máximo seja excedido.

No que concerne ao contrato de trabalho celebrado com o Jorge, será, então, temporário, na modalidade de tempo determinado e incerto, dado que nada é dito quanto ao prazo. A justificação será a que se encontra prevista no art. 12.º/c), RJCTT, e daqui decorre uma duração máxima de 12 meses (art. 13.º/1-a), RJCTT), que deverá ter sido inscrita no contrato de trabalho, nos termos do art. 9.º/d), RJCTT.

5. Caracterização do regime dos acidentes de trabalho e enquadramento do sinistro.

O regime dos acidentes de trabalho repousa nos pressupostos básicos do regime da responsabilidade civil extracontratual⁷⁸. O acidente de trabalho assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto à sua verificação e deriva de factos exteriores. O dispositivo legal é acionado na medida em que do acidente decorra lesão corporal, física e/ou psíquica, na pessoa do trabalhador. Na responsabilidade civil emergente de acidentes de trabalho, enquanto responsabilidade objectiva, o que desencadeia o dano é o acidente de trabalho.⁷⁹

.Decorre do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (RJATDP) prevista no Decreto n.º 53/05, de 15 de agosto⁸⁰, que nem todos os danos são objecto de tutela; a reparação depende da verificação de determinados pressupostos, a saber:

- a. A categoria do trabalhador protegido, pois só são tutelados os trabalhadores por conta de outrem e seu agregado familiar, na medida em que “protegidos pelo sistema de protecção social obrigatória” (art. 1.º/1, da RJATDP e o art. 1.º, da LGT). Deverão ainda aqui ser incluídas as situações equiparadas a trabalho por conta de outrem, ainda que configurem um contrato de prestação de serviços com dependência económica do prestador face ao beneficiário da atividade. O legislador, na RJATDP, prevê ainda a possibilidade de enquadramento, quer dos nacionais que prestam a atividade no estrangeiro, quer os estrangeiros a laborar em território Angolano (art. 1.º/3, RJATDP);
- b. É necessário que o dano tenha derivado direta ou indiretamente de um acidente de trabalho ou situação a ele equiparada (art. 3.º/1 a 3, RJATDP). O legislador inclui, assim, não apenas

⁷⁸ Ver ROMANO MARTINEZ, Pedro (2013), *Direito do Trabalho*, 6.ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 767 e ss.

⁷⁹ Idem, pp. 773 e 789.

⁸⁰ Ver MENESES LEITÃO, Luís Teles, *Direito do Trabalho de Angola*, 5.ª Edição (2016), Almedina, pp. 243 e ss.

as situações em que se verifica um nexo de causalidade entre a prestação de trabalho e um dano (acidente de trabalho em sentido estrito), mas também uma extensão do conceito aos acidentes de trajecto, aos “actos normalmente inerentes à prestação de trabalho” (intervalos de descanso e outras pausas); como também os decorrentes de comportamentos de tutela da segurança no trabalho, máxime, da integridade física e vida de outros (trabalhadores ou terceiros); ou ainda decorrentes de eventos organizados pelo empregador⁸¹;

- c. No que concerne ao dano, refere-se ao dano patrimonial, ao prejuízo económico causado ao trabalhador, decorrente da impossibilidade de prestação de trabalho e tendo por base a retribuição auferida à data do acidente (arts. 3.º/1 e 26.º, da RJATDP) – afere-se da “frustração das utilidades que derivavam para o trabalhador e seus familiares da regular colocação no mercado da força de trabalho”⁸². O dano é aferido em função da incapacidade temporário (parcial ou absoluta) e/ou permanente (parcial ou absoluta, para a atividade habitual ou para toda e qualquer atividade) – art. 17.º, da RJATDP.

Face ao exposto e no que concerne ao sinistro sofrido pelo Jorge, cumpre enquadrar nos termos seguintes:

2. Tratou-se de um acidente de trabalho e não de viação, nos termos conjugados dos arts. 3.º/2-a) e n.º 3, 54.º, RJATDP;
3. Do sinistro resultou, durante quatro meses, uma incapacidade temporária absoluta (art. 17.º/4, da RJATDP) e uma incapacidade permanente parcial (art. 17.º/3, da RJATDP);
4. O seguro de AT aqui em causa será o contratado pela empresa de trabalho temporário e entregue ao utilizador (art. 15.º/2, RJCTT);
5. O sinistro teve de ser objecto de participação pelo trabalhador ou familiares nas 72h seguintes à sua ocorrência. O empregador, por seu turno, deverá ter participado à seguradora, por escrito, no prazo de sete dias (art. 11.º/1 e 4, da RJATDP). A seguradora deverá participar ao Tribunal de Trabalho, por escrito e no prazo de oito dias, a determinação da incapacidade permanente do Jorge (art. 13.º/1, da RJATDP);
6. Prestações em espécie (art. 24.º, da RJATDP);
7. Prestações em dinheiro (arts. 23.º e 25.º e seguintes, da RJATDP):
 1. O Jorge terá direito, no dia do acidente, à retribuição habitual e suportada pelo empregador (art. 28.º/4, da RJATDP);

⁸¹ Idem, pp. 248 e 249.

⁸² Idem, p. 250.

2. No período de quatro meses, a 65% da retribuição de referência e que cessa com a determinação da incapacidade permanente e alta clínica (arts. 26.º/2, 28.º/3 e 40.º, da RJATDP);
3. Caso a habitação ocasional viesse a ser necessária para habitação do trabalhador e a mesma fosse facultada pelo empregador ou utilizador, havendo acordo, esta prestação poderia ter sido mantida nos termos do disposto do art. 190.º/2, da LGT;
4. Na sequência da determinação da incapacidade permanente parcial o trabalhador irá ter direito a um valor único, remido, equivalente às pensões vitalícias devidas em função da desvalorização para o trabalho (ver arts. 34.º e 44.º/1 e 3, da RJATDP).

6. Enquadramento no regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e compatibilização com o regime do contrato de trabalho temporário.

Por um princípio de estabilidade no emprego (arts. 76.º/4, da CRA e 198.º, da LGT), o vínculo laboral mantém-se até ao limite extremo da sua provável utilidade para as partes, pelo que o contrato de trabalho não pode terminar pela causa de suspensão, salvo se lhe suceder um despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho.

A suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador pressupõe que:

1. O impedimento seja temporário, pois, se tiver carácter definitivo, o contrato de trabalho caduca (arts. 186.º/2 e 199.º/1-b), da LGT). No caso em apreço enquadra-se no previsto no art. 189.º/1-b), da LGT;
2. A impossibilidade do trabalhador seja prolongada, ou seja, prevê o legislador que a suspensão aconteça assim que for previsível que vá prolongar-se por período superior a 30 dias (art. 189.º/2, da LGT);
3. A causa do impedimento não seja imputável, a título de culpa, ao trabalhador (art. 184.º, da LGT).

No que concerne aos efeitos, destaca-se:

- a. A retribuição e a prestação da atividade suspendem-se, não obstante permanecerem os direitos e os deveres acessórios da prestação de trabalho que não pressuponham a prestação da atividade laboral contratada (art. 185.º/1, da LGT). No caso em apreço, tendo decorrido de acidente de trabalho, o trabalhador vê a retribuição ser substituída por prestações pagas pela seguradora (art. 190.º/1, da LGT);
- b. O tempo decorrido é contabilizado para efeitos de antiguidade (art. 186.º/1, da LGT), devendo o utilizador e a empresa de trabalho temporário terem em atenção este facto, nomeadamente o limite máximo de duração do contrato de trabalho temporário, que é de 24 meses (ver o art. 13.º/1-a), da RJCTT);
- c. Contudo, como não há prestação efectiva de trabalho, nomeadamente para benefício dos direitos decorrentes daquela, tais como a formação e gozo das férias (ver os arts. 136.º e 137.º, da LGT) - o trabalhador poderá, ou gozar as férias do ano civil anterior que ficaram suspensas, em data a acordar ou

imposta pelo empregador, ou ser retribuído pelo período em apreço, e, em qualquer dos casos, com direito ao respectivo subsídio (entende-se que a escolha é do empregador e atendendo às necessidades objectivas da empresa). Aquando do seu regresso, a formação de novo direito a férias segue as regras relativas ao ano de admissão, ou seja, vence à razão de dois dias úteis por cada mês, até perfazer seis meses completos de trabalho (arts. 131.º/3 e 129.º/3, da LGT);

- d. Dado que entre o utilizador e a empresa de trabalho temporário existe um contrato de prestação de serviços, logo, de resultado, esta está obrigada a substituir o Jorge durante o tempo de suspensão (art. 17.º/1, da RJCTT) – será, neste caso, não uma mera faculdade, como previsto nos arts. 16.º/2 e 192.º, da LGT, mas um dever contratual.

4. Regresso do trabalhador e regime das faltas.

Dado que não se verificam as circunstâncias do art. 191.º, da LGT, o trabalhador deveria ter regressado cinco dias úteis após a alta médica (art. 187.º/2, da LGT). Com a sua conduta incorreu no risco de extinção do contrato de trabalho ou, no mínimo, em faltas injustificadas.

Veja-se:

1. O trabalhador deveria ter regressado até dia 8 de novembro de 2022, pelo que incorreu em dois dias de faltas injustificadas (ver art. 143.º/1 e 2, da LGT) – *ou será que se extinguiu por caducidade nos termos do art. 187.º/1, parte final? Ver arts. 17.º/4, 194.º/b) e c), 199.º/1, 202.º a 204.º;*
2. Daqui decorre a perda de retribuição nos termos do art. 153.º/a), da LGT);
3. Determina a perda de dois dias de férias (arts. 153.º/b) e 154.º/a), da LGT);
4. O Jorge irá ainda perder antiguidade (art. 145.º/6, *a contrario*, da LGT);
5. Caso, no mês de novembro, torne a faltar injustificadamente, o empregador poderá proceder disciplinarmente contra o trabalhador, por violação do dever de assiduidade (arts. 44.º/c), 153.º/c) e 206.º/a), da LGT);
6. Se a empresa de trabalho temporário proceder disciplinarmente e optar pela suspensão preventiva, terá de realizar nova substituição do trabalhador junto do utilizador (art. 17.º/2, da RJCTT, e art. 53.º, da LGT).

5. Regime da suspensão por facto ligado ao empregador.

Ante a necessidade de encerramento da empresa na sequência de um caso fortuito, logo, imprevisível, tal como previsto no art. 193.º/b), da LGT, o legislador reconhece ao empregador a possibilidade de suspensão da atividade.

Dado o teor do art. 51.º/2 da CRA, é vedado ao empregador o *lock-out* ou encerramento imotivado; assim, para poder proceder ao encerramento o empregador deverá comunicar à IGT e ao Centro

de Emprego as causas e a intenção de suspensão com 15 dias de antecedência, ou logo que possível, dado o carácter excepcional do motivo – art. 194.º/a), da LGT.

Efeitos:

- a. Suspensão do dever de retribuir (art. 185.º/1, da LGT);
- b. Os trabalhadores poderão prestar outra actividade até que a medida em apreço seja levantada (art. 185.º/2, da LGT);
- c. Durante este período o direito a férias dos trabalhadores continua a formar-se, nada referindo o legislador relativamente ao facto de os trabalhadores estarem a, eventualmente, prestar a sua actividade a outrem (art. 195.º, da LGT);
- d. Assim que for previsível a data de reabertura, deverá o empregador afixar no Centro de Emprego este facto, dispondo os trabalhadores suspensos de cinco dias úteis para se apresentarem (arts. 196.º e 187.º/2, da LGT);
- e. Se o estabelecimento não retomar a actividade durante seis meses, o empregador tem a faculdade de declarar os contratos de trabalho extintos por caducidade, assim que autorizado pelo IGT, conquanto comprove que foram pagos ou colocadas à disposição dos trabalhadores os valores relativos às compensações devidas nos termos do art. 236.º, da LGT (art. 194.º/b) e c), da LGT);
- f. Os trabalhadores cujos contratos caducaram adquirem um direito de preferência em futuras contratações deste empregador para o posto de trabalho que ocupavam ou para o qual disponham de qualificação adequada (art. 197.º, da LGT).

No que concerne ao Jorge, recorde-se, este laborava à luz de um contrato de trabalho temporário e com a justificação de acréscimo excepcional de atividade. Ora, sendo previsível a cessação da atividade por um período de dois meses, deixa de se verificar o motivo que serviu de base à aposição de um termo incerto ao seu contrato, pelo que o mesmo deverá caducar nos termos do art. 16.º/2-b), da LGT.

Caso n.º 4

A TUTELA DOS CRÉDITOS LABORAIS – DOS PRIVILÉGIOS CREDITÓRIOS EM ESPECIAL

(Pedro Ngola)

Por sentença transitada em julgado foi declarada, em 17 de Maio de 2022, a insolvência da Empresa AA (Dois A).

Foram apreendidos a favor da massa insolvente os únicos bens móveis pertencentes à referida empresa, avaliados em Kz. 4.000.000,00.

No apenso de reclamação de créditos, os ex-trabalhadores da empresa insolvente, BB, CC e DD, reclamaram, a título de salários em atraso (relativos aos últimos 10 meses de trabalho) e indemnizações por cessação dos seus contratos de trabalho, o montante global de Kz. 4.500.000,00. Para efeitos de prova, juntaram a respectiva sentença condenatória, já transitada em julgado.

Por sua vez, o Ministério Público, em representação do Ministério das Finanças, reclamou, alegando que a insolvente é devedora da Repartição Fiscal EE, da quantia de Kz. 3.000.000,00, referente ao imposto industrial dos últimos 2 anos, e que o seu crédito goza de privilégio mobiliário geral sobre os bens apreendidos, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 736.º do Código Civil, pelo que vem requerer seja o seu crédito verificado e graduado à frente do crédito dos ex-trabalhadores da empresa insolvente.

Quid juris?

Resolução:

A hipótese prática que se nos apresenta diz respeito ao tema da tutela dos créditos do trabalhador e dos créditos fiscais do Estado (impostos directos e indirectos), através do mecanismo dos privilégios creditórios.

Com efeito, atento o seu carácter alimentar, o legislador, para além das várias medidas de protecção dos créditos remuneratórios do trabalhador, designadamente a irredutibilidade do salário, a impossibilidade de renúncia do salário durante a vigência do contrato, a proibição de cessão e compensação dos créditos do trabalhador, a impenhorabilidade do salário mínimo legal e o estabelecimento de regras especiais de prescrição desses créditos, instituiu os privilégios creditórios para a garantia do efectivo pagamento dos créditos salariais e indemnizatórios (cfr. art.º 172.º, 176.º, 177.º, 178.º, 179.º e 180.º, todos da LGT).

Por outro lado, para garantir o pagamento dos impostos directos e indirectos devidos ao Estado, os quais visam a satisfação do interesse geral da comunidade, estabeleceram-se, igualmente, privilégios creditórios (*vide* art.º 736.º do Cód. Civil).

Ora, atento a posição defendida pelo Ministério das Finanças, coloca-se a questão de saber qual dos créditos referidos no caso prático tem preferência.

Para uma melhor resposta ao problema ora enunciado, importa, antes de tudo, traçar uma breve, mas geral, panorâmica da temática dos privilégios creditórios dos trabalhadores e do Estado por impostos directos e indirectos, no ordenamento jurídico angolano.

I. Privilégios creditórios

A. Noção e modalidades

De harmonia com o disposto no art.º 733.º do Cód. Civil, “*privilégio creditório é a faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros*”.

Trata-se de uma garantia real de natureza legal, e não convencional, concedida a certos credores atendendo à causa do crédito, que não carece de registo.

Segundo ALMEIDA COSTA, esta garantia visa apenas assegurar dívidas que, por sua natureza, se encontram especialmente relacionadas com determinados bens do devedor, justificando-se, portanto, que sejam pagas de preferência a quaisquer outras, até ao valor dos mesmos bens⁸³.

Atendendo à natureza dos bens sobre que recaiam, os privilégios creditórios podem ser *mobiliários* (quando incidem sobre bens móveis) ou *imobiliários* (quando incidem sobre bens imóveis); enquanto os primeiros podem ser *gerais* (quando abrangem o valor de todos os bens móveis existentes no património do devedor à data da penhora ou acto equivalente) ou *especiais* (quando compreendem apenas o valor de determinados bens móveis), os últimos são sempre especiais (art.º 735.º do Cód. Civil).

B. Efeitos e extinção

Em matéria de garantia das obrigações vigora o princípio segundo o qual o património do devedor constitui a garantia geral ou a garantia comum dos credores (art.º 601.º do Cód. Civil), mas isso não invalida que as partes possam estabelecer garantias específicas, tendo em vista a responsabilização de outro património pelo cumprimento da obrigação, ou atribuir ao credor determinados direitos sobre certos bens do próprio devedor ou de terceiro. Nisto consistem as chamadas garantias especiais das obrigações, entre as quais se acham os privilégios creditórios (art.ºs 623.º e ss do Cód. Civil).

Nos termos do disposto no art.º 604.º do Cód. Civil, havendo concurso de credores do mesmo devedor e os bens sejam insuficientes para a satisfação integral de todas as dívidas, os credores serão pagos proporcionalmente pelo preço dos bens existentes; mas, se existirem causas legítimas de preferência (consignação de rendimentos, penhor, hipoteca, **privilégio creditório** e direito de retenção, entre outras admitidas por lei), estas merecem acolhimento prioritário.

De harmonia com o estatuído no art.º 745.º do Cód. Civil, no caso de concurso de credores que gozam de privilégios creditórios, estes são pagos segundo a ordem de precedência estabelecida nos art.ºs 746.º, 747.º e 748.º, todos do Cód. Civil.

⁸³ ALMEIDA COSTA, Mário Júlio de, *Direito das Obrigações*, 7.ª ed., Almedina, p. 860.

Quanto à eficácia dos privilégios creditórios em relação a terceiros, aplicam-se os princípios constantes nos art.ºs 749.º, 750.º e 751.º do Cód. Civil, os quais indicam os critérios de preferência.

No que respeita à extinção dos privilégios creditórios, o art.º 752.º do Cód. Civil remete para o regime de extinção da hipoteca, cujas causas se encontram previstas no art.º 730.º do mesmo diploma legal. Ou seja, os privilégios deixam de existir pela extinção da obrigação a que serve de garantia, por prescrição nos termos previstos na al. b) do citado artigo 730.º, por perecimento da coisa sobre que incide a garantia e pela renúncia do credor.

II. Privilégios creditórios associados aos créditos do trabalhador

Como acima nos referimos, o legislador estabeleceu certas garantias para a tutela do efectivo pagamento dos créditos do trabalhador, entre outras e no que aqui interessa, os privilégios creditórios (art.º 737.º, n.º 1, al. d) do Cód. Civil e art.º 176.º da LGT), como a seguir se desenvolve.

A. Tutela dos créditos laborais do trabalhador no Código Civil

De acordo com o Código Civil, os créditos emergentes do contrato de trabalho, ou da violação ou cessação deste contrato, pertencentes ao trabalhador e relativos aos últimos seis meses, contados a partir do pedido de pagamento, **gozam de privilégio mobiliário geral** (art.º 737.º, n.º 1, al. d) e n.º 2).

Trata-se de um direito concedido ao trabalhador de ser pago com preferência a outros credores sobre o valor de todos os bens móveis do empregador existentes à data da penhora ou acto equivalente (art.º 735.º, n.º 2, 1.ª parte, do Cód. Civil), sendo os créditos assim garantidos graduados pela ordem indicada na al. f) do n.º 1 do art.º 747.º do Cód. Civil, isto é, em último lugar na ordem dos privilégios mobiliários.

Observe-se que, segundo o regime estabelecido no Código Civil, porque tutelados por privilégios mobiliários gerais, os créditos dos trabalhadores não prevalecem contra terceiros que sejam titulares de direitos oponíveis ao credor exequente, isto é, contra terceiros que sejam titulares de direitos que não possam ser atingidos pela penhora (art.º 749.º do Cód. Civil).

B. Tutela dos créditos laborais do trabalhador na Lei Geral do Trabalho

A Lei Geral do Trabalho, no que respeita aos privilégios creditórios, parece restringir o âmbito de protecção dos créditos do trabalhador aos casos específicos de insolvência do empregador, o que, em nossa opinião, parece constituir uma verdadeira lacuna de previsão, a ser preenchida por aplicação analógica do respectivo regime a outras situações de execução do património do empregador, promovida em acções judiciais autónomas do processo de insolvência, já que o regime previsto no Código Civil nesta matéria se mostra pouco eficaz. Aliás, este entendimento encontra justificação na reconhecida função alimentar que a retribuição desempenha na vida do trabalhador (cuja efectivação reclama indiscutivelmente um reforço de garantias) e no facto de os ditames estabelecidos no art.º

10.º do Cód. Civil constituírem um princípio geral válido não só para o Direito Civil, mas para todos outros ramos de direito, designadamente o Direito do Trabalho^{84/85}.

Nos termos do disposto no art.º 176.º da LGT, em caso de insolvência do empregador, e havendo concurso de credores, os créditos laborais dos trabalhadores aparecem no topo da hierarquia, antepondo-se, inclusivamente, aos créditos fiscais e aos da segurança social, beneficiando tais créditos de privilégios creditórios mobiliários e imobiliários gerais, isto é, sobre todos os bens móveis e imóveis do empregador.

No entanto, tal protecção abrange apenas os créditos salariais vencidos nos seis meses anteriores à instauração do processo de insolvência e, tratando-se de créditos indemnizatórios, ficam protegidos somente aqueles cujo vencimento se tenha verificado nos três meses anteriores à abertura do processo de insolvência.

Para as prestações salariais ou indemnizatórias que se tenham vencido em momento anterior (antes dos seis meses ou antes dos três meses em relação à data da abertura do processo de insolvência, respectivamente), prevê-se a fixação de limites legais, se a correspondente acção judicial tiver sido proposta antes da abertura do processo de insolvência.

Questão controvertida tem a ver com a natureza jurídica dos privilégios creditórios previstos no n.º 1 do citado art.º 176.º da LGT, uma vez que o legislador não especifica se os referidos privilégios têm natureza geral ou especial, limitando-se a estabelecer que estes abrangem os bens móveis e imóveis do empregador.

A este propósito, comentando o art.º 183.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro – LGT revogada, cujo conteúdo corresponde inteiramente ao do art.º 176.º da LGT em vigor, VICENTE MARQUES e LUCAS PIRES entendem que, *“da leitura do n.º 2 do art.º 183.º (e da referência neste contida ao facto de o património ser insuficiente) e da circunstância de a lei não especificar quaisquer bens aos quais a garantia se restrinja, parece retirar-se que a intenção do legislador foi a de conceder*

⁸⁴ A inexistência, no processo executivo laboral angolano, de norma expressa sobre a admissibilidade da convocação de credores e, conseqüentemente, da reclamação de créditos (*vide* art.ºs 21.ºe ss da Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro) não impede, em nossa opinião, que os trabalhadores reclamem espontaneamente os seus créditos nos processos em que o empregador seja executado por dívidas contraídas perante outros credores (nomeadamente fornecedores), a fim de fazer valer os seus créditos ao abrigo do regime dos privilégios creditórios previstos na LGT. Aliás, no domínio do processo executivo civil, LEITÃO, Helder Martins, *Do Processo de Execução*, 5.ª ed., Coleção Nova Vademecum, Porto 1997, p. 197, adverte que, por razões de celeridade processual, o juiz pode dispensar a convocação de credores quando a penhora incida sobre vencimentos, abonos, pensões ou bens móveis não sujeitos a registo, o que não invalida que o credor com garantia real, reclame, espontaneamente, o seu crédito na execução, até à transmissão dos bens penhorados.

⁸⁵ Para PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6.ª ed., Almedina, 2013, p. 211 e 212, as lacunas das leis de trabalho são integradas nos termos do disposto no art.º 10.º do CC, nos mesmos moldes em que se procede em outros ramos de direito.

*privilégios mobiliários e imobiliários gerais, isto é, que incidem sobre todo e qualquer bem do devedor, neste caso do empregador.*⁸⁶

Entendem ainda os citados autores que *“esta natureza geral dos privilégios, apesar de, à primeira vista, ser mais benéfica para o trabalhador (por alargar o acervo de bens cobertos pela garantia), pode redundar na sua menor protecção face a credores titulares de outras garantias (que não privilégios creditórios) sobre os bens do empregador (por exemplo, hipotecas ou penhores)”*.⁸⁷

Concorda-se com o ponto de vista destes autores, porquanto o referido regime de privilégios creditórios a favor dos trabalhadores nos parece, efectivamente, pouco eficaz, já que, sendo eles de natureza geral (incidem sobre todos os bens móveis e imóveis do empregador, e não apenas sobre bens determinados deste), não se apresentam senão como simples direitos obrigacionais, que concedem uma prioridade para efeitos de execução judicial, não podendo, por isso, prevalecer perante terceiros titulares de créditos cobertos por garantias reais mais fortes, especialmente os constituídos anteriormente (cfr. art.º 749.º do Cód. Civil).

Por último, importa aludir que, nos termos do n.º 2 do art.º 176.º da LGT, se o património do empregador for insuficiente para garantir a satisfação integral dos créditos privilegiados, o pagamento dos trabalhadores é feito mediante rateio do valor do património existente, com prioridade sobre os demais credores.

Os créditos não privilegiados dos trabalhadores devem ser reclamados no processo de insolvência, sendo graduados e pagos de harmonia com o disposto na lei civil e processual civil (art.º 176.º, n.º 3 da LGT).

III. Tutela dos créditos do Estado por impostos directos e indirectos

No que concerne aos créditos fiscais do Estado, importa distinguir duas situações (art.º 736.º do Cód. Civil):

A primeira tem a ver com os impostos indirectos, os quais gozam de privilégio mobiliário geral (isto é, sobre todos os bens móveis do devedor) sem qualquer limitação relativamente aos anos de cobrança. A segunda refere-se aos impostos directos, os quais beneficiam de privilégio mobiliário geral no que respeita aos impostos inscritos para cobrança no ano corrente no ano da penhora, ou acto equivalente, e nos dois anos anteriores.

Exceptuam-se do privilégio mobiliário em apreço a sisa ou o imposto sobre sucessões ou doações, assim como os outros impostos fiscais que gozem de privilégio especial.

Porque visam à satisfação de um interesse geral, os créditos fiscais aparecem graduados em primeiro lugar na ordem estabelecida pelo n.º 1 do art.º 747.º do Cód. Civil.

⁸⁶ MARQUES, António Vicente/PIRES, Miguel Lucas, *Comentário à Legislação Laboral Angolana*, Polis Editores, 2014, p. 234.

⁸⁷ MARQUES, António Vicente/PIRES, Miguel Lucas, *Op. Cit.*, p. 234.

Aqui chegados, importa retomar a resolução do caso prático acima enunciado e referir que o que nele está em causa é um concurso de credores com privilégios creditórios mobiliários que incidem simultaneamente sobre os mesmos bens do devedor, avaliados em Kz. 4.000.000,00:

Por um lado, os ex-trabalhadores da empresa insolvente, que reclamam a quantia global de Kz. 4.500.000,00, a título de salários em atraso relativos aos últimos 10 meses de trabalho e indemnizações pela cessação dos respectivos contratos de trabalho; e

Por outro, o Ministério das Finanças, que reclama o valor de Kz. 3.000.000,00, referente ao imposto industrial dos últimos 3 anos.

Face à insuficiência do valor patrimonial do devedor (Kz. 4.000.000,00 em comparação com o montante global dos créditos reclamados no valor de Kz. 7.500.000,00), gera-se, no caso concreto, um conflito de créditos privilegiados de diferentes credores, que não pode solucionar-se com recurso a rateio entre os créditos, na proporção dos respectivos montantes, como preconiza o n.º 2 do art.º 745.º do Cod. Civil.

Conforme deixámos assinalado supra, à semelhança do estatuído na al. d) do n.º 1 do art.º 737.º do Cód. Civil, instituiu-se, no art.º 176.º da LGT, um privilégio creditório mobiliário geral para o pagamento das prestações salariais e indemnizatórias vencidas, respectivamente, nos seis meses e três meses anteriores à abertura do processo de insolvência.

Acontece que, segundo a ordem dos privilégios gerais mobiliários estabelecida pelo Código Civil, os créditos fiscais do Estado graduam-se em primeiro lugar e os créditos dos trabalhadores graduam-se em último lugar (art.º 747.º, n.º 1, al.s a) e f)). Todavia, o privilégio mobiliário geral concedido aos trabalhadores pela Lei Geral do Trabalho coloca os créditos laborais dos trabalhadores no topo da hierarquia, antepondo-os, inclusivamente, aos créditos fiscais e aos da segurança social (art.º 176.º, n.º 1 da LGT).

Por sua vez, a Lei n.º 13/21, de 10 de Maio - que aprova o Regime Jurídico de Recuperação de Empresas e da Insolvência- coloca os créditos laborais, incluindo os emergentes de acidentes de trabalho, em primeiro lugar na lista dos credores da Insolvência (art.º 112.º, n.º 4, al. a)).

Isto significa que, no confronto com outros credores munidos de garantia similar, como acontece no caso *sub judice*, os créditos laborais, até aos limites fixados na Lei Geral do Trabalho, preferem os créditos fiscais do Estado.

Atendendo a que a Lei Geral do Trabalho é uma lei especial em relação ao Código Civil, o regime nela estabelecido prevalece sobre o regime estabelecido neste último diploma.

Ante o exposto, e uma vez que a hipótese prática não especifica os montantes devidos aos ex-trabalhadores a título de salários em atraso e os referentes à indemnização pela cessação dos respectivos contratos, deverá o juiz, na sentença de graduação de créditos, decidir nos seguintes termos:

- Graduar em primeiro lugar os créditos salariais e indemnizatórios dos ex-trabalhadores vencidos nos 6 meses e três meses anteriores à instauração do processo de insolvência, respectivamente, em conformidade com o disposto nas als. a) e b) do n.º 1 do art.º 176.º da LGT conjugado com o estatuído na al. a) do n.º 4 do art.º 112.º da citada Lei n.º 13/21, de 10 de Maio, já que os ex-trabalhadores reclamam créditos referentes aos últimos 10 meses de trabalho.

- Em relação ao valor remanescente, graduar os créditos laborais e os tributários segundo a ordem estabelecida no art.º 747.º do Cód. Civil, nos termos do qual estes preferem àqueles (vide art.º 176.º, n.º 2 da LGT).

Caso n.º 5

DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR RAZÕES OBJECTIVAS

(Pedro Ngola)

A KUABA, uma empresa forte e competitiva, tem como objecto social a produção e comercialização de produtos cosméticos.

Na sequência de reações alérgicas relatadas por alguns clientes nos últimos três anos, foi legalmente proibida a comercialização de alguns produtos que vinham sendo produzidos por essa empresa, mas não de todos, o que causou, naturalmente, uma redução de actividade.

Entretanto, encontrando-se em situação de crise, a Direcção da KUABA decidiu extinguir 6 postos de trabalho e o consequente despedimento dos trabalhadores que ocupavam esses postos, dentre os quais a Sra. Belezura, que conta com 15 de trabalho na referida empresa.

Inconformada, Belezura intentou, na Sala de Trabalho do Tribunal de Comarca de Belas, uma acção de impugnação do seu despedimento com fundamento na violação, pela empresa, dos critérios de preferência na manutenção do emprego, por esta ter privilegiado manter nos seus quadros um trabalhador que ocupa um posto de trabalho de conteúdo funcional igual ao seu, mas com menos tempo de trabalho na empresa.

Quid juris?

Resolução:

O caso prático em apreço respeita a um dos temas atinentes à cessação da relação jurídico-laboral, mais concretamente ao despedimento individual do trabalhador por razões objectivas.

De acordo com o art.º 210.º da LGT, *“ocorrendo motivos económicos, tecnológicos ou estruturais devidamente comprovados que impliquem reorganização ou reconversão interna, redução ou encerramento de actividade e destes factos resultar a necessidade de extinguir ou*

transformar de forma substancial postos de trabalho, pode o empregador promover o despedimento dos trabalhadores que ocupem esses postos”.

Da conjugação da norma acabada de transcrever com o disposto na parte final do art.º 205.º da LGT decorre que não basta alegar a ocorrência de factores económicos, tecnológicos ou estruturais. Para que a extinção da relação de trabalho se opere é indispensável que, cumulativamente, o empregador demonstre a existência das referidas razões, bem como a impossibilidade da subsistência da relação jurídico-laboral.

Esta modalidade de despedimento assenta sobre os mesmos fundamentos previstos para o despedimento colectivo, consistindo a diferença entre uma e outra figura apenas no número de trabalhadores abrangidos: a primeira abrange até vinte (20) trabalhadores e a segunda afecta simultaneamente o emprego de mais de vinte (20) trabalhadores.

O legislador angolano não nos diz o que considera como motivos económicos, tecnológicos ou estruturais, pelo que, a título de direito comparado, importa aludir o ordenamento jurídico português, no qual se consideram como motivos económicos a redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal de colocar esses bens ou serviços no mercado; como motivos tecnológicos consideram-se os que se referem a alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas e a informatização de serviços ou a automatização dos meios de comunicação; e, finalmente, consideram-se como motivos estruturais o desequilíbrio económico-financeiro, a mudança de actividade, a reestruturação da organização produtiva ou a substituição de produtos dominantes.⁸⁸

O procedimento para despedimento individual por razões objectivas vem previsto no art.º 211.º da LGT. O empregador deverá previamente comunicar por escrito à Inspeção-Geral do Trabalho, indicando os motivos justificativos da reorganização, redução ou o encerramento da actividade e a descrição destes; deve também indicar os postos de trabalho atingidos, o número de trabalhadores abrangidos e as respectivas qualificações profissionais; deve ainda indicar as medidas de reorganização, redução ou encerramento de actividade com que o empregador pretender ajustar o funcionamento da empresa à situação existente; além disso, deve indicar os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, a possibilidade ou não de transferência dos trabalhadores

⁸⁸ GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, 2007, pg. 985.

abrangidos, no todo ou em parte, para outros postos de trabalho existentes ou a criar, por força da reorganização e para os quais seja exigida a mesma ou idêntica qualificação profissional e que tenham direito a salário igual ou superior; e, finalmente, fornecer outras informações consideradas úteis. A comunicação deve ser acompanhada do quadro de pessoal da empresa, discriminado por sectores ou serviços, podendo a Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de 15 dias úteis, efectuar as diligências que considere indispensáveis ao esclarecimento cabal da situação.

O empregador deve, outrossim, enviar ao trabalhador ou trabalhadores que ocupam os postos de trabalho a extinguir ou a transformar aviso prévio de despedimento, com antecedência mínima de 30 dias, devendo mencionar, no referido aviso, a data da cessação do contrato (art.º 212.º da LGT).

Nos casos em que o despedimento não seja motivado por razões económicas, o trabalhador abrangido tem direito, durante o período de aviso prévio, a cinco (5) dias úteis, corridos ou interpolados, de dispensa remunerada destinados à procura de novo emprego (art.º 213.º da LGT).

Finalmente, uma vez operada a ruptura do vínculo contratual por força de um despedimento individual por razões objectivas, o trabalhador tem direito a uma compensação calculada nos termos do art.º 236.º da LGT. Isto é:

- Para as grandes empresas, um (1) salário-base auferido à data do despedimento, multiplicado pelo número de anos de efectivo serviço, com o limite de cinco (5), sendo o valor assim obtido acrescido de 50% do mesmo salário-base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam aquele limite;

- Para as médias empresas, um (1) salário-base auferido à data do despedimento, multiplicado pelo número de anos de efectivo serviço, com o limite de três (3), sendo o valor assim obtido acrescido de 40% do mesmo salário-base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam aquele limite;

- Para as pequenas empresas, dois (2) salários de base auferidos à data do despedimento, acrescido de 30% do salário-base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam o limite de dois (2) anos; e

- Para as micro-empresas, dois (2) salários de base auferidos à data do despedimento, acrescido de 20% do salário-base multiplicado pelo número de anos de antiguidade que excedam o limite de dois (2) anos.

Uma vez recortado o regime legal do despedimento individual por razões objectivas, retornemos à hipótese prática.

Como supra referido, inconformada com a decisão tomada pela direcção da empresa, Belezura vem contestar judicialmente o despedimento de que foi alvo, alegando discriminação na aplicação dos critérios de preferência na manutenção do emprego de seu colega, que desempenha idêntica função, mas com uma antiguidade inferior à sua.

Vejamos se lhe assiste razão.

Nos termos da lei, o trabalhador despedido por razões objectivas pode impugnar judicialmente o despedimento quando não concorde com a redução ou alteração do posto de trabalho ou quando verifique que o empregador violou os critérios de preferência na manutenção do emprego (art.º 215.º, n.º 1, als. a) e b) da LGT).

A Lei Geral do Trabalho em vigor, ao contrário do que a lei anterior previa⁸⁹, não estabelece os critérios de preferência a observar na manutenção do emprego, deixando que o empregador proceda à definição dos referidos critérios com inteira liberdade, conforme se pode extrair do disposto na al. d) do n.º 1 do art.º 211.º da LGT.

Uma vez que o caso prático nada nos diz a respeito, admitiremos que o empregador cumpriu o procedimento previsto por lei, incluindo a definição dos critérios de preferência na manutenção do emprego. Todavia, tal circunstância não exclui a possibilidade de ter havido violação dos referidos critérios, havendo, por isso, necessidade de um controlo judicial das opções do empregador.

Com efeito, entendemos que, em situações em que os postos de trabalho a extinguir têm conteúdo funcional idêntico, como acontece no caso em apreciação, a selecção desses postos deve obedecer a critérios vinculantes, e não discricionários, como por exemplo, começar-se por eliminar

⁸⁹ Vide art.º 233.º da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro.

os postos de trabalho de trabalhadores menos antigos na categoria profissional e subsequentemente os trabalhadores de escalão inferior na categoria profissional, sob pena de abuso de direito.

Aliás, a opção expressa por trabalhadores de um ou outro sexo configura discriminação sempre que o critério, embora aparentemente neutro, prejudique de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos.

Acresce que, inspirado por instrumentos internacionais ratificados por Angola, como a Recomendação 111, adoptada pela OIT, em 1958, que complementa a Convenção 111 sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 e a Convenção da ONU de 1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, bem como pelo princípio da igualdade, expressamente consagrado no art.º 23.º da Constituição da República de Angola (CRA), a Lei Geral do Trabalho, no art.º 242.º, garante à mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não discriminação no trabalho.

E nem mesmo os interesses de gestão do empregador justificariam uma actuação discricionária do empregador nesta matéria, porquanto a liberdade de iniciativa e a propriedade privada, também reconhecidas pela CRA (art.º 38.º) têm que concorrer com outros direitos fundamentais que assistem ao trabalhador, designadamente o direito ao trabalho (art.º 76.º da CRA) e, em caso de colisão, a CRA, no n.º 1 do art.º 57.º, preconiza uma solução de equilíbrio, traduzida num juízo de proporcionalidade necessária para conciliar em concreto o conflito entre este tipo de direitos, de modo a que o exercício de um se concretize com o menor sacrifício do outro.

Assim, à luz das considerações precedentes e das disposições legais supramencionadas, a medida tomada pela direção da empresa ASTD, que preferiu a manutenção nos seus quadros de um trabalhador menos antigo em detrimento de outra trabalhadora mais antiga, ambos detentores da mesma categoria, parece-nos desajustada, inadequada e desproporcionada.

Aliás, o exercício de qualquer poder, mesmo o discricionário, tem como limite a necessidade de respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos indivíduos.

Termos em que deve ser declarado improcedente o despedimento de Belezura, porque inquinado de abuso de direito, assistindo-lhe o direito a ser reintegrada no seu posto de trabalho ou, se não for esta a pretensão do empregador, a ser indemnizada nos termos da lei (art.º 215.º, n.ºs 2,3 e 4 da LGT).

Caso n.º 6

Despedimento individual por justa causa, procedimento disciplinar e exercício abusivo

(Pedro Barnabé)

1. No dia 20 de Junho de 2015, entre a empresa JK, LDA e ANTÓNIO foi celebrado verbalmente um contrato de trabalho por tempo determinado a termo certo por um ano renovável, nos termos do qual, ANTÓNIO desempenharia as funções de Tesoureiro, com um salário mensal de KZ 1.830.941,51 (Um milhão, oitocentos e trinta mil, novecentos e quarenta e um kwanzas e cinquenta e um cêntimos);

2. Entretanto, na sequência de uma auditoria interna feita pela empresa JK,LDA, esta tomou conhecimento do desaparecimento nos cofres da empresa de alguns valores.

3. Tendo em conta os resultados da auditoria, no dia 20.08.2019, Director do Departamento Jurídico ordenou a instauração de um processo disciplinar contra ANTÓNIO, tendo nomeado o instrutor do processo disciplinar.

4. O instrutor do processo disciplinar no mesmo dia em que foi nomeado convocou ANTÓNIO para uma entrevista que seria realizada no dia 21.08.2019, pelas 9h, sob a cusasção de ter furtado valores à empresa, tendo o Director Geral da empresa aplicado a medida disciplinar de despedimento no dia 10.09.2019.

Quid júris?

Resolução

A hipótese prática remete-nos a figura da cessação do contrato de trabalho, porém, antes mesmos de apreciar a questão da cessão, gostava de fazer uma nota prévia que está relacionada com a própria validade do contrato de trabalho celebrado entre a empresa JK, LDA e ANTÓNIO.

Dos dados que a hipótese prática nos oferece permitem-nos vislumbrar que entre ANTÓNIO e a empresa JK, LDA, foi constituída uma relação jurídico-laboral mediante a celebração verbal de um contrato de trabalho por tempo determinado, datado de 20 de Junho de 2015.

A primeira grande questão que se coloca, em relação a constituição da relação jurídico-laboral entre as partes, prende-se com a lei aplicável, na medida em que o contrato de trabalho foi

celebrado numa altura em que a actual Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º7/15, de 15 de Junho, apesar de ter sido aprovada no dia 21 de Abril de 2015, apenas entrou em vigor 90 dias depois, isto é, no mês de Julho.

Nesta perspectiva parece-nos que a questão acima colocada é pacífica, na medida em que apesar de o contrato de trabalho entre a empresa JK,LDA e ANTÓNIO ter sido celebrado no dia 20 de Junho de 2015, a verdade, porém é que nesta data ainda encontrava-se em vigor a Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º2/00, de 11 de Fevereiro, portanto é este diploma que será aplicado para apreciação da validade do referido contrato de trabalho, por força do art.º12 do CC.

Ora bem, nos termos do referido diploma vigorava um regime regra na celebração do contrato de trabalho, segundo o qual, o contrato de trabalho era celebrado por tempo indeterminado e apenas nas situações excepcionais, estabelecidas pelo art.º15º do referido diploma é que a celebração do contrato de trabalho podia ser por tempo determinado a termo certo ou incerto .

Ou seja, dispunha o n.º1 do art.º14º da referida LGT que “O contrato de trabalho é celebrado em regra por tempo indeterminado, integrando o trabalhador no quadro do pessoal permanente da empresa” e o n.º2 da mesma disposição é que previa a possibilidade de celebração de contrato de trabalho por tempo determinado, mas apenas nas situações expressamente previstas no já citado art.º15º. Significa que a celebração do contrato de trabalho por tempo determinado fora das situações previstas na referida disposição gerava nulidade do termo.

Por outro lado, ainda nos termos do n.º2, in fine do citado art.º14º, o contrato de trabalho por tempo determinado deve ser obrigatoriamente reduzido a escrito, devendo incluir no contrato a indicação precisa do seu termo, ou das condições a que este ficava sujeito, bem como das razões determinantes da contratação por tempo determinado, sendo que a falta de observância daqueles requisitos, o contrato considera-se celebrado por tempo indeterminado.

Nesta perspectiva, como no caso em apreço, o contrato de trabalho celebrado entre a empresa JK,LDA, e ANTÓNIO, para além de não ter sido reduzido a escrito, isto é, ter sido verbal, a empresa JK,LDA, não explicou as condições a que estava sujeito o contrato nem as razões que estiveram na base de tal contratação será nula a estipulação do termo certo aposto no referido contrato, por ter sido em fraude a lei, bem como por inobservância da forma legalmente imposta, nos termos das disposições combinada dos art.º15º n.º4 da referida LGT e do art.º220º do CC

Sendo nulo o termo, o contrato de trabalho celebrado entre ANTÓNIO e a empresa JK,LDA passa a ser considerado como contrato de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do art.º14º n.º3 da referida LGT. Aliás, era esta a posição que era tomada pelo Tribunal Supremo ao considerar haver a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado naquelas situações em que o contrato de trabalho por tempo determinado não fosse reduzido a escrito .

Agora sim, terminada a nota prévia acima referida, julgo estarmos em condições para apreciar a forma como a empresa JK, LDA cessou a relação jurídico-laboral que vinha mantendo com ANTÓNIO. A cessão ou extinção da relação jurídico-laboral é uma das vicissitudes da relação jurídico-laboral que põe termo ao contrato de trabalho, com a extinção da relação jurídico-laboral o contrato de trabalho deixa de produzir os seus efeitos jurídicos.

Relativamente a lei aplicável, se para apreciar a validade da celebração do contrato de trabalho foi aplicada a Lei Geral do Trabalho de 2000, para apreciação do modo como a empresa JK,LD cessou a relação jurídico-laboral aplicar-se-á a actual Lei Geral do Trabalho de 2015 , porquanto na data em que se operou a cessação do contrato, isto é, no dia 10.09.2019, já se encontrava em vigor este último diploma.

Ora, o regime da cessação da relação jurídico-laboral na Lei Geral do Trabalho de 2015 vem previsto no art.º198º e aqui vale lembrar que vigora no Ordenamento Jurídico Angolano o princípio da estabilidade na relação jurídico-laboral, constitucionalmente consagrado no art.º76º da CRA, bem como no art.º198º da Geral do Trabalho, que proíbe ao empregador extinguir a relação laboral, com cessação do contrato de trabalho, por fundamentos não previstos na lei ou com inobservância das disposições legais.

- a) Por força daquele princípio, a relação jurídico-laboral apenas deve cessar por:
- b) Causas objectivas, alheias à vontade das partes;
- c) Por mútuo acordo;
- d) Decisão unilateral de uma das partes, oponível à outra.

A cessação da relação jurídico-laboral com fundamento em causas objectivas, alheias à vontade das partes é aquela em que ocorre por verificação de um facto jurídico alheio a vontade das partes. Ou seja, é a modalidade de cessação da relação laboral que decorre da verificação de acontecimento externo a vontade das partes que altera o statu quo que estava na base para constituição da relação

jurídico-laboral. Na verdade quando se fala da cessação do contrato de trabalho por causas objectivas, alheias a vontade das partes pretende-se falar propriamente da caducidade do contrato de trabalho. Trata-se de uma modalidade que vem prevista no art.º199º e ss da LGT.

Já a cessação da relação jurídico-laboral por mútuo acordo, também designada por revogação é uma modalidade de extinção do contrato de trabalho que se traduz no facto de serem os próprios sujeitos da relação jurídico-laboral que decidem voluntariamente extinguir os efeitos do contrato de trabalho por eles celebrado, quer seja por tempo determinado ou indeterminado. Aliás, nos dizeres de MARIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, a cessação do contrato por mútuo acordo “revogação” consiste na destruição do vínculo contratual mediante uma declaração dos contraentes oposta aquela que lhe deu vida.

Trata-se de uma figura que vem prevista no art.º200º da LGT, nos termos qual, “A todo o tempo podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho, por tempo determinado ou indeterminado, desde que o façam por escrito, assinado pelas duas partes, sob pena de nulidade”. Em obediência ao princípio da liberdade contratual, tal como os sujeitos da relação laboral têm a liberdade para celebrar o contrato de trabalho, também têm a liberdade de fazer cessar os efeitos do contrato de trabalho quando quiserem.

Por último, temos como forma de extinção da relação jurídico-laboral a cessação da relação jurídico-laboral por decisão unilateral de uma das partes, oponível à outra. Esta modalidade de cessação do contrato, por sua vez, pode assumir várias formas, nomeadamente a rescisão com justa causa, sem justa causa, o despedimento por causas objectivas que, por sua vez, pode ser individual ou colectivo e, por último, temos o despedimento por causas subjectivas.

Como no caso em apreço a relação jurídico-laboral entre a empresa JK, LDA e ANTÓNIO foi extinta através do despedimento por causas subjectivas é sobre esta modalidade de cessação que iremos nos debruçar. O despedimento por causas subjectivas é uma modalidade de cessação da relação jurídico-laboral que decorre do exercício do poder disciplinar. Ou seja, a entidade empregadora pode extinguir unilateralmente a relação jurídico-laboral sempre que o trabalhador tiver cometido uma infracção disciplinar grave.

Porém, como esta modalidade de despedimento decorre do exercício do poder disciplinar, a sua validade está sempre dependente da observância de um procedimento disciplinar, que vem

regulado no art.º46º e seguintes da LGT, bem como da existência de justa causa, que vem regulada no art.º205º e seguintes da LGT.

Quanto ao procedimento disciplinar, já o dissemos, o poder disciplinar vem prescrito no n.º1 do art.º46º da LGT, segundo o qual, o empregador tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço e exerce-o em relação às infracções disciplinares por estes cometidas e o n.º2 da mesma disposição estabelece que o poder disciplinar é exercido directamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa .

O procedimento disciplinar pode ser entendido como o conjunto de actos e formalidades que são praticados pela entidade empregadora no âmbito do seu poder disciplinar e tem em vista à aplicação ou não de uma medida disciplinar aquele trabalhador que tenha sido acusado de cometer alguma infracção disciplinar.

Trata-se de um processo que em princípio é constituído pela convocatória, entrevista, decisão e comunicação da decisão quando exercido directamente pelo titular do processo disciplinar, mas quando o poder disciplinar não tiver sido exercido directamente pelo seu titular, às peças acima referidas, acresce-se o despacho de delegação expressa de competência a ordenar a instauração do processo disciplinar, bem como o relatório final, que deve ser produzido pelo instrutor do processo disciplinar.

No caso em apreço, tal como ficou referido na hipótese, quem ordenou a instauração do processo disciplinar contra ANTÓNIO, bem como nomeou o instrutor do processo foi o Director do Departamento Jurídico da empresa JK,LD e o Director Geral da empresa limitou-se a aplicar a medida disciplinar de despedimento.

A primeira grande questão que se coloca em torno do processo disciplinar instaurado contra ANTÓNIO é, exactamente, a competência de quem ordenou a sua instauração. O facto de ter sido o Director do Departamento Jurídico quem ordenou a instauração do processo disciplinar e nomeou o instrutor e o Director Geral da empresa ter aplicado a medida disciplinar torna valido o processo disciplinar?

Ora bem, antes mesmo de responder a questão colocada, importa referir que o exercício do poder disciplinar vem regulado no n.º2 do art.º46º da LGT, nos termos do qual é exercido

directamente pelo empregador ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa.

Ou seja, nos termos da referida disposição em princípio incumbe a entidade empregadora exercer directamente o poder disciplinar, porém, tal como defende PEDRO DE SOUSA MACEDO , este poder não assume natureza pessoal e indelegável, pelo que não impede que o seu titular delegue este poder a outros superiores hierárquicos da empresa, mediante delegação expressa.

Nesta perspectiva, como no caso em apreço quem ordenou a instauração do processo disciplinar contra ANTÓNIO e nomeou o instrutor do processo disciplinar não foi titular do poder disciplinar, mas sim o Director do Gabinete Jurídico, sem que, para o efeito, lhe tivessem sido delegados tais poderes, a conclusão a que se pode chegar é a de que o referido processo disciplinar encontra-se eivado de vício.

Contudo há quem poderá perguntar se o facto de ter sido o Director Geral da empresa JK,LDA a aplicar a medida disciplinar não valida ou não sana todos os vícios anteriores e em nossa modéstia forma de ver as coisas, a simples intervenção do titular do poder disciplinar apenas no momento final do processo, in caso, na aplicação da medida disciplinar não torna válido o processo disciplinar.

Ou seja, o poder disciplinar não deve ser entendido ou mesmo circunscrever-se apenas na faculdade de aplicar a medida disciplinar, o poder disciplinar deve ser entendido como a faculdade de instaurar ou ordenar a instauração do procedimento disciplinar que culminará ou não com a aplicação da medida disciplinar.

Significa que o poder de ordenar a abertura do procedimento disciplinar, convocar o trabalhador para entrevista e aplicar a medida disciplinar deve ser exercido directamente pela entidade empregadora na qualidade de titular do poder disciplinar ou por um superior hierárquico do trabalhador, desde que exista uma delegação de competência expressa.

Aliás, tal como nos ensina NORBERTO MOISES MOMA CAPEÇA , compete ao empregador ou a quem tenham sido delegados os competentes poderes a iniciativa, a investigação e a decisão de perseguir e sancionar a prática de uma infracção, posição esta sufragada pelo Tribunal Supremo, no Acórdão n.º808/19. Afinal de contas é preciso não perder de vista, tal como defende JOÃO LEAL AMADO que a titularidade do poder disciplinar é um genuíno poder punitivo privado da entidade empregadora, enquanto emanção essencial contida no contrato de trabalho, que, por definição,

conforma a posição de supremacia ou autoridade do empregador, nessa relação, por contraposição à característica subordinação jurídica do trabalhador.

Outro argumento que abona a posição que temos vindo a defender prende-se com o facto de ser a partir do conhecimento da infracção disciplinar por parte do titular do poder disciplinar que inicia a contagem do prazo de caducidade do procedimento disciplinar previsto no art.º61º n.º1 al. a) da LGT. Ou seja, considerando que o prazo de caducidade do procedimento disciplinar começa a contar a partir da data em que a entidade empregadora toma conhecimento da infracção e do seu responsável, faz todo o sentido que a iniciativa do referido procedimento disciplinar apenas seja da competência da entidade empregadora.

De outro modo, se qualquer superior hierárquico do trabalhador tivesse poder para iniciar o procedimento disciplinar, não faria qualquer sentido o legislador prever como início do prazo de caducidade do procedimento disciplinar a data do conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora, enquanto titular do poder disciplinar.

Nesta perspectiva, considerando que na hipótese em análise o processo disciplinar foi desencadeado pelo Director do Gabinete Jurídico, sem que, para o efeito, a entidade empregadora tivesse delegado expressamente poder disciplinar, torna nula a medida disciplinar de despedimento aplicada pelo Director Geral.

Da hipótese prática vislumbram-se ainda outros vícios que também podem levar a invalidade da medida disciplinar de despedimento aplicada a ANTÓNIO, basta olhar a forma como foi feita a acusação na convocatória, bem como o facto de ANTÓNIO ter sido convocado para entrevista no dia 20.08.2019, para uma entrevista que seria realizada no dia 21.08.2019, pelas 9h.

Quanto a convocatória, dizer que nos termos do art.º48º da LGT, o instrutor do processo disciplinar deve descrever detalhadamente os factos de que o trabalhador é acusado, isto é, na convocatória deve constar quando é que a infracção foi cometida, como foi cometida e se for quantificável referir o quanto. Ou seja, a convocatória deve conter a descrição fundamentada das circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos que constituem infracção disciplinar, sob pena de ilicitude do despedimento .

No caso em apreço, tal como se pode ler da hipótese, na convocatória ANTÓNIO foi acusado de ter furtado valores à empresa, mas a convocatória não descreve quando e como é que terá ocorrido o referido roubo, nem especifica a quantidade de dinheiro roubada por ANTÓNIO.

É preciso não perder de vista os requisitos da convocatória previstos no art.º 48º da LGT, nos termos do qual, quando o empregador considere dever aplicar uma medida disciplinar ao trabalhador, deve convocar o trabalhador para uma entrevista, incluindo na convocatória a descrição detalhada dos factos de que o trabalhador é acusado. Mas se olharmos ao modo como ANTÓNIO foi acusado, facilmente se pode concluir que a o instrutor do processo não especifica a data em que ocorreu o roubo, nem especifica a quantidade de dinheiro que teria sido roubada por ANTÓNIO.

Portanto, nos termos como foi elaborada a convocatórias, isto é, a convocatória ao não descrever de forma detalhada os factos de que ANTÓNIO vinha sendo acusado, pôs em causa o princípio do contraditório, pois, a lei impõe ao empregador a obrigação de descrever detalhadamente os factos na convocatória para assegurar a efectividade do direito de defesa do trabalhador. Não basta imputar ao trabalhador factos genéricos, tal como acima foi dito, a convocatória deve ser formulada imputando ao trabalhador factos circunstanciados, isto é, deve haver uma referência tão clara e inequívoca quanto possível aos factos que são imputados ao trabalhador.

No caso em análise, para assegurar o direito de defesa de ANTÓNIO era necessário que na convocatória o instrutor descrevesse quando e como é que ocorreu o roubo, qual é quantia que ANTÓNIO teria roubado de modos a que este pudesse preparar a sua defesa convenientemente.

Já em relação ao vício relacionado com à data da convocatória e da realização da entrevista, dizer que quer a antiga quer a actual Lei Geral do Trabalho refere-se apenas ao prazo máximo, dentro do qual, a entrevista deve ser realizada, mas não se referem a um prazo mínimo dentro do qual a entrevista não deve ser realizada, chegando a existir empresas que realizam a entrevista, exactamente, no mesmo dia da entrega da convocatória. O nosso entendimento é de que apesar de a lei não estabelecer um prazo mínimo, a verdade, porém, é que realizar a entrevista na mesma data da recepção da convocatória ou no dia seguinte a esta prejudica a defesa do trabalhador.

No caso sub judice, tal como fcou apurado nos factos, ANTÓNIO foi notificado da convocatória no dia 20.08.2019, para uma entrevista que seria realizada no dia 21.08.2019, isto é no dia seguinte. Tal como já tivemos a oportunidade de referir, não obstante o legislador não ter previsto um prazo mínimo que deve mediar entre a convocatória e a realização da entrevista, é necessário que entre

os dois prazos exista um intervalo de tempo razoável, que permita o trabalhador preparar convenientemente a sua defesa.

Aliás, tem sido posição sufragada pelo Tribunal Supremo que, embora a Lei Geral do Trabalho seja omissa em relação ao prazo mínimo que deve mediar entre a entrega da convocatória e a realização da entrevista é que ponto assente na nossa jurisprudência que o processo disciplinar é nulo quando não seja concedido ao trabalhador um prazo razoável para exercer o seu direito de defesa .

É preciso não perder de vista que o trabalhador necessita de algum tempo, no mínimo quarenta e oito (48) horas, para preparar convenientemente a sua defesa, isto é, um prazo que lhe permita arrolar as testemunhas e encontrar alguém que seja da sua confiança para o acompanhar a entrevista nos termos do referido art.º48º n.º1 al. c) da LGT.

Já o dissemos, são várias as decisões do Tribunal Supremo que vão neste sentido e entre outros acórdãos podemos apontar, por exemplo, o Acórdão do Tribunal Supremo, datado de 7 de Setembro de 2010 , que confirmou a decisão do Tribunal Provincial de Luanda, que considerou ter havido violação do direito de defesa do trabalhador pelo facto de a entrevista ter sido realizada no mesmo dia em que foi convocado.

A mesma posição também foi sufragada pelo Tribunal Supremo, no acórdão, datado de 12 de Julho de 2017, que confirmou a decisão do tribunal de primeira instância que julgou nula a medida disciplinar de despedimento aplicada pelo facto de a entrega da convocatória para entrevista não ter observado um prazo mínimo de cinco (5) dias, tempo necessário, na perspectiva daquele órgão, para melhor assegurar o exercício do direito do contraditório por parte do trabalhador.

Assim sendo, no caso em apreço, como a empresa JK, LDA no processo disciplinar, por um lado, a convocatória não descreveu detalhadamente os factos de que ANTÓNIO vinha sendo acusada e, por outro lado, a entrevista foi realizada em menos de 24h, a contar da data da entrega da convocatória é nosso entendimento que a empresa JK,LDA violou os princípios de uma boa defesa e do contraditório e conseqüentemente é nula a medida disciplinar aplicada ao ANTÓNIO.

Sendo nula a medida disciplinar aplicada ao ANTÓNIO, deverá a empresa JK,LDA reintegrar-lhe no seu posto de trabalho, bem como pagar-lhe os salários que este deixou de receber desde o despedimento com os limites legais, nos termos do art.º208º e 209º da LGT.