

INTRODUÇÃO

Actualmente, em Portugal, com a crise socioeconómica, em que o desemprego e o trabalho precário predominam, subsiste, uma franja da população cada vez menor com trabalho protegido e direitos.

Por sua vez, a globalização e uma nova ideologia de mercado provocam uma desestabilização económica, com as empresas a transformarem-se continuamente. Assim, o trabalho é considerado um mero factor de produção, que deve adaptar-se às necessidades e mutações do mercado empresarial.

Neste contexto, de aumento de impostos e de um mercado competitivo em grande modificação, os direitos dos trabalhadores são cada vez mais postos em causa.

Frequentemente, em Portugal, existem trabalhadores com salários em atraso, com constantes alterações de local, funções e horários de trabalho, despedimentos ilícitos, acidentes de trabalho, vítimas de *mobbing*, despedimentos colectivos o que impõe aos mesmos uma constante readaptação, instabilidade e insegurança permanentes.

Nos últimos anos, os trabalhadores têm vindo a perder os seus direitos laborais, ao mesmo tempo que sofrem com o aumento dos impostos ao nível das medidas de austeridade actuais.

O direito constitucional ao trabalho está a ser posto em causa, a economia e a tecnologia actual tornaram excedentária uma grande maioria da população activa. O direito do trabalho, está sob o ataque dos defensores do estado mínimo, que consideram a intervenção do Estado na economia um obstáculo ao emprego e ao seu desenvolvimento, provocando o desemprego, estagnação económica e conflitualidade laboral. No entanto, a história mostrou que um mercado de trabalho sem regras, cria miséria socioeconómica, com salários reduzidos e condições de trabalho deploráveis.

Hoje, estamos perante um novo paradigma, com a necessidade de um novo papel do Estado e do direito do trabalho, que devem sofrer uma enorme reforma para se readaptarem a esta nova e difícil realidade, uma vez que têm que incentivar a empregabilidade e a produtividade, e ao mesmo tempo, garantir os direitos dos trabalhadores.

Ainda, os defensores do Estado mínimo defendem que os conflitos entre empregadores e trabalhadores deverão ser resolvidos com base na negociação e não por via judicial. Mas, tal como a história já nos demonstrou, existe um profundo desequilíbrio entre a oferta e a procura no mercado de trabalho. Quase sempre existiu um excesso de oferta de trabalhadores que não é correspondida pela procura, e estes são muitas vezes obrigados a sujeitarem-se a salários e condições de trabalho muito más, para poderem sobreviver. Assim, no sector laboral, os

Incumprimento do Contrato de Trabalho

contraentes não são partes iguais, e o mais fraco estará sempre submetido ao mais forte, principalmente em épocas de desemprego generalizado. Desta forma, apenas o direito do trabalho e a intervenção do Estado pode nivelar a enorme desigualdade entre empregador e trabalhador, entre aquele que detém o capital e aqueles que só têm a força de trabalho para vender.

A motivação/objectivo desta tese é de abordar/analisar o contrato de trabalho, os tipos de incumprimento ao contrato de trabalho, e comparar o processo laboral com os outros tipos processuais. Neste âmbito, propomo-nos caracterizar as tipologias dos incumprimentos do contrato de trabalho, a que efectivamente, os trabalhadores e empregadores se vinculam ao assinarem um contrato de trabalho, destacando a noção de contrato de trabalho e suas tipologias de incumprimento.

METODOLOGIA

Relativamente aos métodos usados, socorremo-nos:

- Pesquisa bibliográfica nacionalmente aceite e de sítios da internet sobre o assunto em investigação e ao tratamento dos dados disponíveis em fontes documentais, concretamente as originadas pelo INE, DGSI, e DGPJ.

- Revisão da literatura, através de síntese das principais abordagens e correspondente reflexão crítica. Esta informação servirá de base para uma avaliação e caracterização preparatória do fenómeno em estudo.

O estudo da bibliografia existente recairá sobre trabalhos de autores nacionais relacionados com esta problemática, bem como da legislação e jurisprudência, procurando comentar e caracterizar os litígios laborais.

HIPÓTESES

Hipótese um: Existe uma relação positiva entre o contrato de trabalho, e o direito do trabalho?

Hipótese dois: Existem diferenças entre a área processual laboral, e as restantes áreas processuais?

Hipótese três: Será a área processual laboral mais litigiosa do que as outras áreas processuais?

PERGUNTA DE PARTIDA

Quais são os tipos de incumprimento ao contrato de trabalho mais comuns nos tribunais portugueses?

ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS

A dissertação está organizada em cinco capítulos:

No primeiro capítulo, procede-se ao enquadramento teórico da noção do contrato de trabalho, através da análise dos maiores juslaboralistas portugueses.

No segundo capítulo, pretende-se caracterizar as diferentes tipologias de incumprimento do contrato de trabalho.

No terceiro capítulo pretende-se uma caracterização dos vários tipos de incumprimento do contrato de trabalho, mais comuns na jurisprudência portuguesa.

No quarto capítulo, elabora-se uma análise quantitativa detalhada da evolução do movimento e caracterização processual laboral, através de quadros e gráficos do INE e do MJ, para o período de 2007 a 2010.

O quinto capítulo, sintetiza os objectivos que este estudo se propôs perceber e as fundamentais conclusões da tese.

CAPÍTULO 1 O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional. Apresenta-se como um contrato de direito civil, em específico, de direito das obrigações, equivalendo a um dos contratos em especial previstos no art. 874º e ss. do CC. No CC, o contrato de trabalho está incluído no regime especial previsto no Título II do Livro II, pertencente ao direito das obrigações. Importa mencionar que não é, pelo facto de reportar o estudo deste negócio jurídico ao direito das obrigações que o direito do trabalho perderá a sua autonomia.

“O direito do trabalho tem o seu campo de actuação delimitado pela situação de trabalho subordinado. E esta delimitação é feita em termos práticos pela conformação de um certo tipo de contrato que é aquele que se funda a prestação de tal modalidade de trabalho: trata-se do contrato individual de trabalho ou mais correntemente, contrato de trabalho” (Fernandes, 2009: 127).

1.1 NEGÓCIO JURÍDICO BILATERAL

O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, aplicando-se-lhe, designadamente, as regras gerais do negócio jurídico (art. 217º e ss. do CC), dos contratos (art. 405º e ss. do CC), do cumprimento das obrigações (art. 762º e ss. do CC), e do não cumprimento das obrigações do art. 790º e ss. do CC (Martinez, 2010:301-306 e Xavier, 2011: 291 a 301).

A definição do contrato de trabalho encontra-se no art. 11º do CT de 2009, tal como se encontrava no art. 10º do CT de 2003, que reproduzem, com ligeiras mudanças, o disposto no art. 1152º do CC¹. Atendendo ao facto de se admitir a pluralidade de empregadores, alterou-se a parte final do preceito, citando a outra ou outras pessoas e na revisão de 2009, a direcção e autoridade foi trocada por organização e autoridade, passando o art. 11º do CT de 2009 a ter, na parte final a seguinte redacção: a “outras pessoas”, no contexto “de organização e sob a autoridade destas”. Por outro lado, no art. 11º do CT de 2009, deixa de se fazer referência à diferença de actividade intelectual e a actividade manual, mudando simplesmente para actividade.

¹ Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta (do art. 1152º do DL nº 47 344, de 25 de Novembro de 1966 do CC de 2007).

Incumprimento do Contrato de Trabalho

“Como definição legal não vincula o intérprete, aplicador do direito, mas deve ser tida em conta para dela se retirarem os elementos identificadores do contrato e trabalho. Antes disso, cabe esclarecer que, por vezes, tanto a legislação, como a doutrina e a jurisprudência empregam a expressão «contrato individual de trabalho», por oposição a contrato colectivo de trabalho, mas esta contraposição, além de não ser terminologicamente correcta, é desnecessária, pelo que, tal como se fixou correctamente no Código de Trabalho, se utilizará tão só a locução «contrato de trabalho»” (Martinez, 2010: 302).

A presunção da existência de contrato de trabalho ocorre sempre que se verificarem, conjuntamente, os seguintes pressupostos (Curado, 2007: 56).

“Que quem presta a actividade esteja inserido na estrutura orgânica da empresa ou empregador e desempenhe as funções sobre as orientações deste.

Que o trabalho seja realizado na empresa ou em local por esta controlado, de acordo com um horário previamente definido.

Que quem presta a actividade, seja remunerado em função do tempo despendido na execução dessa actividade e se encontre numa situação de dependência económica face à empresa ou empregador.

Que os instrumentos ou meios que usa ou utiliza para a prestação da actividade sejam da empresa ou empregador pelo menos no essencial.

Que a execução da actividade ou prestação do trabalho tenha uma duração superior a 90 dias.”

Embora, a definição legal do contrato de trabalho não circunscreva a relação laboral a um tipo específico, muitas das vezes, sobretudo no CT de 2009, o legislador relaciona o contrato de trabalho com a actividade realizada na empresa.

1.2 PRESTAÇÃO DE UMA ACTIVIDADE

Este elemento é retirado da definição constante do art. 11º do CT, e implica a obrigação de prestar uma actividade por parte do trabalhador; ou seja, o objecto principal do negócio jurídico, o que melhor identifica o contrato de trabalho, é a prestação de uma actividade humana, física ou intelectual.

O pagamento da retribuição, sendo uma contrapartida indispensável, não corresponde a um dos elementos mais representativos do contrato de trabalho. A actividade laboral é uma prestação de facto positiva em que o trabalhador se compromete a desenvolver uma actividade sob a direcção e autoridade do empregador com vista a alcançar um determinado objectivo, o

alcançe ou não desse objectivo, é um risco do empregador pois o trabalhador apenas se compromete a realizar a sua actividade laboral (art. 1152º do CC) e não a atingir um determinado objectivo, ao contrário do que acontece no contrato de prestação de serviços, em que a parte que presta o serviço se compromete a proporcionar à outra parte um resultado certo (art. 1154º do CC).

A actividade laboral é uma prestação de facto positiva de natureza continuada em que o trabalhador se coloca à disposição e sob a autoridade e direcção do empregador por um determinado período de tempo (Leitão 2010: 117).

A prestação de resultado é característica do contrato de prestação de serviço (art. 1154º do CC). A actividade laboral não terá de ser nem efectiva, nem proveitosa para o empregador, bastando que o trabalhador esteja à disposição da entidade patronal para a realizar. No objecto do contrato de trabalho, é errónea a ideia de que o trabalhador vende a sua força de trabalho, pelo que o trabalho não se vende, presta-se (Martinez, 2010: 303).

1.3 A RETRIBUIÇÃO

Este elemento define-se através do art. 11º do CT, que menciona o carácter oneroso do contrato². A retribuição, sendo contrapartida da actividade desenvolvida, é indispensável, pois não há contrato de trabalho sem retribuição³ (Martinez, 2010: 304) e (Leitão 2010: 117).

“O elemento essencial da retribuição é utilizado tradicionalmente pela doutrina e jurisprudência como critério da delimitação do contrato de trabalho em relação a figuras próximas, numa dupla aplicação: prima facie, este elemento permite distinguir o contrato de trabalho necessariamente oneroso, de outras situações que também envolvem uma actividade laborativa mas em que falta o elemento retributivo; numa segunda aplicação, este elemento tem auxiliado a diferenciação do contrato de trabalho a partir do modo como é calculada a remuneração” (Ramalho 2010: 27).

O elemento da retribuição permite demarcar o contrato de trabalho face a duas condições próximas: a prestação gratuita de trabalho e a actividade laborativa desenvolvida no seio da família, para a paróquia e noutras situações de voluntariado. Mesmo que nestas situações

² A actividade tem de ser prestada mediante retribuição.

³ O contrato de trabalho não poderá ser gratuito.

releve prevalentemente a actividade sobre o resultado e que a actividade seja desenvolvida sob a autoridade do respectivo destinatário, não estamos perante um contrato de trabalho⁴, ou seja, nestas realidades os serviços podem ser prestados a título gratuito (art. 1154º do CC). Sempre que o sejam será fácil distinguir esta forma do contrato de trabalho, que é necessariamente oneroso (Ramalho, 2010: 28). A retribuição é um factor principal do contrato individual de trabalho.

“É elemento essencial do contrato individual de trabalho que em troca da disponibilidade da força de trabalho, seja devida ao trabalhador uma retribuição(1), normalmente em dinheiro (embora possa ser paga parcialmente em géneros - art. 259.º/1 CT). Qualquer forma de trabalho gratuito é, como se sabe excluída deste âmbito” (Fernandes, 2009: 135).

Finalmente, também Ramalho refere o critério da remuneração, pelo que é de autenticada fiabilidade. Deste modo, ele não é operante em relação ao contrato de empreitada, em que o preço constitui elemento fundamental do art. 1207º do CC, nem em relação ao contrato de agência, também forçosamente oneroso⁵. Assim, este critério também funciona mal, mesmo em relação ao mandato, pela falta de utilização do mandato gratuito recente.

1.4 A ACTIVIDADE SUBORDINADA

A actividade laboral deve ser praticada de modo subordinado. O art. 11º do CT estabelece que a actividade deve ser prestada no contexto da organização e sob autoridade do empregador ou empregadores, é a designada subordinação jurídica do trabalhador ao empregador.

A subordinação jurídica, para além da alienabilidade e do poder disciplinar na sua vertente mais característica, tem duas facetas: o dever de obediência, que recai sobre o trabalhador, e o poder de direcção, conferido ao empregador. A subordinação jurídica não é sempre evidente no decurso da relação de trabalho. “Muitas vezes, a aparência é de autonomia do trabalhador, que não recebe ordens directas e sistemáticas da entidade patronal; mas, a final, verifica-se que existe, na verdade, subordinação jurídica” (Fernandes, 2009: 137).

⁴ Porque falta o elemento essencial da retribuição o contrato de prestação de serviço gratuito.

⁵ Art. 1º n.º 1 do DL n.º 178/86, de 3 de Julho na redacção dada pelo DL n.º 118/93 de 13 de Abril.

O poder de direcção resulta de dois factores, a falta de concretização própria da actividade laboral e a mútua colaboração que caracteriza a relação de trabalho. A falta de concretização da prestação do trabalhador corresponde a uma peculiaridade do contrato de trabalho, pois, por via de regra nele não se especifica, ao pormenor de forma exaustiva, a actividade a desenvolver em cada momento, pelo trabalhador, admite-se que o trabalhador possa desempenhar várias actividades dentro do parâmetro determinado, em particular pelo objecto do contrato. Normalmente, existe um acordo genérico quanto à actividade a desenvolver, mas torna-se necessário que o empregador possa, em cada momento concretizar a actividade a realizar efectivamente. Esta faculdade de especificar a actividade derivada da natural indeterminação laboral é por vezes designada por heterodeterminação do serviço (Martinez, 2010: 304 a 306) e (Leitão 2010: 118).

O poder de direcção tem em vista personalizar a prestação do trabalhador, consubstanciando que a actividade a desenvolver é realizada sob as ordens e a direcção do empregador.

O trabalhador tem o dever de obediência, relativamente às ordens emanadas pelo empregador⁶. Estes aspectos, associados à alienabilidade da actividade e à sujeição ao poder disciplinar, consubstanciam a subordinação jurídica (Martinez, 2010: 304) e (Xavier, 2011: 294 a 301).

A subordinação jurídica é uma necessidade técnica, em particular nas empresas modernas, onde se exige da parte do trabalhador uma constante adaptação ao trabalho a efectuar, porque cada vez mais, é difícil assentar no contrato, uma actividade concreta a desenvolver.

1.5 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Gomes (2007)⁷ refere que Martinez⁸, salienta que o princípio da consensualidade não só ajuda na celeridade, como beneficia o trabalhador, que poderá provar por qualquer meio, a existência de um contrato de trabalho concluído⁹. Assim, a proliferação de exigências de forma *ad substation* em matéria de contrato de trabalho pode acarretar prejuízo para o trabalhador:

⁶ art. 128º n.º 1 alínea e) do CT.

⁷ Gomes J., Direito do trabalho, Coimbra, 2007: 83.

⁸ Martinez P., R., Direito do trabalho, Almedina, Coimbra, 2002: 414.

⁹ Tacitamente.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Em primeiro, porque ambas as partes, de um ponto de vista precisamente formal são responsáveis pelo incumprimento. Estes incumprimentos são, em regra, aplicáveis à parte mais forte na etapa pré-contratual, que será usualmente o candidato a empregador.

Se a existência de um modo legal, conduzir à nulidade do contrato de trabalho, esta consequência implica um resultado desvantajoso, apesar do regime especial, que em regra se aplicará ao contrato de trabalho inválido, enquanto este tiver a ser realizado, pelo que o empregador passará a poder evocar a nulidade do contrato a qualquer instante¹⁰.

No entanto, o princípio da celebração do contrato de trabalho não exige o modo escrito, são abundantes e até de forma crescente as exceções a esta norma (Gomes, 2007: 83).

1.6 NEGÓCIO JURÍDICO DE DIREITO PRIVADO

O contrato de trabalho é uma figura negocial de direito privado, estando, por conseguinte, subordinado ao princípio da autonomia privada, nas suas vertentes da liberdade de celebração e da liberdade de estipulação de negócios jurídicos (art. 405º do CC). A contratualidade pronuncia-se desde logo no plano genérico.

“O acordo das partes é essencial para que nasçam as obrigações recíprocas entre a entidade empregadora e o trabalhador, que são os contraentes ou que se chama em Direito partes.

Por outro lado a correspondente relação contratual só surge, porque foi querida pelas partes: ao manifestarem a sua vontade, as partes pretenderam obter um certo e determinado efeito, isto é, vincularem-se reciprocamente à realização do trabalho e ao pagamento de uma retribuição” (Xavier, 2011: 302).

Não obstante o princípio da autonomia privada, há que ter em conta, principalmente no que respeita à liberdade de estipulação do conteúdo, determinadas normas que não podem ser afastadas pela vontade das partes, as quais limitam a liberdade contratual, impondo, pelo menos, um conteúdo mínimo imperativo. No contrato de trabalho, mais do que em outros negócios jurídicos de direito privado verifica-se a existência de um número elevado de normas injuntivas, no entanto os limites à liberdade contratual não implicam a sua exclusão. Este número elevado de normas imperativas foi estabelecido, muitas das vezes, em defesa do

¹⁰ Pode-se suceder de certa forma baseado no *ad substantian* a existência de um contrato de trabalho com características especiais, pelo que o tribunal não poderá requalificar um contrato e considerar que cumpre o tipo legal do contrato. Assim a forma legal *ad substantian* não foi exercida.

trabalhador, tendo em conta as desigualdades factuais existentes entre o empregador e o prestador de trabalho, com vista a salvaguardar uma efectiva igualdade jurídica (Martinez, 2010: 307).

Tal como os demais negócios jurídicos, o contrato de trabalho está subordinado ao princípio do consensualismo (art. 219º CC), pelo que não precisa de revestir forma especial. A regra constante do art. 219º do CC vem reiterada no art. 110º do CT. No entanto, há excepções, que constam de normas dispersas, nomeadamente em sede de regimes especiais. O consensualismo, para além de facilitar a celeridade negocial, tem essencialmente em vista a protecção do trabalhador, não se pondo em causa a validade dos contratos não formalizados.

Daí que a inobservância de forma, não determine, por regra, a invalidade do contrato de trabalho (Martinez, 2010: 308).

1.7 NEGÓCIO JURÍDICO BILATERAL, NOMINADO, E TÍPICO

A relação jurídico-laboral é um negócio jurídico bilateral, porque resulta do encontro entre duas vontades opostas¹¹. Para além disso, a figura em apreço corresponde a um negócio jurídico nominado, na medida, em que a lei lhe conferiu um *nomem iuris*, designando o contrato de trabalho¹² (Martinez, 2010: 308) e (Leitão, 2010: 118).

O contrato de trabalho qualifica-se como um negócio jurídico típico, atendendo ao facto de existir uma regulamentação própria e autónoma na lei; como legislação especial é de indicar o CT, que o regulamenta, além de diplomas avulsos relativos a contratos de trabalho com regime especial. “O contrato de trabalho é, antes de tudo, um contrato nominado e típico, uma vez que a lei reconhece a sua categoria e estabelece o seu regime legal no Código do Trabalho e legislação complementar” (Leitão, 2010:118).

¹¹ Como em qualquer contrato, a relação que se vincula entre empregador e trabalhador diferencia duas partes com interesses contrapostos, mas que se conjugam.

¹² art. 11º do CT e art. 1152º do CC.

Do regime particular definido para o contrato de trabalho, mais do que em outros negócios jurídicos, dizem-se diversas normas injuntivas, não se podendo dizer que todo o regime seja imperativo.

1.8 NEGÓCIO JURÍDICO CAUSAL

O contrato de trabalho é um negócio jurídico causal, porque as obrigações das partes estão dependentes de uma causa, não valem por si, como acontece nos contratos abstractos. No ordenamento jurídico português, os negócios jurídicos são causais; só há negócios jurídicos abstractos em situações extraordinárias¹³ (Martinez, 2010: 309).

O contrato de trabalho introduz-se nas situações negociais comuns, sendo preciso averiguar a fonte da causa das prestações, cujo cumprimento se exige às partes. Assim, os deveres de desenvolver uma actividade, bem como outras prestações decorrentes da relação laboral, só são eficazes se comprovada a devida causa.

1.9 NEGÓCIO JURÍDICO OBRIGACIONAL

O contrato de trabalho é um dos contratos em especial que consta da segunda parte do Título II do CC sob a epígrafe dos contratos em especial. Além disso, é um contrato obrigacional, porque se limita tão só a criar obrigações para ambas as partes, não é pois, um negócio jurídico real, na medida, em que a sua celebração não implica a constituição ou a transferência de direitos reais¹⁴, porque para a perfeição negocial, não carece de qualquer tradição¹⁵.

De entre as situações obrigacionais, constitui uma relação obrigacional complexa, porque dela surgem deveres principais, designadamente prestar uma actividade e pagar uma retribuição, deveres secundários, nomeadamente os constantes no art. 127º n.º 1 alínea d) e art. 128º n.º 1 alínea g), do CT e deveres acessórios de conduta¹⁶ (Martinez, 2010: 309 a 310) e (Leitão,

¹³ Ex: negócios cartulares.

¹⁴ art. 408º do CC.

¹⁵ art. 669º n.º 1 do CC.

¹⁶ Ex: Tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e não divulgar segredos de produção, art. 128º n.º 1 alíneas a) e f) do CT. Ou proporcionar boas condições de trabalho, art. 127º n.º 1 alínea c) do CT.

2010: 119 a 120). Deste modo, para além das obrigações principais, o contrato de trabalho cria, uma relação obrigacional complexa, com diversas situações obrigacionais.

“O contrato de trabalho institui, como relação obrigacional complexa, diversas outras situações obrigacionais, como deveres secundários de prestação e deveres acessórios de conduta. Entre os deveres secundários de prestação encontra-se, por parte do empregador, o dever de ocupação efectiva do trabalhador art. 129º n.º 1 b) e o dever de proporcionar formação profissional ao trabalhador (art. 127.º, n.º 1 d))” (Leitão, 2010: 119).

1.10 NEGÓCIO JURÍDICO SINALAGMÁTICO

O contrato de trabalho é sinalagmático, na medida em que dele decorrem, para ambas as partes, direitos e obrigações de modo recíproco e interdependente; a prestação da actividade tem como compensação o pagamento do salário. A essência sinalagmática do contrato de trabalho encontra-se tanto na sua constituição sinalagma genético, ou seja com uma realização sinalagma funcional. Sendo, um contrato sinalagmático aplicam-se-lhe as regras gerais do direito das obrigações, tais como a excepção de não cumprimento do contrato (art. 428º do CC), e falta de cumprimento imputáveis ao devedor como o art. 798º do CC (Martinez, 2010: 310 a 311) e (Amado, 2009: 57 a 58). Embora, existam alguns desvios, resultantes das particularidades da relação laboral.

“Efectivamente, não se reconhece genericamente às partes a possibilidade de suspender a sua prestação, sempre que a outra não realize o que lhe compete, só sendo tal admitido em circunstâncias delimitadas (cfr. art. 325º) por outro lado embora o art. 343º b) determine a extinção do contrato de trabalho em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber, a verdade é que se a impossibilidade não imputável às partes for temporária, o empregador não deixa de continuar a ter que pagar a retribuição, uma vez que lhe é atribuído esse risco. Por outro lado, a resolução não é admitida genericamente com base em qualquer incumprimento da outra parte, exigindo-se fundamentos legalmente tipificados para que a mesma possa proceder (art. 351º e ss. e 394º e ss.)” (Leitão, 2010: 121).

Todavia, existem excepções, no poder do direito do trabalho no que respeita à aplicação das regras gerais. De facto, o carácter sinalagmático do contrato de trabalho envolve algumas minuciosidades, resultantes da protecção conferida ao trabalhador e da assunção do risco por parte do empregador.

1.11 NEGÓCIO JURÍDICO ONEROSO E COMUTATIVO

O contrato de trabalho é oneroso, porque acarreta um custo para ambas as partes. Em termos gerais, o trabalhador suporta o sacrifício referente ao desempenho da sua actividade e o empregador o sacrifício económico da retribuição a pagar. O esforço económico incide sobre ambas as partes com vantagens correlativas, que podem não ser equivalentes.

“O contrato de trabalho é um contrato oneroso, o que significa que através dele se efectua uma troca de vantagens e benefícios.

É também um contrato bilateral e comutativo: dele nascem obrigações para ambas as partes, existindo entre essas obrigações um nexo de reciprocidade e interdependência (que em linguagem jurídica se designa por sinalagma)” (Xavier, 2011: 304).

Confrontado com a onerosidade do contrato de trabalho, importa salientar a existência de prestações acessórias:

Por vezes são celebrados outros negócios jurídicos que ficam na dependência do contrato de trabalho. Frequentemente, parte do que seria a onerosidade do contrato de trabalho encontra-se na dependência de outros negócios jurídicos que se constituem entre o empregador e o trabalhador¹⁷.

Estes negócios jurídicos, celebrados em consequência do contrato de trabalho, podem ter autonomia, cabendo-lhes particularmente propiciar ao trabalhador um modo indirecto de retribuição.

Em tais casos, nem sempre se constitui um contrato misto. Nada impede que no contrato de trabalho se incluam elementos típicos de outros negócios¹⁸. Em situações negociais de interdependência de contratos, pode haver repercussão de um contrato no outro, não perdendo cada um deles a sua autonomia¹⁹ (Martinez, 2010: 311 a 312) e (Amado, 2009: 57 a 58).

¹⁷ Ex: O empregador arrenda uma casa ao trabalhador por uma renda inferior á que seria determinada pelas regras de mercado.

¹⁸ Ex: O fornecimento de casa ao trabalhador constituindo um contrato misto art. 405º do CC, mas se as diversas situações negociais em que se incorpora a relação laboral se encontrarem em interdependência perante uma coligação de contratos.

¹⁹ Os contratos de trabalho e de arrendamento encontram-se numa relação de interdependência, mantendo a sua autonomia.

O contrato de trabalho é oneroso e também comutativo por antagonismo aleatório. No contrato de trabalho, como em qualquer negócio jurídico, existe uma partição do risco, mas para que o contrato fosse aleatório seria preciso que a sua realização, ainda que parcialmente, estivesse na dependência de um facto incerto. “Ambas as partes suportam esforços económicos” (Cordeiro 1991: 519).

O contrato de trabalho é negocial, além da liberdade de celebração própria dos contratos, pelo que origina em regra, uma liberdade de estipulação a cargo das partes, estas podem, dentro de certos limites preparar as cláusulas que lhes convenham (Cordeiro 1991: 518).

1.12 NEGÓCIO JURÍDICO DE EXECUÇÃO CONTINUADA

O contrato de trabalho produz obrigações que se prolongam no tempo. Assim, por exemplo, na compra e venda, as obrigações e direitos das partes extinguem-se com a respectiva realização, o que não acontece com o contrato de trabalho, em que há uma continuidade quanto à prestação da actividade e ao pagamento da retribuição. Deste modo, resultam diferentes consequências a nível geral com peculiaridades de regime, designadamente no que toca à resolução do contrato de trabalho, a possibilidade do contrato de trabalho persistir no tempo é uma aposta do legislador na defesa da segurança no emprego (Martinez, 2010: 312 a 313).

O contrato de trabalho, apesar de tender a subsistir por um grande período de tempo, não se qualifica como perpétuo, para além de se admitir a celebração de contratos de trabalho a termo, a enorme diversidade de causas de cessação não permite que se conclua no sentido de se estar diante um vínculo perpétuo, muito pelo contrário.

O factor da durabilidade adopta peculiar relevância, não apenas na duração da relação de trabalho, mas também na duração da prestação do trabalho. Por um lado, a prestação do trabalho tem de ser ordenada temporalmente num horário em função de estabelecidas necessidades da empresa de modo a dar resposta à solicitação de mão-de-obra suposta pelo seu período de funcionamento. Por outro lado, a prestação do trabalho tem usualmente uma expressão temporal (Xavier, 2011: 306).

1.13 NEGÓCIO JURÍDICO *INTUITO PERSONAE*

O contrato de trabalho baseia-se numa relação fiduciária, em que a confiança mútua tem um papel importante. A boa fé referida no n.º 1 do art. 126º do CT implica o carácter fiduciário da relação contratual. Dificilmente, se gera a realização das prestações de boa-fé se as partes não confiarem pessoalmente uma na outra.

O empregador pretende certas qualidades de trabalho, de honestidade, entre outras, e o trabalhador espera, entre outros aspectos, um tratamento condigno e o pagamento atempado do salário. Poder-se -ia pensar que a confiança entre as partes apenas existia quando o contrato de trabalho se baseava numa relação comunitária pessoal, ou seja, que na situação actual de massificação do trabalho, a ideia de fidúcia deixaria de existir. Porém, tal alteração não ocorreu já que, ainda que a contratação em massa tenha afectado o nó fiduciário entre o trabalhador e o empregador, não é aceitável que um trabalhador, em certo dia, para a realização da actividade a que se obrigou, se faça substituir por outrem.

Se a relação laboral não se fundamentar na fidúcia, a substituição seria admissível, pois a actividade a desenvolver pelo trabalhador era fungível, e para o credor/empregador seria insignificante a identidade daquele que efectuasse a prestação²⁰. Porém, a actividade a que o trabalhador se obriga equivale sim a uma prestação infungível, podendo o empregador recusar-se a receber a prestação de terceiro, quando a substituição o prejudique²¹. Assim, a infungibilidade da prestação não permite a permuta, ainda que temporária, do trabalhador sem o acordo do empregador. Deste modo, o empregador obedecendo a certos requisitos, pode ceder o trabalhador a outro empregador. Assim, a obrigação de pagar mensalmente o salário pode ser assumida por um terceiro.

Contudo, a infungibilidade não é característica de todas as prestações laborais. O carácter infungível ou fungível das prestações laborais tem de ser avaliado nos modos gerais dos artigos 767º e ss. do CC²². Se não houver uma relação fiduciária, tratando-se de uma prestação de facto, esta seria fungível (art. 828º do CC), podendo o devedor fazer-se trocar na

²⁰ art. 767º do CC.

²¹ art. 767º n.º 2 do CC.

²² A realização da actividade constitui uma prestação infungível.

sua realização. Nas relações laborais as prestações são infungíveis, particularmente a obrigação de efectuar a actividade (Martinez, 2010: 313 a 314).

O carácter fiduciário da relação de trabalho não atalha contudo, à transmissão de inter-vivos dos direitos resultantes do contrato, como seja a obrigação do pagamento das recompensas vencidas, e até permite a transmissão da empresa ligada à cessão automática da posição contratual²³. A condição fiduciária depende, em grande medida da actividade exercida pelo trabalhador.

“Naturalmente que o pressuposto fiduciário depende em larga medida das funções exercidas pelo trabalhador, sendo de grau muito elevado nos cargos de direcção: É óbvio que a relação de confiança e de colaboração pessoal que se estabelece entre a entidade empregadora e o director financeiro é muito mais intensa que aquela que existe entre a *mesma entidade e o* escriturário da mesma direcção. De qualquer modo, deve existir sempre, até pelos grandes riscos que supõem um contrato, que postula relações pessoais, extremamente vulneráveis. O contacto íntimo e permanente que existe entre um trabalhador e o empregador implica consideráveis riscos de lesão recíproca: o trabalhador vê-se inserido numa organização dominada pela entidade empregadora e, portanto, encontra-se exposto à violação dos seus direitos e da sua própria personalidade; a entidade empregadora insere na organização produtiva alguém que pode causar prejuízos consideráveis” (Xavier, 2009: 308).

Verifica-se um reduzir do laço fiduciário, mas ainda subsiste o *intuitu personae*. O *intuitu personae* varia em função de cada relação laboral em concreto. Nalgumas relações, o nó fiduciário é diminuído, mas noutras é elevado²⁴.

Em relação às características, ainda importa realçar que o contrato de trabalho começou por ser um negócio jurídico obrigacional sem qualquer particularidade. Contudo, a evolução verificada a partir da segunda metade do século XIX esteve na origem de uma nova noção do contrato de trabalho, pelo que passou a ser entendido como um negócio jurídico, em que se pretendia dar um determinado estatuto de privilégio a uma das partes, conferindo-lhe especial

²³ art. 285º do CT.

²⁴ Ex: A natureza fiduciária do contrato de trabalho que liga o empregador ao gerente da empresa ou à secretaria particular será mais intensa do que no caso de um trabalhador indiferenciado de uma linha de montagem.

tutela. Nestes termos, o contrato de trabalho começou a ser visto como uma forma de evitar que o empregador explorasse o trabalhador.

O art. 127º e o art. 128º ambos do CT, referem os deveres das partes, o que parece demonstrar que a cedência estatutária foi abandonada. O CT regula este negócio jurídico atendendo às posições das partes indicando os correlativos direitos e deveres, numa óptica de igualdade jurídica, não se adoptou pois uma concepção unilateral do contrato de trabalho.

O DL n.º 235/92 de 24 de Outubro, sobre o serviço doméstico, está especialmente vocacionado para a defesa do trabalhador contra o empregador, predominando as referências a direitos dos trabalhadores e suprimindo a posição da contraparte, a que praticamente só se faz alusão no art. 30º, a propósito da justa causa de despedimento.

O contrato de trabalho como qualquer negócio jurídico deve determinar direitos e deveres para ambas as partes e não apenas os direitos do trabalhador.

É errado encarar o contrato de trabalho como andando em torno do trabalhador. Essa posição não significa que se esteja a beneficiar o prestador de trabalho, nem tal acontece no diploma citado. Deste modo, o contrato de trabalho deve ser visto em função das duas partes, indicando os respectivos direitos e obrigações.

Cabe por último, referir que a contratualidade da relação de trabalho é por vezes negada, sendo baseada numa ideia de incorporação. A superação da visão contratual justificar-se-ia na medida em que o contrato de trabalho não explicaria, designadamente, o poder disciplinar, os deveres do trabalhador para com os companheiros de trabalho, a carreira profissional ou a abolição dos postos de trabalho, apenas a intervenção da empresa na qual o trabalhador se associa poderia explicar as citadas questões da relação laboral (Martinez, 2010: 314 a 316).

CAPITULO 2 TIPOLOGIAS DE INCUMPRIMENTO DAS PRESTAÇÕES
CONTRATUAIS

De acordo com o art. 323º n.º 1 do CT, a “parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte”, o que equivale ao princípio geral, disposto no art. 798º do CC, segundo o qual o “devedor que falte culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor” (Gameiro António e Luís Pereira, 2010:581).

São referidos de forma sucinta alguns dos deveres das partes e tipologias de incumprimento do contrato de trabalho, nos quadros seguintes:

Quadro 2.1: Deveres dos intervenientes do contrato de trabalho.

Trabalhador	Empregador
Dever de obediência art. 128º n.º 1 alínea e) do CT	Dever de ocupação efectiva art. 129º n.º 1 b) do CT
Dever de assiduidade e pontualidade, art. 128º n.º 1, alínea b) do CT	Dever de pagar pontualmente a retribuição, art. 127º alínea b) do CT
Dever de zelo e diligência art. 128º n.º 1 alínea c) do CT	Dever de respeito, art. 127º n.º 1 alíneas a) e e) do CT
Dever de urbanidade art. 128º n.º 1 alínea a) do CT	Dever geral de assistência, art. 127º alínea c) do CT
Dever geral de colaboração art. 126º n.º 2 do CT	Dever de manter actualizado o registo pessoal, art. 127º n.º 1 alínea j) do CT
Dever geral de boa fé, art. 126º n.º 1 do CT	Dever de proporcionar a formação profissional, art. 127º n.º 1 alínea d) e 135º e ss. do CT
Dever de promover a melhoria da produtividade da empresa, art. 351º n.º 2 alínea m) e 374º do CT	Dever de informação, art. 24º n.º 4 e 144º n.º 4 do CT
Dever de lealdade, art. 128º n.º 1 alínea f) do CT	Dever de protecção da segurança e da saúde, do trabalhador, art. 127º n.º 1 alíneas c), g), h), e i) do CT
Dever de custódia, art. 128º n.º 1 alínea g) do CT	Dever de protecção da personalidade do trabalhador, art. 14º a 22º e 127º do CT
Dever de cooperação, art. 128º n.º 1 alíneas i) e j) e n.º 7 do CT	Dever de respeito pela autonomia técnica do trabalhador, art. 127º n.º 1 alínea e) do CT
Dever de cumprimento de SHST, art. 128º n.º 1 alíneas i) e j) e n.º 7 do CT	
Dever de informação, art. 106º n.º 2 e art. 109º do CT	

Fonte: Elaboração própria de Gameiro António e Luís Pereira (2010), *Laboral e Segurança Social*, 2.ª Edição, Agosto, Lisboa, Coimbra Editora:159 a 163.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Quadro nº 2.2: Tipos do não cumprimento de contrato de trabalho

Trabalhador	Empregador
Incumprimento imputável	Incumprimento definitivo e mora imputáveis
Mora e incumprimento definitivo imputáveis	Mora do devedor
Mora do devedor	Mora do credor
Mora do credor	Impossibilidade culposa de incumprimento
Incumprimento definitivo	Indemnização
Cumprimento defeituoso da actividade	Excepção de não cumprimento
Impossibilidade culposa de cumprimento	Garantias
	Benefícios conferidos ao trabalhador
	Consequências
	Resolução do contrato
	Cumprimento defeituoso

Fonte: Elaboração própria de Leitão (2010: 449 a 468), *Direito do Trabalho*, 2.^a Edição, Coimbra, Almedina, e Martinez (2010: 843 a 871) *Direito do Trabalho*, 5.^a edição, Novembro, Coimbra, Almedina.

Através da leitura dos quadros, passo a explicar as tipologias do incumprimento do contrato de trabalho, detalhadamente nos subcapítulos seguintes.

Em qualquer contrato, uma das partes pode não efectuar a prestação a que se encontra sujeita nos termos convenientes, havendo, assim, incumprimento numa das suas modalidades. O cumprimento defeituoso das prestações laborais, o incumprimento definitivo e a mora, seguem o regime do art. 798º e ss. do CC, solução repetida no art. 323º n.º 1 do CT. Não obstante valer o regime regra, há toda a conveniência em fazer a transposição do mesmo para o domínio do contrato de trabalho até, porque, por vezes, certas especificidades criam dúvidas de qualificação do contrato de trabalho, tendo em conta a sua estrutura complexa²⁵. O contrato de trabalho está sujeito às regras gerais sobre o não cumprimento.

“Este é sujeito, como todos os contratos, às regras gerais sobre o não cumprimento, constantes dos arts. 798.º e ss. CC, as quais vêm a ser desnecessariamente repetidas no art. 323.º, n.ºs 1 e 2 CT. Aplicam-se, portanto, igualmente aqui as tradicionais distinções entre o não cumprimento temporário e o não cumprimento definitivo, bem como a classificação deste último entre incumprimento da prestação, impossibilidade culposa de cumprimento, e cumprimento defeituoso.

Analisaremos estas várias situações, distinguindo consoante o não cumprimento seja imputável ao trabalhador ou ao empregador” (Leitão, 2010: 449).

²⁵ Ex: paradigmático, em que a tripartição das formas de incumprimento se realiza, assim situações de incumprimento definitivo de mora na realização de incumprimento defeituoso da prestação.

Em qualquer destes casos vale o princípio geral da presunção da culpa vigente no domínio da responsabilidade contratual art. 799º do CC qualquer incumprimento de deveres decorrentes do contrato de trabalho por parte do trabalhador ou do empregador supõe-se culposo²⁶.

Na falta de regulamentação concreta no âmbito laboral encontram aplicação as regras gerais do direito civil respeitantes, ao não cumprimento das obrigações, razão pela qual antes da solução consagrada no art. 323º n.º 1 do CT já se deveria aplicar idêntica solução por força do art. 798º do CC. O art. 363º CT de 2003 e o art. 323º e art. 324º do CT de 2009 correspondem a um mero esclarecimento, pois valem as regras gerais do direito das obrigações²⁷.

O art. 323º n.º 1 do CT, realça a essência sinalagmática do contrato de trabalho (Martinez, 2010:843 a 845).

2.1 INCUMPRIMENTO DEFINITIVO E MORA IMPUTÁVEIS AO EMPREGADOR

2.1.1 INDEMNIZAÇÃO

Sempre que o empregador não cumpra atempadamente as suas prestações pode gerar mora. A posição mais comum evidencia-se com respeito ao pagamento da retribuição. Não sendo esta paga na data do vencimento o empregador cai em mora. A mora prevê o pagamento de juros compensatórios, nos termos do art. 806º do CC.

Se o empregador não executar a prestação de pagamento da retribuição²⁸, há uma situação de incumprimento e pressupõe-se que a omissão do comportamento devido é culposa. A falta de pagamento da retribuição corresponde à situação mais habitual de mora. A mora no pagamento da retribuição²⁹ estabelece o vencimento de juros de mora³⁰. O art. 323º n.º 1 e 2 do CT salienta que estando o empregador em mora quanto ao pagamento de prestações pecuniárias, por via de regra, sobre o valor da retribuição, a partir da data do vencimento da

²⁶ O art. 323º n.º 1 do CT, como princípio geral do incumprimento do contrato de trabalho, detêm “a parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte”.

²⁷ O art. 798º do CC parcialmente transcrito no art. 323º n.º 1 do CT resulta à aplicação do regime comum de incumprimento dos contratos em geral.

²⁸ No seu vencimento.

²⁹ O art. 323º n.º 2 do CT.

³⁰ Esta não se limita a tal hipótese, pois engloba todas as prestações pecuniárias.

prestação, passam a vencer-se juros de mora. Os juros de mora, não havendo acordo em contrário, são fixados à taxa supletiva legal³¹.

O trabalhador pode ser obrigado a indemnizar o empregador sempre que este suporte os prejuízos resultantes da deficiente execução da prestação (art. 798º do CC).

“O empregador pode, porém, ainda ao abrigo do seu poder de direcção exigir que o trabalhador realize a sua prestação correctamente.

Diferente é, porém, a situação da perda de retribuição, havendo que distinguir, por um lado, entre as situações de retribuição certa e, por outro lado, entre as situações de retribuição variável ou mista.

Se for estipulada uma retribuição certa (art. 261.º, n.º 2), a perda da retribuição dificilmente pode ocorrer no cumprimento defeituoso, uma vez que neste o trabalhador se encontra presente no local de trabalho, e é em função do tempo de trabalho que se determina a retribuição, sendo os resultados da actividade vistos como um risco a cargo do empregador” (Leitão, 2010: 455).

A indemnização³² devida ao trabalhador em caso de incumprimento definitivo de deveres do empregador comporta uma restrição quanto às regras gerais. A decisão da quantia indemnizatória pode não seguir os parâmetros do art. 562º e ss. do CC³³. Neste caso, fixa-se a indemnização a atribuir ao trabalhador atendendo a um cálculo baseado na retribuição de base, sem ter, em conta a reconstituição da situação que existiria³⁴ na qual se poderiam conter outros valores (Martinez, 2010:845 a 847).

2.2 EXCEPÇÃO DE NÃO CUMPRIMENTO

A mora do empregador no pagamento da retribuição permite ao trabalhador o recurso à *exceptio non adimpleti contractus*, podendo este adiar a realização da prestação de trabalho (art. 428º do CC). O caso de o trabalhador ter de cumprir em primeiro lugar, antes de receber a retribuição, não constitui resistência a que se recorra à excepção de não cumprimento para o

³¹ Actualmente, a taxa é de 4% ao ano (Portaria n.º 291/2003 de 8 de Abril). O acerto de juros de mora convencionais está condicionado aos limites, resultantes do art. 1146.º do CC e 559º-A ambos do CC.

³² Ex: de indemnização por danos resultantes do incumprimento cabe indicar o disposto no art. 389º n.º 1 do CT. A indemnização será estabelecida pelas regras gerais do direito civil, em concreto aplicando as normas inerentes dos art. 562º e ss. do CC.

³³ Assim, sempre que encontra aplicação o disposto no art. 391º do CT.

³⁴ art. 562º do CC.

período seguinte aquele em que não foi remunerado³⁵. Deste modo, se o trabalhador, depois de desenvolver a sua actividade durante o mês não obteve a relativa retribuição, os princípios gerais levariam a admitir que ele poderia legalmente recusar-se a trabalhar no mês seguinte. A natureza sinalagmática das prestações laborais não funciona apenas, em cada mês ou semana, consoante o tipo de remuneração³⁶. A relação laboral pertence a um todo e não a um simples somatório de dias, semanas ou meses de trabalho.

Contudo, pode-se referir que em qualquer contrato de prestação de serviços, estando ou não em causa a continuação de um resultado, mesmo quando a retribuição seja paga mensalmente, depois de executada a actividade, sendo o contrato de execução continuada, o prestador de serviços podendo ainda, assim, socorrer-se à excepção de não cumprimento³⁷. Segundo o art. 323º n.º 3 e art. 294º n.º 3 ambos do CT, em caso de mora, prescreve-se um regime especial de excepção de não cumprimento. Havendo mora do empregador e atendendo ao carácter sinalagmático do contrato de trabalho, o trabalhador pode suspender a execução da actividade, socorrendo-se do instituto da excepção de não cumprimento do contrato³⁸ (art. 428º e ss. do CC).

É necessário insistir que a mora, nos termos gerais, prevê um comportamento culposo para que o empregador se estabeleça na obrigação de pagar juros de mora³⁹ (art. 323º n.º 2 do CT). Segundo o art. 323º n.º 3 do CT a resolução resulta da aplicação das regras gerais do direito das obrigações, pelo que no exercício da excepção de não cumprimento do contrato não prevêem a culpa do devedor faltoso (art. 428º do CC).

³⁵ Esta solução não decorre directamente do art. 429º do CC, mas resulta do regime geral da excepção, quando aplicado a contratos de realização continuada.

³⁶ A relação laboral não pode ser compreendida de modo repartido, considerando que em cada mês se começa uma relação sinalagmática, verificando-se com o pagamento da respectiva retribuição. Esta é uma óptica parcial que não parece correcta.

³⁷ Ex: Pensa-se numa empresa de segurança que se obriga a vigiar um supermercado; não tendo o beneficiário da prestação pago o valor acordado no final de certo mês, pode a empresa de segurança recusar-se a prestar o serviço no mês seguinte.

³⁸ Mas a suspensão da actividade, não poderia operar imediatamente, motivo pelo qual o trabalhador deve aguardar 15 dias para suspender o contrato de trabalho (art. 325 n.º 1 do CT).

³⁹ Não é necessário um comportamento culposo do empregador para que o trabalhador possa apelar à excepção do não cumprimento.

O direito de excepção de não cumprimento do contrato, pode ser praticado pelo trabalhador sem ter havido um comportamento culposo do empregador, não parece justo que a excepção seja solicitada perante qualquer incumprimento, sobretudo quando a falta de pagamento respeita a uma parte diminuta da retribuição, o regime da excepção de não cumprimento do contrato no contexto laboral é denominado por suspensão do contrato de trabalho⁴⁰ (art. 325º e ss. do CT).

Segundo o art. 295º n.º 1 do CT o contrato suspenso subsiste, mantendo-se os direitos e deveres das partes que não prevejam a efectiva prestação de trabalho. No entanto, durante a suspensão o trabalhador não executa a actividade nem recebe a correspondente retribuição. No art. 25º da Lei n.º 105/2009, de 25 de Setembro, dá-se ao credor trabalhador direito à prestação de desemprego. Ainda, é importante, que durante a suspensão do contrato de trabalho o trabalhador pode desempenhar outra actividade paga (art. 326º do CT).

O trabalhador que não recebeu a retribuição na data do vencimento pode suspender a execução da sua actividade, recorrendo à excepção de não cumprimento do contrato. A referida suspensão⁴¹, é remetida para legislação especial, em particular, pela necessidade de assegurar ao trabalhador que invoca a excepção, o pagamento de subsídio idêntico ao de desemprego. O direito à prestação de desemprego está no art. 25º da Lei n.º 105/2009.

“Nos termos do art. 278.º, n.º 5, o empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que lhe não for imputável, não poder dispor do montante da retribuição na data do vencimento. Desta disposição resulta, que, ao contrário do que sucede no regime geral, em que exige, para que o devedor fique constituído em mora, que a causa do atraso na prestação lhe seja imputável (art. 804.º, n.º 4, CC), verificar-se-á mora no pagamento da retribuição sempre que o atraso no pagamento desta não seja imputável ao trabalhador, o que implicará que o empregador responda objectivamente por atrasos no pagamento devidos a caso fortuito, apenas se excluindo a sua responsabilidade quando o não pagamento seja imputável ao próprio trabalhador” (Leitão, 2010: 456).

É de salientar o facto de a mora depender da culpa, para o empregador se estabelecer no dever de pagar juros de mora, mas não se solicita um comportamento culposo para o trabalhador adiar a prestação de trabalho. Assim, nem a resolução do contrato depende sempre de culpa

⁴⁰ O trabalhador pode suspender a actividade, cumprindo as formalidades do art. 325º do CT.

⁴¹ A suspensão do contrato será transitória e cessa pelo retorno à actividade (art. 327º do CT), ou com o encerramento do vínculo contratual.

do empregador (art. 394º n.º 3 do CT), nem a excepção de não cumprimento prevêem a falta de cumprimento culposo da parte que, por não realizar a sua prestação, permite que a contraparte socorra-se à *exceptio* (art. 428º do CC).

Quanto aos processos de autotutela de créditos, estando adoptada a excepção de não cumprimento do contrato (art. 294º n.º 3 e art. 323º n.º 3 do CT), fixa-se a solução contrária com respeito ao direito de retenção. O trabalhador a quem tenham sido dados instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença do empregador não goza, nos termos do art. 754º do CC, do direito de retenção desses objectos por conta de crédito contra a entidade patronal⁴².

De acordo com o art. 342º do CT deduz-se que a falta de pagamento de quaisquer quantias ao trabalhador, por parte do empregador, mesmo tratando-se da retribuição, em princípio, não concede a este direito de retenção sobre os instrumentos de trabalho ou outros objectos que sejam pertença daquele. A falta do direito de retenção resulta de 3 factores. Em primeiro, esta garantia real, conferindo uma situação de privilégio a certos credores, constitui uma restrição que deve ser compreendida de forma restritiva. Por outro lado, tendo em conta a previsão geral do art. 754º do CC para haver direito de retenção será preciso que o crédito do trabalhador decorra de despesas realizadas por causa desses objectos do empregador ou de prejuízos por eles causados. Assim, as quantias que o empregador tem a pagar ao trabalhador aquando da cessação do contrato não se relacionam com essas duas hipóteses⁴³ (Martinez, 2010:847 a 852) e (Leitão, 2010: 456 a 457).

2.3 GARANTIAS

Relativamente, à falta de pagamento de prestações pecuniárias tanto a retribuição como outras prestações, por exemplo indemnizações, haverá mora com a consequente obrigação de pagar juros moratórios, nos termos já indicados, mas como garantia importa atender ao regime constante do art. 333º e ss. do CT⁴⁴.

⁴³ Entre as situações especiais de direito de retenção art. 755º do CC não se inclui o trabalhador no elenco de credores privilegiados.

⁴⁴ Subsistem como garantias do trabalhador os privilégios creditórios no art. 333º do CT 2009 tendo ficado remediada em 2003 a dúvida quanto ao seu contexto e o fundo de garantia salarial (art. 336º do CT 2009).

Na sequência, a novidade inserida no CT de 2009 compete atender a duas soluções: a responsabilidade dos sócios (art. 335º do CT de 2009), a responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo como previsto no art. 334º do CT (Martinez, 2010:852).

2.4 BENEFÍCIOS CONFERIDOS AO TRABALHADOR

Este regime, apenas se aplicará de facto ao trabalhador, quando o empregador esteja em mora, quanto ao pagamento da retribuição, e não de outras prestações patrimoniais sem carácter retributivo e desde que o valor em causa seja significativo.

Em primeiro, suspendem-se os processos de execução fiscal (art. 26º da Lei n.º 105/2009), suspende-se analogamente a venda de certos bens penhorados ao trabalhador (art. 27º da Lei n.º 105/2009).

Por último, suspende-se a acção de despejo que lhe tenha sido impulsionada (art. 28º da Lei n.º 105/2009). Em qualquer caso, não se transfere o risco do incumprimento da retribuição para terceiros, credores do trabalhador, mas estes vêm limitados os meios judiciais para realizarem os seus direitos. Para aplicação deste regime basta que exista mora no pagamento de retribuições por período superior a 15 dias, não sendo precisa a declaração de insolvência do trabalhador, a que menciona o art. 113º do CIRE.

Segundo as normas da boa-fé, será desproporcional o exercício de um destes direitos se estiver em causa a falta de pagamento de uma parte irrelevante da retribuição⁴⁵ (Martinez, 2010:852 a 853).

2.5 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR

O empregador que não paga a retribuição aos seus trabalhadores sujeita-se à proibição da prática dos actos indicados no art. 313º do CT, por remissão do art. 324º n.º 1 do mesmo

⁴⁵ Ex: o subsídio de turno correspondente a 5% da retribuição base. Tal desproporção contraria a boa fé e o fim social e económico do direito, podendo integrar a figura do abuso de direito (art. 334º do CC).

diploma⁴⁶. Havendo mora no pagamento da retribuição, independentemente do prazo que esta tenha durado, o empregador não pode realizar determinadas despesas, como pagar suprimentos, distribuir lucros ou dividendos, contrair dividas, amortizar quotas ou remunerar membros dos órgãos sociais⁴⁷.

Por outro lado, atendendo à mora no pagamento de retribuições, podem ser invalidados os actos realizados pelo empregador que se encontram previstos no art. 313º do CT. Segundo o art. 324º n.º 1 e 2 do CT são anuláveis os actos de disposição de bens do património da empresa, a título gratuito ou oneroso realizados em situação de falta do pagamento pontual das retribuições ou nos 6 meses anteriores.

Contudo, quanto aos actos onerosos, impõe-se que deles decorra a redução da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores. De acordo, com o art. 324º n.º 2 do CT deduz-se que o legislador não atendeu à figura da impugnação pauliana (art. 610º e ss. do CC). Contrariamente ao referido no art. 612º do CC na hipótese de retribuições em atraso, a anulabilidade pode ser solicitada, mesmo que o adquirente a título oneroso esteja de boa-fé, o que parece um exagero. A anulabilidade constituída no preceito em análise importa a destruição do negócio com a consequente reversão do bem, ora no caso de impugnação pauliana o bem vendido pode ser realizado no património do terceiro comprador (art. 615º do CC), que é mais proveitoso para todas as partes (Martinez, 2010:853 a 855).

Esta garantia autorizada aos trabalhadores pode ser prejudicial se os actos de disposição a título gratuito forem anuláveis⁴⁸ (art. 314º n.º 1 do CT). Tal resolução leva a que ninguém esteja disposto a comprar bens a uma empresa com retribuições em atraso, tendo em vista viabiliza-la a nível económico, pois tem o risco de obter o negócio jurídico anulado.

Estes mecanismos constituem métodos dissuasores de uma casual dissipação de bens e sobretudo de uma gestão empresarial prejudicial para a cobrança dos créditos dos trabalhadores. Assim, a efectividade que alguns destes mecanismos têm, que podem fornecer,

⁴⁶ Ex: distribuir lucros ou dividendos, podendo incorrer em pena de prisão art. 324º n.º 3 do CT.

⁴⁷ Ex: como comprar acção ou quotas próprias dos membros dos corpos sociais, porque podem agravar a situação patrimonial da empresa.

⁴⁸ Impugnáveis nos modos do direito civil; o mesmo não se pode dizer com respeito aos actos de disposição a título oneroso realizados com terceiros de boa fé (art. 314º n.º 2 do CT).

indirectamente, para facultar a rápida noção da retribuição por parte dos trabalhadores, não estabelecem uma verdadeira garantia, apesar de se poderem enquadrar entre os meios conservatórios da garantia patrimonial (art. 605º e ss. do CC).

Finalmente, o excesso de protecção do trabalhador pode ajudar à insolvência do empregador com o resultante despedimento daquele.

2.6 RESOLUÇÃO DO CONTRATO

A mora, desde que não se modifique em incumprimento definitivo, por impedimento de realização da prestação, por perda de interesse do credor no caso do trabalhador ou após o curso do prazo admonitório (art. 808º do CC), não dá origem à resolução do contrato.

Porém, no art. 394º n.º 2 alínea a) do CT declara que o não cumprimento da retribuição constitui justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador, mesmo que a falta de cumprimento não seja culposa art. 394º n.º 3 alínea c) do CT. Como não se exige o estabelecimento de um prazo admonitório, se o empregador se atrasar um dia que seja, no pagamento da retribuição⁴⁹, por facto imputável, por exemplo, ao banco do empregador ou banco do trabalhador, este poderia resolver o contrato e pedir uma indemnização. Esta solução seria anómala e não corresponde ao espírito da lei, pelo que, o art. 394º n.º 4 do CT que remete para o art. 351º n.º 3, obriga a uma apreciação das situações que levam à resolução do contrato de trabalho por justa causa.

Por outro lado, segundo o art. 394º n.º 5 do CT, além do critério da culpa do empregador, a solução apenas pode ser requerida depois de uma situação de mora que se prolongue por 60 dias. “No entanto, em caso de falta culposa do pagamento pontual da retribuição, o prazo só se inicia a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador (art. 395.º, n.º 2)” (Leitão, 2010: 457).

No caso de mora quanto ao pagamento da retribuição se transformar em incumprimento definitivo por decurso do prazo admonitório ou se houver incumprimento definitivo

⁴⁹ Ex: devido a um atraso na transferência bancária para a conta do trabalhador.

relativamente a outra prestação do empregador⁵⁰, a transformação da mora em incumprimento definitivo provoca um obstáculo na relação laboral. Segundo o art. 395º n.º 1 do CT o trabalhador, apenas pode resolver o contrato nos 30 dias subsequentes ao conhecimento do incumprimento de deveres por parte do empregador. Deste modo, apenas se altera o incumprimento definitivo para efeitos de facilitar a solução do contrato depois de passado esse prazo (Leitão, 2010: 456 a 457) e (Martinez, 2010:855 a 860).

O incumprimento definitivo de prestações devidas pelo empregador, apenas permite a resolução do contrato se essas faltas forem vistas como graves. São vistos como comportamentos graves para efeito de resolução do contrato de trabalho, os referidos no art. 394º n.º 2 do CT⁵¹.

Contudo, é preciso associar o conteúdo do art. 323º n.º 3 do CT com o regime disposto do art. 394º n.º 1 e 2 do CT, de onde poderia retirar-se a existência de uma incompatibilidade, que não se constata.

Segundo o art. 394º n.º 5 do CT impõe-se que a mora seja prolongada⁵². Porém, neste preceito a resolução imediata depende da prova da ocorrência de factos fundamentais de justa causa: será presumível que a inexistência de pagamento por si, consolide a justa causa de resolução. Tendo em conta os princípios gerais da boa fé e da proporcionalidade não parece admissível que o trabalhador possa resolver o contrato pelo facto de o empregador se encontrar em mora por mais de 60 dias quanto ao pagamento de um subsídio que corresponde a 5% da retribuição base, tendo esta e os demais complementos sido pontualmente cumpridos.

É de clarificar a relação entre o prazo de 60 dias do art. 394º n.º 5 do CT e o prazo de 30 dias do art. 395º n.º 1 do CT. O primeiro é um prazo que permite concluir pela existência de justa causa o segundo é o período dentro do qual se deve resolver o contrato que se inicia a partir do momento em que exista justa causa.

⁵⁰ Ex: Falta de respeito em relação ao trabalhador art. 127º n.º 1 alínea a) e art. 394º n.º 2 alínea f) do CT 2009 ou falta de condições de segurança e saúde art. 394º n.º 2 alínea d) do CT 2009, o trabalhador pode em alternativa pedir a resolução do contrato com indemnização ou tão só uma indemnização sendo porem esta determinada em moldes diferentes daquela.

⁵¹ Tem de ser apreciados pela avaliação da justa causa ao nível do art. 394º n.º 4 do CT 2009.

⁵² Sessenta dias, enquanto no art. 394º n.º 1 do CT 2009 fala-se em cessar imediatamente o contrato.

O período de 30 dias do art. 395º n.º 1 do CT é de caducidade fixando o período em que se pode praticar o direito de resolução. Existindo justa causa eventualmente, antes do decurso do prazo de 60 dias do art. 394º n.º 5 do CT, o trabalhador dispõe de 30 dias para resolver o contrato.

De facto, o art. 323º n.º 3 do CT salienta que a falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de fazer cessar o contrato, nos termos previstos no art. 394º n.º 1 do CT, que dispõe que pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato⁵³. Ainda, se contrapõe os prazos de 60 dias e de 30 dias (art. 395º n.º 1 do CT), o primeiro como se referiu é um prazo mínimo para se presumir a existência de justa causa, o segundo é um prazo de caducidade para se executar um direito⁵⁴. De facto, no prazo do art. 395º n.º 1 do CT o trabalhador pode depois do conhecimento da situação e nos 30 dias imediatos, fazer valer os seus direitos, ou seja provando a justa causa, pode resolver o contrato no dia seguinte ao da violação contratual por parte do empregador (Leitão, 2010: 456 a 457) e (Martinez, 2010:855 a 860).

O trabalhador que resolva o contrato em caso de não cumprimento da prestação retributiva tem direito à indemnização conforme o disposto no art. 396º do CT à protecção social de desemprego e a facilidades no contexto de formação profissional. A resolução do contrato por parte do trabalhador pode ser solicitada em caso de outras situações de incumprimento de deveres obrigacionais do empregador, pois não está abrangida a falta de pagamento de prestações pecuniárias⁵⁵ (Martinez, 2010:855 a 860).

⁵³ Importa realizar a referida necessidade de conjugação do art. 323º n.º 3 com os art. 394º n.º 1 e 2 alínea e art. 351º n.º 2 do CT.

⁵⁴ Os 60 dias têm uma função de prazo admonitório legal, que permite modificar a mora no pagamento da retribuição em incumprimento definitivo viabilizando o pedido de resolução do contrato.

⁵⁵ Ex: Têm o n.º 2 do art. 394º do CT 2009 diversas hipóteses de incumprimento de deveres do empregador, alguns dispostos do art. 127º do CT 2009, deveres do empregador e do art. 129º do CT 2009 garantias do trabalhador.

2.7 CUMPRIMENTO DEFEITUOSO IMPUTÁVEL AO EMPREGADOR

O cumprimento defeituoso acontecerá sempre que o empregador não cumprir correctamente alguns dos seus deveres. Mesmo, a retribuição na porção em que esta não seja pecuniária, pode ser defeituosamente cumprida⁵⁶. Existem outros deveres do empregador passíveis de serem defeituosamente cumpridos, nomeadamente o respeito de regras de higiene e segurança no trabalho.

O cumprimento defeituoso dos deveres do empregador faculta ao trabalhador o direito a exigir uma indemnização e inclusive à resolução do contrato, se estiverem preenchidos as condições de justa causa. De acordo com o n.º 2 do art. 351º do CT de que fazem parte 6 situações que constituem justa causa, quatro delas incluem hipóteses de cumprimento defeituoso nas alíneas b), c), d) e e). A violação das garantias legais e convencionais do trabalhador (art. 351º n.º 2 alínea b) do CT), enquadra-se nas múltiplas hipóteses de deficiente cumprimento de deveres contratuais do empregador.

Assim, como a atribuição de tarefas não incluídas na categoria, a alteração do local de trabalho fora do contexto do art. 194º e ss. do CT, com base no *ius variandi* em violação do art. 120º do CT ou a exigência ilegal de trabalho suplementar. De entre as situações de cumprimento defeituoso de deveres do empregador, importa fazer particular menção, pela importância prática que implica, o mau cumprimento da regras de segurança⁵⁷. Esta hipótese de responsabilidade civil fora a particularidade de poder existir independentemente de culpa do empregador segue o regime regra do direito civil (Martinez, 2010:861).

⁵⁶ Ex: Se o empregador disponibilizar a casa de habitação ao trabalhador sem condições mínimas de habitabilidade ou se lhe der géneros alimentícios estragados.

⁵⁷ A causa de acidentes de trabalho e conseqüentemente fonte de responsabilidade civil.

2.8 INCUMPRIMENTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR

Atendendo à sua natureza sinalagmática, o incumprimento de prestações emergentes do contrato de trabalho pode ser imputável a qualquer das partes. Assim, refere-se o incumprimento de prestações contratuais imputáveis ao trabalhador.

O incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador admite o regime geral, em termos idênticos aos anteriormente supracitados em relação ao empregador (Martinez, 2010:862).

2.8.1 MORA E INCUMPRIMENTO DEFINITIVO (MORA DO DEVEDOR)

Se o trabalhador faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres poderá haver mora ou incumprimento definitivo. Uma falta injustificada provoca a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e poderá integrar uma situação de mora ou de incumprimento definitivo parcial. Tendo o trabalhador chegado atrasado pode compensar o atraso trabalhando mais tempo depois do horário; haverá teoricamente uma situação de mora, tendo-se procedido à respectiva purgação do art. 804º do CC. O mesmo se passa na hipótese de falta injustificada que pode ser compensada inclusive com dias de férias como disposto no art. 257º n.º 1 do CT.

“É possível, por acordo, prestar trabalho para compensar suspensões de actividade ou ausências ao trabalho (art. 226.º, n.º 3, b) e f)) ou compensar, dentro de certos limites, faltas por dias de férias (art. 257.º, n.º 1 a)), mas tal não constitui purgação da mora, uma vez que nesse caso não se reconhece ao trabalhador qualquer direito a sanar as consequências da realização tardia da prestação” (Leitão, 2010: 450).

Não parece certo entender-se que faltando o trabalhador não possa realizar a actividade devida mais tarde, porque se estaria uma situação de impossibilidade de cumprimento. Por norma, não há qualquer perda de interesse para o empregador e o trabalhador poderá proceder à purgação da mora em horas fora do horário de trabalho, esta compensação não será considerada trabalho suplementar se verificados as condições do art. 226º n.º 3 alíneas b) e f) do CT (Martinez, 2010:862 a 864).

No caso do trabalhador faltar ou se atrasar injustificadamente, caberia determinar se a prestação pode ser realizada mais tarde e se o empregador tem interesse objectivamente determinado, em que a actividade seja executada posteriormente, por um lado e se o

trabalhador está interessado em realizá-la em momento posterior. Na possibilidade de uma situação de incumprimento que objectivamente poderia enquadrar-se numa hipótese de mora, mas que será qualificada como incumprimento definitivo, porque o trabalhador se recusa a realizar a prestação mais tarde. Assim, deve-se ponderar esta gravidade da conduta do trabalhador na avaliação da sua culpa, havendo mora por parte do trabalhador e este deverá cumprir a prestação mais tarde. Ainda, terá que compensar os danos causados ao empregador. A decisão desses prejuízos far-se-á nos modos gerais dos art. 562º e ss. do CC. O empregador, baseado na *exceptio*, poderá recusar a parte da retribuição respectiva à actividade em mora (Martinez, 2010:862 a 864).

2.8.2 MORA DO CREDOR

O trabalhador, na qualidade de credor de uma prestação em particular da retribuição pode entrar em mora. Haverá mora do credor nos termos dos art. 813º e ss. do CC se o trabalhador, sem motivo justificado não aceitar a retribuição que lhe for oferecida.

Neste caso, o trabalhador entra em mora não se considerando que o empregador esteja em incumprimento pelo facto de a retribuição não ter sido paga na data do vencimento podendo este recorrer à consignação (art. 841º e ss. do CC). Existindo mora do trabalhador na qualidade de credor deverá indemnizar o empregador das maiores despesas que este tenha com o oferecimento inútil da prestação (art. 816º do CC)⁵⁸ (Martinez, 2010:864).

2.9 INCUMPRIMENTO DEFINITIVO

Está-se perante uma situação de incumprimento definitivo se o trabalhador não poder realizar a prestação mais tarde, logo é objectivamente impossível⁵⁹. Ainda, desenvolve que se o empregador determinar um prazo admonitório para o trabalhador realizar a prestação, não atendo este feito pode aquele considerar definitivamente incumprida a prestação do art. 808º do CC (Martinez, 2010:865 a 867).

⁵⁸ Ex: despesas bancárias o regime da mora do credor aplicável ao trabalhador não se limita à recusa da aceitação do salário, valendo em caso de qualquer crédito devido pelo empregador, ainda que oferecido por terceiro sendo a prestação fungível que o credor da actividade trabalhador recuse de modo injustificado.

⁵⁹ Porque, o empregador não tem interesse, também determinado objectivamente em que a actividade seja realizada em momento posterior (art. 808º do CC).

Incumprimento do Contrato de Trabalho

“Em relação à obrigação de pagamento da retribuição, uma vez que se trata em princípio de uma obrigação pecuniária, não se justifica distinguir entre a mora e o incumprimento definitivo, dado que não é concebível a perda de interesse do credor (art. 808.º, CC), pelo que o art. 323.º, n.º 2 e 3, atribui ao trabalhador os direitos aos correspondentes juros de mora, suspensão da prestação de trabalho e resolução do contrato a partir do momento em que ocorre a constituição em mora” (Leitão, 2010: 458).

Finalmente, em pormenor com especial importância a nível laboral, importa adicionar que o incumprimento definitivo pode advir do facto do trabalhador se recusar a realizar a prestação em falta depois do incumprimento. Assim, se o trabalhador faltou injustificadamente e a actividade não pode ser realizada mais tarde⁶⁰.

O incumprimento definitivo sendo parcial, deixa que o empregador reduza a retribuição na proporção respectiva (art. 802º n.º 1 do CC), e sendo grave o incumprimento definitivo parcial o empregador pode resolver o contrato de trabalho (art. 802º n.º 1 e 2 do CC), que corresponde a uma justa causa de despedimento⁶¹ (art. 351º do CT). Em princípio na primeira situação, a indemnização só cobre o interesse contratual positivo enquanto, na segunda abrangeria o dano negativo ou de confiança, todavia, é preciso ter em conta que o contrato de trabalho pressupõem e existência de uma relação duradoura, cujos efeitos passados, não são postos em causa, art. 434º n.º 2 do CC, pelo que esta repartição do tipo de indemnizações pode não se ajustar completamente.

De facto, em particular nestes contratos a resolução não faz desaparecer a relação contratual, constituindo, antes uma relação de liquidação. Sendo o incumprimento definitivo total, ao empregador cabe optar entre a resolução do contrato art. 801º n.º 2 do CC, ou seja proceder ao despedimento nos termos do art. 351º do CT, ou manter a relação laboral, exigindo uma indemnização correspondente ao dano positivo art. 801º n.º 2 do CC. É evidente que a opção só existe na medida em que haja justa causa de despedimento art. 351º n.º 1 do CT.

⁶⁰ Porque, por exemplo depois do horário de trabalho a empresa está fechada e encontra-se organizado por turnos. Assim, o contrato de trabalho cessou ou a actividade podia ser realizada mais tarde, mas o trabalhador não a realiza, depois do decurso do prazo admonitório, a incumprimento definitivo.

⁶¹ Em qualquer caso o empregador pode exigir uma indemnização.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Ao nível indemnizatório, o incumprimento definitivo do contrato de trabalho não oferece dissemelhanças em relação ao regime comum calculando-se os prejuízos, nos termos dos art. 562º e ss. do CC.

“Por isso, é lícito estabelecer-se uma cláusula penal determinando o montante da indemnização devida pelo trabalhador na hipótese de falta de cumprimento de uma prestação do contrato de trabalho. Há, porém, casos em que o valor da indemnização por incumprimento é fixada pela lei, como por exemplo no art. 137.º, n.º 2, *in fine*, do CT 2009 e nos arts. 399.º e 401.º do CT 2009” (Martinez, 2010: 866).

Contudo, por razões diversas muitas vezes relacionados com a baixa solvabilidade dos trabalhadores não é habitual, que os empregadores os demandem para o pagamento de uma indemnização por incumprimento do contrato de trabalho⁶².

Se o trabalhador não cumpre algumas das obrigações que se encontra adstrito no contrato de trabalho responde pelo prejuízo causado ao empregador, nos termos gerais do art. 323º n.º 1 do CT como regime particular importa atender ao poder disciplinar art. 328º e ss. do CT, que confere ao empregador a possibilidade de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador.

O recurso ao poder disciplinar confronta-se com o incumprimento de deveres por parte do trabalhador tendo o trabalhador faltado ao cumprimento de obrigações provenientes do vínculo laboral. Deste modo, pode o empregador, basear-se no poder disciplinar e aplicar uma das sanções constantes do art. 328º do CT.

De entre essas sanções cabe indicar a resolução do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador prevista no art. 328º n.º 1 alínea f) do CT, cujo regime terá de ser analisado com base no art. 351º do CT (Martinez, 2010: 865 a 867).

2.10 CUMPRIMENTO DEFEITUOSO DA ACTIVIDADE

Sempre que o trabalhador execute a actividade em desconformidade com o que era devido está-se diante um incumprimento defeituoso haverá nesses casos um desvio entre a actividade devida e a que foi realizada.

Apesar, da imperfeição supracitada para haver cumprimento defeituoso torna-se ainda, preciso que o empregador não tenha exibido a sua concordância com aquela actuação, que o defeito seja importante e que daí provenham estragos típicos. Se o trabalhador efectua a actividade em lugar diferente do acordado⁶³, infringe os deveres acessórios⁶⁴.

A definição legal do cumprimento defeituoso da actividade laboral encontra-se no art. 128º alíneas b) e c) do CT, aonde se exigem ao trabalhador o dever de aparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência.

“O fundamento legal do cumprimento defeituoso da actividade laboral encontra-se no art.º 128.º, alíneas b) e c), do CT 2009, onde se impõe ao trabalhador o dever de «comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade» e «realizar o trabalho com zelo e diligencia».

A assiduidade e o zelo relacionam-se ambos com a diligência na execução da actividade.

Se o trabalhador executa a actividade com falta de diligência há um cumprimento imperfeito do seu dever principal” (Martinez, 2010: 868).

A falta de diligência é uma fórmula vasta aonde se incluem diversas lacunas na execução da actividade laboral, em particular relacionadas com a forma de prestar o trabalho.

O cumprimento defeituoso, como qualquer outro modo de não cumprimento, funda-se na culpa do art. 799º do CC. Contudo, o defeito terá que ser provado por quem o pede (art. 342º n.º 1 do CC), ou seja compete ao empregador comprovar que o trabalhador realizou defeituosamente a actividade. Diante, o cumprimento defeituoso por parte do trabalhador compete em primeiro lugar ao empregador o direito de lícitamente indeferir a prestação disforme.

⁶³ Está-se perante uma desconformidade.

⁶⁴ Ex: deveres de cuidado.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

“Por exemplo, se o trabalhador, motorista da empresa se apresenta ao trabalho embriagado ou se o trabalhador em greve de zelo pretende efectuar, de forma menos zelosa ou excessivamente zelosa, a sua actividade, cabe ao empregador recusar tal prestação. Relativamente a atrasos injustificados do trabalhador, determina-se no art. 256.º, n.º 3 do CT 2009 que o empregador pode recusar-se a aceitar a prestação laboral daí decorrendo uma falta injustificada” (Martinez, 2010: 870).

Quanto, a atrasos injustificados do trabalhador, estipula o art. 256º n.º 3 do CT, que o empregador pode negar-se a aceitar a prestação laboral daí resultando uma falta injustificada. Depois de realizada a prestação defeituosa, o empregador poderá impor, sendo isso possível, que o trabalhador corrija o defeito ou realize nova prestação. Se o trabalhador fora do horário de trabalho, que não corresponde forçosamente a trabalho suplementar⁶⁵, vier a corrigir o defeito ou a realizar outra prestação, a falta fica sanada.

No caso de cumprimento defeituoso, ao empregador é lhe também facultado o recurso à excepção de não cumprimento, que equivaleria a uma diminuição da retribuição; porém, não havendo recusa da prestação como as situações criadoras de cumprimento defeituoso não permitem a aplicação do regime das faltas, que estabelece perda da retribuição, apenas seria admissível na excepção nos limites do art. 279º do CT.

A excepção de não cumprimento por parte do empregador está condicionada pelo princípio da irredutibilidade salarial. O legislador abarcou de especiais cautelas a efectividade da remuneração, limitando nomeadamente a capacidade de se fazer a cessação, compensação e penhora do salário (art. 279º e art. 280º ambos do CT).

⁶⁵ art. 226º n.º 3 do alínea b) do CT.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Assim, o deficiente cumprimento da prestação laboral não permite que o empregador faça um desconto na remuneração, excepto baseado no art. 279º n.º 2 alínea b) do CT.

“O deficiente cumprimento da prestação laboral não permite que o empregador proceda a um desconto na remuneração, excepto nos termos do disposto no art. 279.º, n.º 2, alínea b) do CT2009. Se o trabalhador, pela sua actuação, causar um prejuízo ao empregador, só depois da indemnização se encontrar liquidada por decisão judicial é que o seu valor pode ser descontado no salário, com os limites constantes do art. 279.º, n.º 3, do CT 2009” (Martinez, 2010: 871).

O cumprimento defeituoso da actividade laboral por parte do trabalhador é causa de responsabilidade civil e contratual, podendo dar motivo a um dever de indemnizar, bem como a resolução do contrato, quando se inteire numa justa causa de despedimento, situação que acontece sobretudo nas hipóteses nas alíneas d), e), h) e m) do n.º 2 do art. 351º do CT⁶⁶. Deste modo, por exemplo a falta de diligência no exercício do cargo (art. 351º n.º 2 alínea d) do CT), e a diminuição anormal de produtividade (art. 396º n.º 2 alínea m) do CT), concretizam hipóteses de cumprimento defeituoso, que podem fundamentar o despedimento (Martinez, 2010:867 a 871).

⁶⁶ Nestes factos está-se na presença de um cumprimento defeituoso por parte do trabalhador.

CAPÍTULO 3 ANÁLISE PRÁTICA DE VÁRIOS ACÓRDÃOS DE TRIBUNAIS PORTUGUESES SOBRE OS VÁRIOS TIPOS DE INCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO: O CASO PORTUGUÊS.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 13 de Julho de 2011, Processo 105/08.0TTSNT.L1.S1, relatado por Gonçalves Rocha, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cea09ead91eb9b5e802578d10046cd06?OpenDocument&Highlight=0,234%2F07.7TTSTB.S1>

3. 1 DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA

O acórdão acima referenciado, pronuncia-se sobre a violação do dever de ocupação efectiva, por parte do empregador. No direito à ocupação efectiva o trabalhador tem o direito a executar a actividade para que foi contratado, o empregador não pode afastar de forma injustificada a prestação existente de trabalho. A doutrina e a jurisprudência avançam com diferentes justificações para este direito como o regime obrigacional da remissão de dívidas e o princípio da boa-fé.

Existem duas doutrinas importantes que explicam a justificação para o direito de ocupação efectiva, segundo Menezes Cordeiro a ocupação efectiva encontra justificação no regime da remissão de dívidas, nos trâmites do qual o empregador pode dispensar da prestação o trabalhador com a permissão deste. Não existindo acordo não pode o empregador contrariar a prestação efectiva do trabalho.

A outra corrente doutrinária é defendida por Martinez, e entende que o direito de ocupação efectiva assenta num princípio geral de boa-fé, nos termos do qual o empregador não deverá prescindir do trabalho dos seus trabalhadores se não tiver causas convincentes para o fazer. Assim, apenas existirá violação do direito de ocupação efectiva se o empregador actuar de má fé e de modo injustificado.

A violação do direito de ocupação efectiva do trabalhador constitui uma contra-ordenação muito grave (art. 129º n.º 2 do CT). Deste modo, acresce que em caso de violação deste direito, o trabalhador pode exigir que lhe seja conferido trabalho e pedir a condenação do empregador no pagamento de uma sanção pecuniária compulsória por cada dia em que o

empregador se atrase a dar-lhe trabalho, nos termos previstos no art. 829º do CC, e exigir uma indemnização para reparação dos danos que resultaram da sua inactividade (Gameiro e Pereira, 2010: 154) e (Fernandes, 2009: 292 a 301).

Quanto ao direito de exercício de actividade profissional do trabalhador, o problema desta configuração consiste em saber se ao trabalhador, devedor da prestação laboral assiste igualmente o direito de trabalhar, isto é, o direito de executar a sua profissão.

Poderá o empregador limitar-se a pagar a retribuição ao trabalhador, mas colocar este último na prateleira sem viabilizar o exercício da correspondente actividade profissional, achamos que não, desde logo, pelo conjunto de interesses do trabalhador em jogo que poderiam ser atingidos por uma situação de inactividade prolongada provocada pelo empregador, pois a inactividade do trabalhador empobrece o património profissional do trabalhador contribuindo numa desvalorização no mercado de trabalho do trabalhador.

Assim, uma inactividade imposta, a segregação, a exclusão do ambiente de trabalho a não ocupação efectiva, tudo isto poderá ter reflexos psicológicos negativos no trabalhador, que em conjugação com o artigo 59º n.º 1 alínea b) do CRP consagra que todos os trabalhadores tem o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de modo a facultar a realização pessoal, dando origem ao art. 129º n.º 1 alínea b) do CT, que proíbe ao empregador contrariar injustificadamente a prestação de trabalho.

O despejo de funções do trabalhador pode constituir um dos variados comportamentos patronais capazes de integrarem o conceito juridicamente impreciso de *mobbing* (Amado, 2009: 444 a 446).

Recai sobre o empregador o dever de se certificar da ocupação efectiva do trabalhador atendendo, aos efeitos prejudiciais que a inactividade tem para os trabalhadores, o empregador não pode colocá-los na situação de inactividade, tendo o dever de lhes facultar tarefas.

O dever de ocupação efectiva dos trabalhadores justifica-se em primeiro lugar por razões de tutela da profissionalidade atenta a desvalorização profissional de que são progressivamente objecto os trabalhadores inactivos e em segundo lugar pela igualdade entre trabalhadores e o

amparo de boa-fé. Verdadeiramente, a não atribuição de funções ao trabalhador emerge muitas vezes como represália do empregador em relação ao exercício dos seus direitos, podendo mesmo, ser vista como um comportamento discriminatório.

“A violação do dever de ocupação efectiva implica para o empregador o dever de indemnizar o trabalhador, nos termos gerais (art. 798.º, CC). Uma vez que se trata de uma prestação de facto infungível poderá igualmente ser requerida a aplicação de uma sanção pecuniária compulsória, nos termos do art. 829.º- A CC” (Leitão, 2010: 384).

A LCT não estabelecia este direito do trabalhador, mas a doutrina e a jurisprudência já o reconheciam, não sendo contudo, pacífica a sua comprovação naquele preceito constitucional⁶⁷ (art. 59º n.º 1 alínea b) da CRP), (art. 129º n.º 1 alínea b) do CT).

O dever de ocupação efectiva é mais do que uma salvaguarda da retribuição e que pode ser imposto a uma entidade empregadora, que sem ou mesmo contra a sua vontade utilize realmente os serviços de um trabalhador na estrutura de que é titular.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 24 de Junho de 2009, Processo 203/08.0TTVFX.L1-4, relatado por Isabel Tapadinha, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f9950f0c15681bfb802575f50053e8c7?OpenDocument&Highlight=0,203%2F08.0TTVFX.L1-4>

3.2 TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

O acórdão acima referenciado, pronunciou-se sobre o prejuízo sério, para o trabalhador, na transferência de local de trabalho.

O local de trabalho é um dos elementos do contrato de trabalho, e adopta importância significativa para o trabalhador, pois é em função do local de trabalho, que o trabalhador define todos os aspectos da sua vida. Segundo o art. 193º do CT o trabalhador deve em

⁶⁷ art. 59º n.º 1 alínea b) da CRP - Todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas tem direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; art. 129º n.º 1 alínea b) do CT - É proibido ao empregador: b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

princípio realizar a sua prestação de trabalho no local contratualmente determinado, cabe às partes definir o local de trabalho, no caso de o não definirem, a lei não constitui nenhum critério de determinação do local de trabalho.

O lugar de desempenho da prestação laboral cria um aspecto de máxima importância para o empregador como para o trabalhador, é um factor importante do contrato de trabalho, o empregador pretende com este arranjar trabalhadores para um certo local que coincida com a empresa.

O trabalhador ao obrigar-se a laborar sob a autoridade e direcção do empregador em certo tempo e lugar, é em função desse lugar que vai planear a sua vida social, familiar, cultural, educacional o que torna o local de trabalho um elemento indispensável do contrato de trabalho.

No entanto, actualmente várias correntes defendem que não faz, já sentido proteger o local de trabalho, pois Portugal tem actualmente melhores estradas. Embora, para a maioria das opiniões, o local de trabalho e a sua mudança são susceptíveis de criar graves perturbações na vida familiar e pessoal, por isso hoje como ontem a estabilidade do local de trabalho é um valor importante, que incorre na protecção do ordenamento jurídico laboral.

O lugar de trabalho em regra resulta do que vem determinado no contrato de trabalho. Na sua falta interpreta-se o que vem no contrato de trabalho, uma interpretação assente na boa-fé e que dê preferência à finalidade do projecto trabalho.

Do contrato de trabalho não pode resultar uma total indeterminação do local de trabalho, pois a situação de heterodisponibilidade do trabalhador tem de estar de algum modo, demarcada pelo contrato de trabalho, o trabalhador não pode ser obrigado a prestar toda e qualquer actividade em todo e qualquer lugar.

A exigência de definição do objecto do contrato de trabalho é incontornável, quer quanto ao tipo de funções desempenhadas, quer quanto ao lugar de execução das mesmas, o trabalhador não se pode obrigar a praticar funções no planeta terra, de acordo com o próprio art. 280º CC.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

O trabalhador comprometer-se-á, por conseguinte, a prestar ao empregador uma actividade funcional, temporal e espacialmente demarcada, sob pena de o não fazer acabar por se ver colocado numa situação próxima da servil.

Daqui resulta, que o ordenamento jurídico português à muito consagre a garantia de inamovibilidade, limitando à entidade patronal, a transferência do trabalhador, para outro local de trabalho, princípio estampado no art. 129º n.º 1 alínea f) do CT, que diz é proibido ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto nos casos previstos no CT ou em IRCT ou ainda quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador, e no art. 193º n.º 1 do CT que explica que o trabalhador deve em princípio exercer a actividade laboral no local definido no contrato de trabalho.

Embora, o CT consagre a inamovibilidade não deixa de ser sensível às necessidades empresariais de mobilidade dos empregadores, assim prescreve o art. 194º n.º 1 do CT que o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em definitivo ou provisoriamente em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde trabalhador presta serviço ou quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

O conceito de prejuízo sério é indispensável, pois na transferência individual, o empregador, apenas poderá modificar o local de trabalho, se tal transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, já no caso de transferência colectiva o trabalhador não poderá opor-se eficazmente à mudança, mas sempre poderá resolver o contrato com direito a compensação se aquela lhe causar prejuízo sério, segundo o art. 194º n.º 5 do CT.

No caso da transferência temporária a ordem patronal de transferência, além da fundamentação, deve indicar o tempo previsível da alteração, que neste caso, não poderá transcender 6 meses.

O CT determina regras procedimentais em matéria de transferência como, por exemplo, a decisão patronal de transferência de local de trabalho tem, que ser comunicada ao trabalhador em termos fundamentados e por escrito com 8 ou 30 dias de antecedência, conforme seja uma transferência definitiva ou temporária.

A discrepância de prazo de 8 ou 30 dias deve-se ao facto da transferência definitiva ter mais implicações na vida do trabalhador, o empregador deve custear as despesas do trabalhador resultantes do aumento de custos de deslocação e da mudança de residência. Em caso de transferência individual definitiva ou temporária, o CT requer que exista um motivo de interesse da empresa que o exija, mas este motivo de interesse da empresa é tão vasto, que não impede, que muitas vezes seja usado como comportamento retaliatório pelo empregador (Amado, 2009: 241 a 250) e (Leitão, 2010: 297 a 305).

O art. 342º do CC implica que tanto na transferência individual como na colectiva a atribuição do ónus da prova dos factos incumbe ao trabalhador (Fernandes, 2009: 452).

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 19 de Janeiro de 2006, Processo 2917/05, relatado por António F. Martins disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/e59c6258254d482180257118003cf646?OpenDocument&Highlight=0,2917%2F05>

3.3 CEDÊNCIA DE TRABALHADOR

O acórdão acima epigrafado pronuncia-se sobre a cedência ocasional de trabalhador. Na cedência de trabalhador, uma empresa cede provisoriamente a outra, geralmente integrada no mesmo sector de actividade económica, ou no mesmo grupo empresarial, um ou mais trabalhadores, obrigatoriamente efectivos, conservando o vínculo jurídico laboral, que com eles mantém e por consequente a qualidade de empregador.

A empresa que recebe os trabalhadores, apenas detém sobre os mesmos os poderes de direcção e regulamentar. O cedente, apenas cede a prestação de trabalho permanecendo na titularidade do empregador os restantes direitos e deveres sucedidos do vínculo laboral, como, por exemplo pagamento da retribuição, responsabilidade por acidente de trabalho e cessação do contrato de trabalho.

Para que exista cedência ocasional de trabalhadores é necessário que se verifique disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra entidade, sujeição do trabalhador ao poder de direcção dessa outra entidade e conservação do vínculo contratual com o empregador inicial. Através da cedência

ocasional de trabalhadores, uma empresa beneficia de mão-de-obra temporária sem suportar os encargos da contratação, enquanto aquela que cede pode libertar-se provisoriamente dum eventual excesso de trabalhadores.

Ao abrigo da livre iniciativa económica e liberdade de gestão empresarial a lei portuguesa permite que uma empresa recorra à prestação de serviços de outra empresa.

No entanto, o CT proíbe expressamente, que a prestação de serviços se restrinja à cedência de mão-de-obra, nos seguintes casos, quando se realize de acordo com o regime previsto no art. 288º ao art. 293º do CT, quando se encontre prevista em IRCT, e em conformidade com o regime do trabalho temporário.

A entrega ocasional não pode ser regulada por contrato de trabalho ou por regulamento interno da empresa. A entrega ocasional de trabalhadores é lícita, quando se verificam cumulativamente, as seguintes condições: o trabalhador cedido esteja vinculado ao cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo, a cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, o trabalhador concorde com a cedência, a duração da cedência não exceder 1 ano renovável por iguais períodos até ao limite máximo de 5 anos, a violação do disposto no art. 289º n.º 1 do CT constitui contra-ordenação grave 289º n.º 3 do CT.

O entendimento perfilhado pela jurisprudência é que em caso de cedência ilícita, por violação do regime legal vigente o trabalhador tem direito a optar pelo regresso à cedente ou pela sua integração no efectivo do pessoal da cessionária essa opção terá de ser tomada antes de finda a cedência (Gameiro e Pereira, 2010: 535).

De acordo com a definição do art. 288º do CT a cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária de trabalhador pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial. Institui-se provisoriamente uma relação triangular, inserindo-se uma nova entidade, o cessionário ocasional na relação de trabalho, anteriormente constituída a qual se mantém sofrendo no entanto, uma modificação subjectiva temporária, a cedência ocasional constitui

um modelo organizacional mais flexível e dinâmico das relações laborais, que possibilita a uma empresa fazer face a excedentes temporários de mão-de-obra e de outra beneficiar de trabalho em situações de acréscimo de actividade, sem o encargo de ter de contratar novos trabalhadores.

A cedência ocasional, apenas implica transferência do poder de direcção. O empregador manterá o seu poder disciplinar sobre o trabalhador podendo vir a ser delegado no cessionário, por acordo entre as partes, caso em que ele poderá exercer algumas das competências disciplinares que incumbem ao empregador, exceptuando-se a aplicação da sanção do despedimento que é indelegável e por isso, apenas podendo ser exercida pelo empregador.

O devedor da retribuição continua a ser a empresa cedente, embora possa ser acordado o pagamento pela empresa cessionária. Em caso de extinção de cessação da actividade da empresa cessionária o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período da cedência.

O recurso ilícito à cedência ocasional fora das condições em que é admitida ou na falta de acordo, nos termos do art. 290º n.º 1 do CT, concede ao trabalhador cedido o direito de escolher pela permanência ao serviço do cessionário em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo. Esse direito pode ser exercido até ao termo da cedência mediante comunicação ao cedente e ao cessionário por carta registada com aviso de recepção (Leitão, 2010: 411 a 416) e (Vilar, 2011: 66 a 67).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 14 de Fevereiro de 2011, Processo 769/09.7TTBCL.P1, relatado por António José Ramos disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/14b9165f24ef20868025784500568bac?OpenDocument&Highlight=0,769%2F09.7TTBCL.P1>

3. 4 TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a transferência de uma entidade económica, empresa ou estabelecimento, que mantém a sua identidade. Em conformidade com o previsto na Directiva n.º 2001/23/CE, o art. 285º do CT determina o seguinte: na transmissão da titularidade da empresa do estabelecimento que constitua unidade económica o cessionário

Incumprimento do Contrato de Trabalho

adquirente assume os direitos e obrigações emergentes das relações de trabalho existentes, ou seja na transmissão o adquirente assume a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho existentes, obrigando-se a cumprir os contratos de trabalho, nos moldes até então vigentes, quer ao nível do clausulado, quer ao nível das regras provenientes de usos regulamentos da empresa ou IRCT.

A transmissão do estabelecimento não afecta em regra a subsistência dos contratos de trabalho nem o respectivo conteúdo tudo se passando em relação aos trabalhadores como se a transmissão não houvesse tido lugar. A violação do art. 285º n.º 1 do CT constitui contra-ordenação muito grave.

O conceito de transmissão da Directiva n.º 2001/23/CE e no art. 285º do CT é um conceito amplo, que abrange todas as situações em que, a titularidade do estabelecimento se transfere de um sujeito para o outro.

São exemplos, de transmissão o trespasse, venda judicial de exploração, mudança de titularidade do estabelecimento resultante da cisão ou fusão de sociedades, aquisição de uma empresa privada por uma pessoa colectiva de direito público, nacionalização, aquisição por transmissão inválida, transmissão, cessão, reversão da exploração da empresa.

A transmissão de estabelecimento é uma sub-rogação *ex-lege* no contrato opera *ope legis*, pelo que não é necessário o acordo do cedente, do cessionário, e dos trabalhadores para que tal transmissão contratual se verifique, no que respeita ao direito do trabalhador se opor à transmissão é possível identificar duas correntes na doutrina laboral comunitária e nacional uma que fundamenta a justa causa de rescisão na simples mudança de empregador outra que considera, apenas poder existir justa causa quando a mudança implique para o trabalhador prejuízos sérios ou uma alteração substancial das condições de trabalho.

O regime anterior ao CT de 2003, apenas estipulava a afixação de um aviso prévio não regulando a informação e consulta dos trabalhadores. A violação do art. 286º n.º 1, 2 e 3 do CT, constitui uma contra-ordenação leve.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

O trabalhador pode manifestar-se contra a transmissão da posição contratual, optando pela resolução do contrato, nos termos do art. 394º n.º 3 alínea b) do CT, que explica que o trabalhador pode cessar o contrato de trabalho se ocorrer uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito dos poderes do empregador, sendo em tal caso necessária uma justa causa, de alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, não podendo fundamentar-se na própria transmissão.

Defende-se que o trabalhador tem o direito de opor-se à transmissão da posição do empregador e manter o contrato de trabalho com o transmitente, mas o nosso ordenamento jurídico não o defende expressamente (Amado, 2009: 195 a 198).

A transmissão do estabelecimento não legitima por isso, só, por si o trabalhador a resolver o contrato com justa causa a menos que se confirmem as condições do art. 394º n.º 3 alínea b) do CT.

A transmissão do contrato de trabalho ocorre perante a alienação a qualquer título da empresa, não é importante o negócio que desencadeia a transmissão sendo, apenas necessário que se mantenha a identidade económica como sucede quando o titular continua a executar a mesma actividade, com os mesmos bens imóveis, mesmos trabalhadores e clientes, e *Know how*. A transmissão de empresa obriga a um comportamento especial de informação e consulta aos representantes dos trabalhadores.

Ao transferir o contrato de trabalho a venda do estabelecimento vem determinar que o adquirente responda pelas obrigações do anterior empregador já constituídas (Leitão, 2010: 408 a 411).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 18 de Fevereiro de 2011, Processo 25/07.5TTFAR.E1.S1, relatado Carlos Valverde disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9c4718dd839c574180257841003ff464?OpenDocument&Highlight=0,25%2F07.5TTFAR.E1.S1>

3.5 TRABALHO SUPLEMENTAR

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre o trabalho suplementar correspondente ao trabalho prestado fora do horário de trabalho. O trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho (art. 226º n.º 1 do CT). Se o horário de trabalho de um trabalhador compreender a prestação de trabalho aos domingos e aos feriados, o trabalho prestado nestes dias não se considera suplementar.

Nos casos em que não exista horário de trabalho, ou seja isenção de horário de trabalho diz a lei, que se considera trabalho suplementar o que seja prestado fora do período de trabalho acordado, excepto nas situações em que tenha sido escolhida a modalidade de isenção de horário de trabalho prevista no art. 219º n.º 1 alínea a) do CT, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, assim sendo, sempre que as partes, optem, por no contexto do regime de isenção do horário de trabalho, alargar a prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, ou por observar os períodos normais de trabalho acordados dentro dos limites à duração do trabalho, haverá prestação de trabalho suplementar se o trabalhador prestar actividade fora dos períodos que foram acordados art. 226º n.º 2 CT.

Não se compreende na noção de trabalho suplementar: o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, em dia normal de trabalho, art. 226º n.º 3 alínea a) do CT sem prejuízo do disposto acima, o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade independentemente da causa de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador art. 226º n.º 3 alínea b) do CT, a tolerância de 15 minutos prevista no art. 203º n.º 3 alínea c) do CT; a formação profissional realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias art. 226º n.º 3 alínea d) do CT, o trabalho prestado em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos legalmente em substituição da perda de retribuição por motivo de faltas art. 226º n.º 3 alínea e) do CT, o trabalho prestado para compensação de

Incumprimento do Contrato de Trabalho

períodos de ausência ao trabalho, dentro dos limites legais estabelecidos pelo art. 228º n.º 1 do CT realizada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador art. 226º n.º 3 alínea f) do CT.

O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar desde, que estejam reunidas as condições de prestação deste. Tal obrigatoriedade deixa de existir se o trabalhador solicitar a sua dispensa para a prestação de trabalho suplementar e invocar a existência de motivos atendíveis para este efeito.

O trabalho suplementar, apenas pode ser prestado nas seguintes condições: quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador art. 227º n.º 1 do CT; havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade art. 227º n.º 2 do CT (Gameiro e Pereira, 2010: 374 a 375) e (Fernandes, 2009: 376 a 382).

“A prestação de trabalho suplementar produz, basicamente, dois tipos de efeitos jurídicos, dependentes do número de horas de trabalho prestado por dia e da circunstância de esse trabalho ser executado em dia normal de trabalho ou em dia de descanso ou feriado: confere ao trabalhador direito a descanso compensatório remunerado, nos termos dos arts.º 229º e 230º do CT; Confere-lhe também direito a retribuição acrescida, nos termos do art.º 268º do CT” (Amado, 2009: 272).

Sempre que o período de funcionamento ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, nos casos de laboração contínua deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, como prescreve o art. 221º n.º 1 do CT.

Segundo o art. 220º do CT considera-se trabalho por turnos, qualquer organização do trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo podendo efectuar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas, é uma forma de organização do trabalho desgastante para os trabalhadores, sobretudo na modalidade de turnos rotativos perturbando o ritmo biológico da pessoa, os chamados ciclos circadianos.

A lei mostra preocupação com a ressalva da saúde dos trabalhadores (art. 222º do CT), mas não reconhece o direito a qualquer retribuição especial nestes casos.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 9 de Setembro de 2009, Processo 3444/06.0TTLSB.S1, relatado por Pinto Hespanhol disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ecee15cc0e6aeb128025762d004a54f5?OpenDocument&Highlight=0,3444%2F06.0TTLSB.S1>

3.6 IRREDUTIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação culposa do direito do trabalhador à irredutibilidade da retribuição. O direito à irredutibilidade da retribuição, constitui uma das características fundamentais da relação contratual de trabalho. O art. 129º n.º 1 alínea d) do CT é claro ao referir que é proibido ao empregador diminuir a retribuição salvo nos casos previstos naquele código e nos IRCT.

As partes não podem acordar uma quebra da retribuição. É necessário que tais hipóteses estejam previstas na lei ou em IRCT. A irredutibilidade da retribuição não proíbe a diminuição de prestações complementares não retributivas como é o caso de algumas ajudas de custo.

O CT prevê algumas hipóteses de diminuição da retribuição como a redução do tempo de trabalho a suspensão do contrato de trabalho em virtude de crise empresarial, de acordo a de passagem do trabalhador do regime a tempo inteiro para o regime do trabalho parcial ou ainda o desempenho de funções em categoria diferente ao abrigo do instituto do *ius variandi* ou de comissão de serviço.

O empregador não pode diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos no CT ou em IRCT aplicável, art. 129º n.º 1 d) do CT. Sobre o princípio da irredutibilidade da retribuição a violação desta garantia do trabalhador constitui uma contra-ordenação muito grave (art. 129º n.º 2 CT) (Gameiro e Pereira, 2010: 418 a 419, 153 154).

Incumprimento do Contrato de Trabalho

A retribuição é sujeita a uma protecção especial, face á sua normal imprescindibilidade para a subsistência económica do trabalhador⁶⁸.

No entanto, é permitida a transformação da estrutura da retribuição, designadamente se, no caso de ela ser composta em dinheiro ou em espécie, ou por uma parte fixa e outra variável, o empregador procede à criação ou supressão de um dos seus elementos/componentes ou à mudança de frequência de outro⁶⁹.

Entre os casos em que a lei autoriza a efectiva redução da retribuição do trabalhador encontram-se: o regresso à primitiva actividade, em caso de exercício de outras funções ao abrigo do *ius variandi* (art. 120º do CT); com a colocação do trabalhador em categoria inferior com o acordo deste e autorização da ACT (art. 119º do CT).

No entanto, o princípio da irredutibilidade salarial não impede, que sejam retiradas ao trabalhador prestações retributivas complementares, quando se verifica a cessação do motivo para a sua atribuição, assim a compensação pelo trabalho nocturno deixará de ser paga, se o horário do trabalhador passar a ser diurno⁷⁰.

Também, por força do princípio da irredutibilidade salarial, a renúncia à retribuição é proibida, enquanto vigorar o contrato de trabalho⁷¹.

Assim, é inadmissível a renúncia ao salário, na mesma medida em que ele é insusceptível de cessão e compensação, mesmo no caso de cessação do vínculo laboral, ou seja os limites destas sobrevivem à extinção do vínculo.

A melhor posição parece-me ser a de que a renúncia ao salário não é possível, enquanto o contrato de trabalho vigorar, pelo que não deverá ser igualmente admissível no acordo de cessação⁷².

⁶⁸ Por força do princípio da irredutibilidade salarial art. 129º n.º 1 d) do CT o empregador não pode efectuar qualquer redução na retribuição, salvo nos casos legalmente previstos.

⁶⁹ Desde que o montante final recebido pelo trabalhador se mantenha idêntico.

⁷⁰ O subsídio de alojamento cessara se for fornecida habitação ao trabalhador.

⁷¹ É polémico se essa proibição vigorar igualmente, no caso de se verificar a cessação do respectivo contrato.

⁷² Embora acabe o contrato de trabalho, é celebrado ainda durante a sua vigência.

Devido às funções alimentares da retribuição encontram-se igualmente estabelecidas restrições à possibilidade de a mesma ser penhorada. Existe uma parte da remuneração do trabalhador que é impenhorável, a qual actualmente corresponde a dois terços (art. 824º-A do CPC)⁷³. É proibida pelo art. 279º n.º 1 do CT a compensação do crédito retributivo com quaisquer outros créditos que o empregador tenha sobre o trabalhador (Leitão, 2010: 381 a 383).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 21 de Fevereiro de 2011, Processo 345/10.1TTPNF.P1, relatado por Paula Leal de Carvalho disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/c59261db133ccdfa80257847004d1e36?OpenDocument&Highlight=0,345%2F10.1TTPNF.P1>

3.7 FALTA DE PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre o direito à resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa sustentada na falta de pagamento da retribuição. Se o empregador faltar culposamente ao cumprimento das prestações pecuniárias, constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou a taxa superior estabelecida em IRCT ou em acordo das partes (art. 323º n.º 2 do CT, e art. 806º e art. 559º ambos do CC), que preconizam na obrigação pecuniária a indemnização corresponde aos juros a contar do dia da constituição em mora; os juros legais e os juros estipulados sem determinação de taxa são fixados em Portaria conjunta dos Ministros da Justiça e das Finanças.

Da situação de atraso por parte do empregador no pagamento das retribuições, resulta a obrigação de pagar os correspondentes juros de mora que passam a vencer a partir da data do vencimento da prestação. Os juros de mora, não havendo acordo em contrário são os juros legais, ascendendo presentemente à taxa de 4% ao ano conforme estipulado na Portaria n.º 291/2003.

⁷³ Pelo mesmo motivo, é proibida a cessão dos créditos retributivos, quer a título gratuito, quer a título oneroso, na medida da sua impenhorabilidade art. 280º CT.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

O empregador em situação de falta de pagamento pontual de retribuições está legalmente proibido de praticar determinados actos como: distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros e amortizar quotas sobre qualquer forma, renumerar os membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior ao pagamento dos respectivos trabalhadores, comprar ou vender acções ou quotas próprias aos membros dos corpos sociais, realizar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio oponível aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a impedir a paralisação da actividade da empresa, executar pagamentos a trabalhadores, que não correspondam ao rateio proporcional dos montantes disponíveis, na proporção das respectivas retribuições, realizar quaisquer liberalidades, seja a que título for, renunciar a direitos com valor patrimonial, celebrar contratos de mútuo acordo, proceder a levantamentos de tesouraria para fins alheios à actividade da empresa.

Os actos de disposição do património da empresa a título gratuito realizados em situação de falta de pagamento pontual das retribuições ou nos 6 meses anteriores são anuláveis por iniciativa de qualquer interessado da estrutura representativa dos trabalhadores (art. 324º n.º 2 do CT). Aplica-se o mesmo regime aos actos de disposição do património a título oneroso realizados durante o mesmo período, se deles resultar baixa das garantias patrimoniais dos créditos dos trabalhadores (art. 314º n.º 2 e art. 324º n.º 2 ambos do CT).

A faculdade de cessar o contrato de trabalho pode ser cumprida antes de esgotado o período de 15 dias, desde que o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento até ao termo daquele prazo do montante da retribuição em falta (art. 325º n.º 2 do CT). Para este efeito, o trabalhador deve comunicar ao empregador e à ACT a sua intenção de suspender o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data de início da suspensão (art. 325º n.º 1 do CT).

A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias ou em caso de recusa, suprida mediante declaração da ACT após pedido do trabalhador no prazo de 10 dias (art. 325º n.º 3 do CT) (Fernandes, 2009: 457 a 458 e 500 a 507).

Incumprimento do Contrato de Trabalho

O trabalhador que suspenda o contrato de trabalho com fundamento em não pagamento pontual da retribuição tem direito a prestações de desemprego durante o período da suspensão (art. 325º n.º 1 do CT).

Quando a falta de pagamento da retribuição se prolongue por 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no art. 394º n.º 5 do CT.

Para desencadear a cessação do contrato de trabalho por resolução, deve o trabalhador: aguardar um prazo de 60 dias, pois apenas, assim se presume a ocorrência de justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, não aguardar o prazo de 60 dias mas, neste caso, o trabalhador terá de provar os factos que consolidam a justa causa da resolução do contrato, nos termos do art. 394º n.º 4 do CT (Leitão, 2010: 363 a 366 e 379 a 383).

O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho, tem direito a indemnização, nos termos do art. 396º do CT, ou seja a indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais, devendo fixar-se entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; prestações de desemprego, prioridade na frequência de cursos de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público competente na área de formação profissional (Gameiro e Pereira, 2010: 587 a 588).

O art. 59º n.º 2 da CRP estabelece que cumpre ao Estado assegurar a retribuição a que os trabalhadores têm direito, adicionando que os salários gozam de garantias especiais, como a compensação da obrigação retributiva e a cessão do crédito retributivo (Amado, 2009: 309 a 320).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 19 de Novembro de 2008, Processo 7125/2008-4, relatado por Ramalho Pinto, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument&Highlight=0,7125%2F2008-4>

3.8 VIDEOVIGILÂNCIA

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a não admissibilidade no processo laboral e como meio de prova, a captação de imagens por meio de sistema de videovigilância. Segundo o art. 20º n.º 1 do CT, o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, câmaras de vídeo, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico, equipamento audiovisual com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Porém a utilização dos meios de vigilância electrónicos é lícita se a finalidade for a protecção e segurança de pessoas e bens, a instalação de câmaras de vídeo em estabelecimentos de venda ao público, dependências bancárias, aeroportos ou postos de gasolina ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, por exemplo, escuta e registo de todas as comunicações estabelecidas entre um piloto de aviação e os controladores aéreos no decurso de uma viagem (art. 20º n.º 2 do CT).

Nestes casos a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho deve ser proporcional, necessária e adequada, devendo o empregador prestar a informação ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizadas (art. 20º n.º 3 do CT)⁷⁴.

Para esse efeito o empregador deve afixar nos locais de trabalho, em que existam meios de vigilância à distância os seguintes dizeres consoante os casos, “este local encontra-se sobre vigilância de um circuito fechado de TV”. Estes meios estão sujeitos a autorização da CNPD, art. 21º n.º 1 do CT que, apenas será consentida se a mesma cumprir com os requisitos da proporcionalidade, necessidade e adequação (art. 21º n.º 2 do CT). O pedido de autorização

⁷⁴ A Lei 67/98 sobre a protecção de dados pessoais aplica-se aos meios de vigilância electrónicos art. 4º n.º 4º do CT.

deverá ser acompanhado de parecer da Comissão de Trabalhadores (Gameiro e Pereira, 2010: 151 a 153).

“A autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios de vigilância electrónicos for necessária, adequada e proporcional ao objectivo a atingir (art. 21.º n.º 2), só podendo os dados pessoais assim recolhidos ser conservados pelo período de tempo necessário ao fim a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local ou da cessação do contrato de trabalho (art. 21.º, n.º 3)” (Leitão, 2010: 181).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 21 de Outubro de 2009, Processo 1996/05.1TTLSB.S1, relatado por Vasques Dinis disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/13d36fe3add927408025765e0037d669?OpenDocument&Highlight=0,1996%2F05.1TTLSB.S1>

3.9 CATEGORIA PROFISSIONAL

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação da garantia legal do trabalhador consignada no art. 115º e ss. do CT. A importância da categoria profissional decorre do facto do contrato de trabalho ser um negócio de realização continuada, o que implica que o respectivo objecto esteja em constante conformação e determinação pelo empregador, através do uso do seu poder de direcção.

A definição da prestação a que o trabalhador se obriga não se esgota num único termo, sendo necessário enquadrar-se no âmbito da empresa e corresponder a funções concretas que, no seio da organização deverão ser confirmadas pelo trabalhador⁷⁵.

Na verdade através da definição da actividade contratada ao trabalhador e da determinação das funções, principais ou afins, que a podem integrar, tendo em consideração a sua qualificação profissional e o organigrama da empresa, é possível averiguar se a ordem do empregador para o cumprimento de uma determinada tarefa é ou não legítima.

⁷⁵ A definição da categoria profissional de um trabalhador permite estabelecer limites ao exercício do poder de direcção do empregador.

A atribuição da categoria resulta de dois factores, a vaga existente na empresa, que se define pela função e serviços necessários e do lado do trabalhador a sua profissão ou qualificações profissionais adquiridas. Segundo o art. 115º n.º 1 do CT cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado resultando dessa estipulação a categoria do trabalhador que também, pode ser executada por remissão para a categoria constante em IRCT. A lei estabelece que o empregador deve informar o trabalhador da sua categoria e funções correspondentes.

A categoria do trabalhador coloca limites à alteração da actividade para a qual o trabalhador foi contratado, a categoria delimita as funções que lhe devem ser atribuídas, ou seja, deve haver uma identificação entre a categoria e a função do trabalhador. Esta obrigação é atenuada pelo regime da polivalência funcional do *ius variandi*⁷⁶.

O regime da polivalência funcional engloba as funções inerentes à categoria e às funções acessórias para as quais o trabalhador tenha qualificação e não impliquem desvalorização profissional. Segundo o art. 120º n.º 1 do CT, já na mobilidade funcional permite ao empregador quando o interesse da empresa o exija encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada.

A categoria é uma salvaguarda da irreversibilidade da carreira dentro da empresa. A categoria tutela a actividade, salário, hierarquia do trabalhador, que continua a ter direito à defesa da sua categoria, que por isso o empregador não pode baixar, a não ser por acordo com o trabalhador, necessidade da empresa e autorização da ACT. Consequentemente, a estabilidade da carreira e as promoções devem ser consensuais não podendo realizar-se sem o acordo do trabalhador (Leitão, 2010: 193 a 199) e (Amado, 2009: 235 a 238).

O art. 118º n.º 1 do CT permite que o empregador atribua ao trabalhador funções no contexto da actividade para que foi contratado e dentro deste âmbito o exercício da direcção do trabalho pode traduzir-se nas mudanças que o processo de trabalho conferir. Os limites a atender são os da actividade contratada e não os da categoria (Fernandes, 2009: 209 a 223).

⁷⁶ ou mobilidade funcional.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 21 de Abril de 2010, Processo 1030/06.4TTPRT.S1, relatado por Vasques Dinis disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/240ac06ceef62e280257711003af269?OpenDocument&Highlight=0,1030%2F06.4TTPRT.S1>

3.10 *MOBBING*/ASSÉDIO

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação pela entidade empregadora do dever de proporcionar ao trabalhador, boas condições de trabalho.

A responsabilidade do empregador em consequência do *mobbing* resulta do dever deste, proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, art. 127º n.º 1 alínea c) do CT. O trabalhador vítima de *mobbing* tem direito a indemnização por danos patrimoniais, não patrimoniais⁷⁷ e direito à resolução do contrato de trabalho (Leitão, 2010: 185 a 193).

A lei dispõe que não constitui discriminação os comportamentos descritos no art. 23º e ss. do CT, sempre que em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esses factores constituam um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional (art. 25º n.º 2 do CT).

É inválido qualquer acto que prejudique o trabalhador, em consequência de rejeição dos actos discriminatórios (art. 25º n.º 7 do CT). Enquanto no CT de 2003 existia uma enumeração exemplificativa dos factores de discriminação, com a revisão de 2009 do CT, o art. 25º faz apenas a referência em abstracto à proibição da prática de acto de discriminação, o que poderá permitir uma melhor adaptação do conceito de discriminação às convenções sociais e circunstâncias de cada tempo.

Cabe à pessoa que alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se sente discriminado. Assim, cabe ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho indicadas não assentam nos factores referidos no art. 24º n.º 1 e art. 25º n.º 5 ambos do CT.

⁷⁷ sofrimento psíquico.

O assédio constitui uma forma de discriminação (art. 29º n.º 1 do CT). O CT define o assédio como todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no art. 24º n.º 1 do CT, praticado aquando do acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional com o objectivo de perturbar a pessoa, a criar um ambiente intimidativo, degradante, e destabilizador (art. 29º n.º 1 do CT).

Este comportamento vai mais além no assédio sexual, o qual constitui meramente um tipo de assédio. O assédio sexual surge salientado no art. 29º n.º 2 do CT definindo-se como o comportamento indesejado de carácter sexual, sobre forma verbal, não verbal ou física com um objectivo ou um efeito referidos no art. 29º n.º 1 do CT.

Segundo o art. 27º do CT não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, designadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de assegurar o exercício em condições de igualdade dos direitos previstos no CT e corrigir situações de desigualdade que persista na vida social (Gameiro e Pereira, 2010: 156 a 157).

Ainda, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta apoiada, principalmente nos factores referidos no art. 25º n.º 1 do CT e no território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social (art. 24º n.º 1 do CT). O art. 23º n.º 1 do CT determina os conceitos de discriminação directa e indirecta, de trabalho igual e trabalho de valor igual e o art. 23º n.º 2 do CT clarifica que constitui discriminação uma ordem que tenha o objectivo de prejudicar pessoas em resistência de um factor de discriminação supracitada no art. 24º n.º 1 do CT.

“Um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o princípio de igualdade, do qual resulta a proibição de comportamentos discriminatórios por parte do empregador. Consequentemente, o art. 25.º, n.º1, estabelece que «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão, nomeadamente, dos factores referidos no artigo anterior»” (Leitão, 2010: 185).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 24 de Fevereiro de 2010, Processo 248/08.0TTBRG.S1, relatado por Sousa Grandão disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2f56eb5adae37d3080257713004aaa0a?OpenDocument&Highlight=0,248%2F08.0TTBRG.S1>

3.11 ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O acórdão acima referenciado pronuncia-se sobre a alteração unilateral do horário de trabalho, por parte do empregador. O empregador pode modificar unilateralmente os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

À analogia do que acontece com a definição dos horários de trabalho a correspondente modificação insere-se no poder de direcção do empregador, devendo obedecer às regras deste, nomeadamente ao princípio da boa-fé.

Deverá entender-se que cabe no âmbito do art. 217º n.º 4 do CT as situações em que o horário de trabalho tenha sido definido por acordo entre o empregador e o trabalhador, as partes acordem em sujeitar a alteração do horário de trabalho ao consentimento do trabalhador pois o trabalhador foi especificamente contratado para um tipo de horário de trabalho.

Se um contrato de trabalho é celebrado por um trabalhador, porque se iria, especificamente, praticar um determinado tipo horário, a maioria da doutrina entende que neste caso, o respectivo horário foi individualmente acordado. O facto do horário de trabalho constar do clausulado do contrato de trabalho não significa necessariamente que aquele foi individualmente acordado.

De facto, a inserção do horário de trabalho no contrato de trabalho pode ter uma finalidade meramente informativa, como muitas vezes é exigido por IRCT.

A análise desta questão dependerá principalmente da redacção da cláusula e do que tiver sido negociado entre as partes no momento da celebração do contrato. Se do contrato de trabalho constar que o trabalhador se obriga a cumprir um estabelecido horário de trabalho, sem prejuízo de cumprir outro horário que lhe seja posteriormente definido pelo empregador, deverá entender-se que o horário de trabalho não foi individualmente acordado. Nos casos em

que a definição dos horários de trabalho seja feita por IRCT, a modificação daqueles está sujeita à revisão e transformação do IRCT.

Na modificação do horário de trabalho o empregador deve observar os condicionalismos e os critérios que deverão ser tidos em consideração na respectiva elaboração (art. 212º n.º 2 e art. 217º n.º 1 ambos do CT), as transformações que impliquem acréscimos de despesas para os trabalhadores concedem o direito a compensação económica (art. 217º n.º 5 do CT).

Todas as alterações dos horários de trabalho estão sujeitas ao procedimento formal do art. 217º n.º 2 e 3 do CT, consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão dos trabalhadores ou na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais (art. 217º n.º 2 do CT); e afixação na empresa com antecedência de 7 dias, ou de 3 dias tratando-se de microempresa, ainda que vigore um regime de adaptabilidade (art. 217º n.º 2 do CT), está excluída do procedimento formal previamente definido a alteração do horário de trabalho cuja duração não ultrapasse uma semana, desde que seja assinalada em livro próprio com a referência de que foi previamente avisada e consultada a comissão de trabalhadores ou na sua falta a comissão sindical (art. 217º n.º 3 do CT).

O empregador, apenas pode derrogar nestes termos o procedimento formal fixado para todas as alterações dos horários de trabalho 3 vezes por ano⁷⁸. Assim, todas as restantes operações que se enquadrem no contexto do art. 217º n.º 3 do CT deverão ser sujeitas ao procedimento descrito no art. 217º n.º 2 do CT (Gameiro e Pereira, 2010: 361 a 363) e (Leitão, 2010: 318 a 319).

“A alteração do horário de trabalho pelo empregador é, porém, susceptível de causar danos aos trabalhadores que terão normalmente a sua vida organizada segundo um horário e se vêm depois sujeitos a outro. Por esse motivo, para além de prever que as alterações que impliquem acréscimo de despesas dão aos trabalhadores direito a compensação económica (art. 217.º, n.º 5), a lei estabelece um procedimento especial para se proceder a essas alterações (art. 217.º, n.ºs 2 e 3)” (Leitão, 2010: 318)

⁷⁸ A transposição da Directiva n.º 93/104/CE para o ordenamento interno português estabeleceu um limite semanal de 48 horas.

As linhas apoiadas, na política legislativa do CT de 2003 e similarmente de 2009, foi a acentuação das condições de adaptabilidade na organização dos tempos de trabalho (Fernandes, 2009: 370 a 376).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 14 de Julho de 2011, Processo 20/10.7TTBRR.L-4, relatado por Maria João Romba disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4ad95d3c3304430a802578df003bfa13?OpenDocument&Highlight=0,20%2F10.7TTBRR.L1-4>

3.12 DESPEDIMENTO ILÍCITO/PRESSUPOSTOS DA JUSTA CAUSA

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação por parte do empregador do apuramento dos pressupostos de justa causa, nos termos do art. 351º n.º 1 do CT. A ilicitude do despedimento, vem referida no art. 381º e ss. do CT. A ilicitude corresponde ao valor negativo que afecta o despedimento quando o mesmo é decretado fora dos pressupostos estabelecidos na lei ou em desrespeito dos procedimentos nela estabelecidos e que se concretiza no direito do trabalhador de promover a suspensão e a impugnação judicial desse despedimento.

São razões genéricas da ilicitude do despedimento os previstos no art. 381º do CT. No caso do art. 381º alínea a) do CT o despedimento é utilizado com intuítos discriminatórios, violando, assim valores principais da comunidade, aos motivos invocados no art. 381º alínea a) do CT devem ser aplicados analogicamente os factores de discriminação do art. 24º n.º 1 do CT.

No caso do motivo recorrido no art. 381º alínea b) do CT o despedimento é realizado por um motivo que se verifica não ter correspondência no plano dos factos, o facto de o fundamento não ser provado pelo empregador leva a ter que se considerar ilícito esse despedimento.

De acordo com o art. 381º alínea c) do CT a ilicitude deriva de um vício formal dado que a lei considera essencial que todo o despedimento seja precedido do respectivo procedimento, sem este o despedimento é ilícito.

Finalmente, o art. 381º alínea d) prevê o despedimento ilícito de pessoas que beneficiam de uma protecção especial e que são despedidas sem, que seja observado o procedimento específico.

Quando se mostre que o trabalhador foi injustamente atingido na sua dignidade de pessoa e trabalhador é viável, no despedimento ilícito, a indemnização por danos morais.

“Qualquer despedimento (baseie-se ele em causas subjectivas ou objectivas) será ilícito, no caso de: i) ser devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos. são os chamados «despedimentos discriminatórios», particularmente reprováveis, afigurando-se que o catálogo legal deverá ser integrado pelos restantes factores de discriminação mencionados no art. 24.º, n.º 1, do CT, dado que um despedimento baseado, p. ex., na nacionalidade, estado civil, sexo ou orientação sexual do trabalhador não parece que seja menos censurável do que aquele que se baseie em motivos políticos, ideológicos ou religiosos” (Amado, 2009: 396).

Apesar dos fundamentos gerais para a ilicitude do despedimento constantes no art. 381º e 382º do CT determina ainda, outros fundamentos de despedimento ilícito, por facto imputável ao trabalhador, são eles: o facto, de terem decorrido os prazos estabelecidos no art. 329º n.º 1 e 2 do CT, e o respectivo procedimento ser inválido.

O primeiro fundamento de ilicitude específico do despedimento por facto imputável ao trabalhador resulta do facto de o mesmo representar uma sanção disciplinar, pelo que o respectivo procedimento tem que se iniciar no prazo de exercício da acção disciplinar, que é de 60 dias após o conhecimento da infracção disciplinar, art. 329º n.º 2 do CT e a sanção ser aplicada antes do prazo de prescrição da infracção disciplinar. Assim, salvo no caso de a infracção constituir igualmente crime, em que são aplicáveis os prazos de prescrição da lei penal, art. 329º n.º 1 do CT. Ultrapassado qualquer desses prazos, a sanção disciplinar deixa de poder ser aplicada, pelo que o despedimento será ilícito.

O segundo fundamento de ilicitude do despedimento por facto imputável ao trabalhador corresponde à invalidade do respectivo procedimento. Embora, essa invalidade, apenas suceda, nas situações expostas no art. 382º n.º 2 do CT. De acordo com o art. 387º n.º 1 do CT a regularidade e a licitude do despedimento, apenas pode ser apreciada por tribunal judicial, o trabalhador tem assim o ónus de se contrapor ao despedimento, sob pena de a sua licitude não vir a ser reconhecida (Leitão, 2010: 496 a 506) e (Gameiro e Pereira, 2010: 633 a 639 e 648 a 653).

A condição em que o despedimento ilícito não dá lugar à reintegração do trabalhador é a de oposição sustentada do empregador, legitimada por decisão judicial específica, nos termos do art. 392º do CT (Fernandes, 2009: 580 a 594 e 598 a 607).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 5 de Junho de 2008, Processo 2970/2008-4, relatado por Leopoldo Soares disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/6c195267c4ce32e480257474003464f7?OpenDocument&Highlight=0,2970%2F2008-4>

3.13 DIREITO DE RESERVA E PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação por parte do empregador do direito de reserva e privacidade do trabalhador. Em geral, na reserva da intimidade da vida privada (art. 16º do CT), o empregador e o trabalhador devem, respeitar os direitos de personalidade da outra parte, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada (art. 16º n.º 1 do CT), o direito do empregador e do trabalhador à reserva da intimidade da vida privada abrange o acesso e a difusão de aspectos que se incluem na esfera íntima e pessoal, ou seja existem dois graus de protecção da esfera íntima e pessoal das partes, o da tomada de conhecimento e simultaneamente ou em caso deste ter sido transporto o de tornar o facto conhecido.

A lei elenca alguns aspectos que se integram na esfera íntima e pessoal como os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, o estado de saúde, as convicções políticas e religiosas (art. 16º n.º 2 do CT), este rol é meramente exemplificativo.

Segundo o art. 17º do CT o tratamento de dados deve efectuar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdade e garantias básicas.

O art. 22º n.º 1 do CT diz que o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativa ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que envie, que receba ou consulte, designadamente através de correio electrónico, no entanto o empregador tem o poder de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa. As quais se violadas serão susceptíveis de constituir o trabalhador

em infracção disciplinar. No entanto, a violação dessas regras de utilização dos meios de comunicação da empresa não permite ao empregador efectuar qualquer violação da confidencialidade das comunicações executadas pelo trabalhador (Leitão, 2010: 168 a 185) e (Gameiro e Pereira, 2010: 152 a 153).

“A tutela da personalidade abrange especificamente a imposição de reserva sobre a intimidade da vida privada, dever cujo conteúdo vem a ser concretizado no art. 16.º, n.º 2 através da proibição, quer do acesso, quer da divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar afectiva e sexual, com o estado de saúde e com convicções políticas e religiosas” (Leitão, 2010: 168).

Ao direito do trabalho compete no principal determinar um marco indispensável de garantia. Todo o edifício da protecção da personalidade do trabalhador assenta num princípio nuclear o princípio da não discriminação (Amado, 2009: 217 a 218).

Por esta ser uma relação estruturalmente assimétrica marcada pelo envolvimento da pessoa do trabalhador na realização da prestação, sendo os direitos deste e não, já do empregador, que o direito do trabalho deve proteger.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 22 de Outubro de 2009, Processo 777/08.5TTAVR.C1, relatado por Fernandes da Silva disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/f23544ee5a7ebbee8025766500395cf4?OpenDocument&Highlight=0,777%2F08.5TTAVR.C1>

3.14 DEVER DE LEALDADE

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação por parte do trabalhador do dever de lealdade corolário do princípio da boa-fé na execução dos contratos. Segundo o art. 128º n.º 1 do CT o trabalhador deve guardar lealdade ao empregador designadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização métodos de produção ou negócios.

O dever de lealdade é um dever corolário do dever geral de boa-fé entre as partes e engloba designadamente dois deveres específicos: o dever de não concorrência e o dever de confidencialidade. O dever de não concorrência implica para o trabalhador a proibição do

Incumprimento do Contrato de Trabalho

exercício de actividades concorrentes para outro empregador ou por conta própria durante a realização do contrato de trabalho.

O art. 128º n.º 1 alínea f) do CT prevê o dever de lealdade, que tem como deveres acessórios o dever de sigilo e o de não concorrência. Por força do princípio da boa fé o dever de lealdade deve existir desde a celebração do contrato de trabalho para que possa existir uma relação de confiança entre as partes.

O dever de lealdade é mais intenso à medida que a posição hierárquica do trabalhador sobe dentro da empresa. O trabalhador não deve divulgar informações referentes à organização do empregador, métodos de produção. É interdito ao trabalhador a difusão de quaisquer informações relacionadas com a esfera empresarial, que o empregador, com base num legítimo interesse económico, queira, ver reservadas.

É também vedado ao trabalhador negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, a realização de negócios da mesma actividade empresarial do empregador, seja por conta própria ou alheia, apenas pode ser efectuada com o consentimento do empregador, não sendo concedido esse consentimento, a realização de actividade concorrente pelo trabalhador constitui uma violação grosseira do contrato de trabalho que lesa gravemente a confiança do empregador no trabalhador.

O contrato de trabalho tem a necessidade da subsistência de um estado confiança entre as partes como fundamento objectivo da permanência do vínculo. A compreensão do dever de lealdade está ligada a uma visão comunitária e solidaríssima das relações de trabalho, não deixando no entanto de ser compatível com uma ideia contratualista das relações laborais.

O dever de lealdade tem uma faceta subjectiva que acontece da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes, isto é, a conduta do trabalhador não deve ser susceptível de abalar a confiança do empregador, este traço do dever de lealdade é tanto mais acentuado quanto mais extensa for a delegação de poderes no trabalhador.

O dever de lealdade apresenta também uma faceta objectiva que se reconduz à necessidade do ajustamento da conduta do trabalhador ao princípio da boa-fé no cumprimento das

obrigações, ou seja, interessa uma colaboração leal, na satisfação da necessidade a que a obrigação se encontra adstrita art. 126º n.º 1 do CT o empregador e o trabalhador na realização do contrato de trabalho devem proceder de boa fé. O trabalhador não pode de acordo com o dever de lealdade furtar bens do empregador, utilizar utensílios da empresa em proveito próprio, receber ofertas de clientes destinadas a provocar maior facilidade no atendimento (Leitão, 2010: 293) e (Fernandes, 2009: 237 a 247).

“Viola, por exemplo, o dever de lealdade o trabalhador que proceda ao furto de bens do empregador ou que utilize os instrumentos de trabalho da empresa, como os computadores, a internet ou o telefone, em proveito próprio. Uma outra manifestação do dever acessório de lealdade que recai sobre o trabalhador será a proibição de receber ofertas de clientes, destinadas a provocar maior facilidade no atendimento ou preferência especial de tratamento” (Leitão, 2010: 295).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 12 de Janeiro de 2011, Processo 673/03.2TTBRR.L1-4, relatado por Maria João Romba disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3eb0ed83cb5d3fc08025781d00538068?OpenDocument&Highlight=0,673%2F03.2TTBRR.L1-4>

3.15 FALTAS INJUSTIFICADAS

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação reiterada por parte do trabalhador, do dever de assiduidade. São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no art. 249º n.º 2 do CT.

As faltas injustificadas estabelecem uma violação do dever de assiduidade a que o trabalhador está adstrito, art. 128º n.º 1 alínea b) e art. 256º n.º 1 ambos do CT. Tais faltas estabelecem a perda da retribuição relativa ao período de ausência e o desconto deste na antiguidade do trabalhador (art. 256º n.º 1 do CT).

Para além destes efeitos, e na medida que faltar injustificadamente ao trabalho comete uma infracção disciplinar, o empregador pode exercer acção disciplinar sobre o trabalhador (art. 98º do CT) e aplicar, em consequência, uma sanção disciplinar (art. 328º n.º 1 do CT).

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Se o trabalhador faltar injustificadamente um ou meio tempo normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados considera-se que praticou uma infracção grave (art. 256º n.º 2 do CT).

As faltas injustificadas são uma infracção do dever de assiduidade e determina a perda da retribuição que corresponde ao período de ausência que não será contado na antiguidade do trabalhador (art. 256º do CT), a falta injustificada é uma infracção grave do trabalhador que pode levar à aplicação de uma sanção disciplinar que no limite poderá consubstanciar-se numa justa causa de despedimento do trabalhador (Amado, 2009: 292).

Apresentando-se o trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos o empregador pode recusar a aceitação da prestação de trabalho, durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente (art. 256º n.º 3 do CT) (Leitão, 2010: 360 a 363). Se o não fizer, não poderá considerar que houve uma falta injustificada durante todo o período normal de trabalho diário.

No entanto, nada impede que não recusando a prestação de trabalho nas situações descritas, proceda à soma dos tempos de ausência do trabalhador até perfazer um período normal de trabalho diário, segundo o art. 248º n.º 2 e 3 do CT.

Um dos efeitos das faltas injustificadas e de algumas faltas justificadas é a perda do direito à retribuição (art. 256º n.º 1 do CT), no entanto a revisão de 2009 do CT introduziu novos mecanismos para evitar essa perda de retribuição.

Uma das primeiras formas de evitar a perda de retribuição é exercida por iniciativa do trabalhador e corresponde à troca dos dias em que o trabalhador tenha faltado sem justificação por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que fiquem sempre salvaguardados os 20 dias úteis de férias a gozar pelo trabalhador ou a proporção correspondente se tratar do ano de admissão art. 257º n.º 1 alínea a) do CT.

Nestes casos esta substituição pode operar mediante uma declaração expressa por parte do trabalhador, comunicada ao empregador, art. 257º n.º 1 alínea a) do CT a qual deverá ser mantida pelo empregador durante 5 anos, art. 202º n.º 4 do CT.

Este primeiro mecanismo corresponde a uma excepção quanto à ineficácia das faltas no direito a férias do trabalhador, sendo certo que tal opção não pode implicar uma redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, art. 257º n.º 2 do CT.

Um segundo mecanismo passa por substituir a perda de retribuição por motivos de faltas pela prestação de trabalho em aumento ao período normal de trabalho, dentro de determinados limites, quando o IRCT o permita (art. 257º n.º 1 alínea b) do CT). Este mecanismo também comporta alguns limites quanto ao crescimento de trabalho, o qual não pode ultrapassar cumulativamente 4 horas diárias e 60 horas semanais, também neste caso a substituição da perda de retribuição por prestação de trabalho em aumento não implica a diminuição do subsídio de férias relativa ao período de férias vencido (art. 257º n.º 2 do CT) (Amado, 2009: 292) e (Gameiro e Pereira, 2010: 410, 413 a 414).

A falta apenas é justificada se a ausência for comunicada ao empregador com a indicação do motivo justificativo (art. 253º do CT). O empregador pode exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação da falta (art. 254º do CT). Os motivos justificativos de faltas têm carácter imperativo e não podem ser afastados por IRCT ou contrato de trabalho, a imperatividade do regime legal de faltas, apenas se refere aos motivos justificativos de faltas e à sua duração.

A disciplina jurídica das faltas ao trabalho constitui um enorme desafio para o legislador, porque é uma matéria que sofre uma forte tensão entre os imperativos de carácter económico e as exigências de cariz social, a necessidade de produtividade e de competitividade empresarial obrigam a um regime duro em matéria de faltas ao trabalho.

A natureza jurídica das faltas ao trabalho oscila entre o exercício de um direito, quando se trata de uma falta justificada e o incumprimento contratual, quando a ausência seja injustificada.

A falta justificada não afecta os direitos do trabalhador, apenas determina a perda de retribuição e pode afectar a duração das férias (art. 238º do CT). As faltas justificadas não constituem perda de retribuição nem afectam os direitos do trabalhador, as faltas injustificadas levam à perda de retribuição, desconto na antiguidade e acção disciplinar; a

falta injustificada é encarada como expressão de quebra culposa da disponibilidade a que o trabalhador se vinculou (Fernandes, 2009: 401 a 412).

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, 14 de Junho de 2005, Processo 992/05-3, relatado por Chambel Mourisco disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/4660d072afd5e63380257030004c975a?OpenDocument&Highlight=0,992%2F05-3>

3.16 DEVER DE OBEDIÊNCIA

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a desobediência ilegítima do trabalhador, a ordem de serviço da entidade empregadora. O dever de obediência respeita tanto às ordens dadas directamente pelo empregador como às de superiores hierárquicos desde, que estas estejam dentro dos poderes atribuídos pelo empregador.

Assim, é um dever acessório de conduta, auxiliar, e integrativo da prestação de trabalho, tem uma base legal, praticar o trabalho de harmonia com as determinações da entidade patronal (Fernandes, 2009: 236 a 237).

“O primeiro dever do trabalhador é naturalmente o dever de obediência ao empregador, sem o que este não poderá dispor da força do trabalho daquele. Assim, o art. 128.º, n.º 1, alínea e), estabelece que o trabalhador deve «cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança ou saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias»” (Leitão, 2010: 287).

O art. 128º n.º 1 alínea e) e n.º 2 do CT regula que o trabalhador além de outras obrigações deve acatar as ordens e normas do empregador respeitantes à execução ou organização do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, que não sejam incompatíveis com os seus direitos e garantias. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador, como a superior hierárquico do trabalhador dentro dos poderes que lhe forem atribuídos.

O trabalhador tem o dever de cumprir as ordens e instruções lícitas dadas pelo empregador no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho. Às ordens e instruções contrárias aos direitos e garantias do trabalhador ou ilegais, o trabalhador tem o direito de desobedecê-las.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

A desobediência às ordens dadas pelo empregador constitui uma infracção grave passível de ser punível com o despedimento com justa causa desde que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho. A sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência considera-se abusiva, tal como a aplicação de sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após a recusa legítima do trabalhador em cumprir as ordens ou instruções dadas (Gameiro e Pereira, 2010: 160).

O dever de obediência tem limites, nas garantias, direitos e autonomia técnica e deontológica do trabalhador, como os dos art. 14º e ss. e 129º e 116º do CT.

“A violação do dever de obediência do trabalhador em relação a ordens e instruções legítimas do empregador ou seus superiores hierárquicos constitui infracção disciplinar, legitimando a aplicação das sanções correspondentes (art.s 328.º, e ss.) podendo mesmo constituir justa causa de despedimento (art. 351.º, n.º 2, a))” (Leitão, 2010: 287 a 288).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 10 de Dezembro de 2009, Processo 09S0625, relatado por Vasques Dinis disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/879a127328b8a3668025768c0058272d?OpenDocument&Highlight=0,09S0625>

3.17 PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a possibilidade de no contrato de trabalho se estipular por escrito, a obrigação do trabalhador, não exercer por um período máximo de 2 anos, subsequentes à cessação do contrato de trabalho, actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador, com a atribuição ao trabalhador de uma compensação adequada durante o período convencionado. O pacto de não concorrência é em regra, proibido, apenas é permitido nos termos do CT. Manifesta-se num acordo celebrado entre trabalhador e empregador, mediante o qual o trabalhador se obriga a não exercer, após cessação do contrato de trabalho entre eles vigente, determinado tipo de actividade profissional, em compensação de determinada quantia atribuída pelo empregador.

Segundo o art. 136º n.º 1 e 2 do CT é nula cláusula de contrato de trabalho ou de IRCT que dificulte ou impeça ao trabalhador, a liberdade de trabalhar após a cessação do contrato de trabalho, no entanto a limitação da actividade laboral do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, é lícita se, existir acordo escrito, nomeadamente no contrato de trabalho ou na revogação deste, tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador e atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação.

O trabalhador compromete-se a, após a cessação do contrato de trabalho, não praticar por qualquer forma em nome próprio ou por interposta pessoa singular ou colectiva quaisquer actos ou actividades susceptíveis de serem considerados como concorrentes da actividade da empresa, ou quaisquer outros actos ou actividades que, de alguma forma possam causar prejuízo a esta sociedade, o que inclui, designadamente, as funções de trabalhador subordinado ou prestador de serviços, de membros de órgão estatutário noutra sociedade directa ou indirectamente concorrente.

Tratando-se de trabalhador numa actividade de especial relação de confiança ou acesso a informação concorrencial muito sensível a limitação da actividade do trabalhador pode durar até 3 anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho.

A quantificação da contrapartida pela não concorrência é uma das questões mais problemáticas que o pacto de não concorrência origina, o CT de 2009, CT de 2003 e a LCT não indica qual o valor da compensação, apenas indicando que não pode ser inferior ao valor da retribuição base do trabalhador à data da cessação do contrato.

O montante, pelo dever de não concorrência, deve ser acordado entre trabalhador e empregador⁷⁹, é comum afirmar-se que esse valor deve corresponder a um subsídio de desemprego ou a um salário e inactividade, devendo ser um valor razoável e não irrisório, que pode ser inferior ao salário, e que pode consistir numa fracção ou percentagem, relativa ao montante do salário.

⁷⁹ Assim, como nada nos é dito pela jurisprudência, doutrina, ou lei.

Em caso de despedimento ilícito do trabalhador ou de resolução com justa causa por este com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a atribuir ao trabalhador em contrapartida do pacto de não concorrência é elevada até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência, são no entanto deduzidas da compensação as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer outra actividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante da compensação, que tivesse sido, anteriormente acordada entre trabalhador e empregador.

O pacto de não concorrência tem que ser celebrado de forma escrita, pode ser inserido numa cláusula do contrato de trabalho inicial ou numa adenda celebrada posteriormente, ou até na cessação do contrato de trabalho, incluindo no acordo de cessação (Gameiro e Pereira, 2010: 245 a 247) e (Leitão, 2010: 402 a 404). As partes podem estipular cláusula penal para o caso de incumprimento do pacto de não concorrência, que terá como limite o princípio da liberdade de trabalho do trabalhador.

O trabalhador pode ser economicamente compensado pela limitação de actividade a que se obriga, é no entanto uma prestação divergente do salário, visto que não existe uma prestação de actividade, mas sim uma abstenção de trabalho, trata-se do contravalor de um trabalho que o trabalhador fica privado de prestar. O valor acordado pode ser reduzido equitativamente se o empregador tiver tido despesas grandes com a formação do trabalhador.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 28 de Março de 2007, Processo 299/04.3TTCBR.C1, relatado por Serra Leitão disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/7a005d244939f97c802572ba00539e28?OpenDocument&Highlight=0,299%2F04.3TTCBR.C1>

3.18 ABANDONO DO TRABALHO

O acórdão acima epigrafado pronuncia-se sobre o abandono do trabalho por parte do trabalhador perante a informação de que a empresa cessou a sua actividade e que não havia dinheiro para lhe pagar e a presunção de abandono do trabalho do art. 403º n.º 2 do CT.

Segundo o art. 403º n.º 1 do CT o abandono do trabalho, consiste na ausência do trabalhador no serviço seguida de factos que, com probabilidade, mostrem a intenção de não o retomar.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Nos termos do art. 403º n.º 2 do CT presume-se abandono do trabalho a ausência de trabalhador, no serviço, durante 10 dias úteis seguidos, sem que ao empregador seja dada qualquer justificação acerca do motivo da ausência.

A denúncia do contrato por abandono do trabalho só pode ser invocada pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção.

A presunção de abandono do trabalho pode ser ilidida pelo trabalhador através de prova de acontecimento de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da razão da ausência. Em caso de se verificar de facto abandono do trabalho, o empregador deve ser indemnizado, nos termos do art. 401º do CT.

Define-se abandono do trabalho como a ausência do trabalhador no trabalho, seguida de factos, que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar. Esta suposição pode, no entanto ser ilidida pelo trabalhador mediante demonstração da ocorrência de razão de força maior impedor da comunicação da ausência.

O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador no dever de indemnizar o empregador dos danos causados, não devendo a indemnização ser abaixo da importância calculada, nos termos do art. 401º do CT.

Deste modo a indemnização é de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, ou uma indemnização pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

A cessação do contrato apenas é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Segundo o art. 351º do n.º 2 alínea g) do CT o empregador pode apesar do trabalhador faltoso ilidir a presunção de abandono do trabalho aplicar-lhe sanções disciplinares contra as faltas injustificadas do trabalhador podendo, até promover o respectivo despedimento com justa causa.

Uma questão interessante acerca do abandono do trabalho é a data, em que efectivamente o contrato se extingue, alguma jurisprudência da era pré CT defendeu que a data de cessação do contrato de trabalho seria a data em que teve início a ausência do trabalhador do seu local de trabalho na era pós CT, ganha maior adesão a tese de que o contrato se extingue se e quando o empregador comunicar ao trabalhador a cessação por carta registada com aviso de recepção (Amado, 2009: 451 a 455) e (Gameiro e Pereira, 2010: 705 a 706).

O abandono do trabalho é uma denúncia tácita do contrato de trabalho o que conduz obrigatoriamente a uma falta de aviso prévio que condena o trabalhador faltoso a pagar uma indemnização ao empregador pelos prejuízos causados (Leitão, 2010: 511 a 512).

Antes da introdução da concepção do abandono do trabalho em 1989 as faltas injustificadas do trabalhador eram motivo de despedimento com justa causa por parte do empregador, a criação desta concepção do abandono do trabalho em 1989 veio virar essa imputação e passou a corresponder a denúncia do trabalhador, sem aviso prévio o que conduz para o trabalhador uma maior responsabilidade por danos que eventualmente traga para o empregador.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, 4 de Novembro de 2009, Processo 335/05.6TTCTB.C1.S1, relatado por Sousa Grandão disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/60912b64a3d949a480257693003fce43?OpenDocument&Highlight=0,335%2F05.6TTCTB.C1.S1>

3.19 DEVER DE URBANIDADE

O acórdão acima identificado pronuncia-se sobre a violação dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral por parte do trabalhador. O dever de urbanidade destina-se sem prejuízo de outras obrigações para o trabalhador no dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que contactem com a empresa (art. 128º n.º 1 alínea a) do CT).

“Verifica-se igualmente na relação laboral a vigência de deveres acessórios de protecção, destinados a tutelar a integridade física e moral do empregador, dos colegas de trabalho e terceiros, bem como as instalações e os instrumentos de trabalho da empresa. Estes deveres são especialmente referidos no art. 128.º, n.º 1 a), onde se prevê que o trabalhador deve “respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalhos e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade. Esta urbanidade ocorre, tanto a nível interno, como externo, abrangendo não apenas o empregador e superiores hierárquicos mas também os companheiros de trabalho, e as pessoas que estejam em relação com a empresa” (Leitão, 2010: 292).

O trabalhador deve respeitar e tratar com urbanidade o empregador, superiores hierárquicos, colegas de trabalho, e todas as pessoas que se aproximem da organização, este dever é uma consequência do princípio da boa-fé e de conduta social. O dever de urbanidade é aplicável no relacionamento com o empregador, superiores hierárquicos, colegas e pessoas que contactem com a empresa.

O grau de urbanidade exigível a cada trabalhador depende das contingências da execução da relação laboral, do cargo ocupado e das funções desempenhadas.

O dever de urbanidade mantém-se fora do contexto da relação laboral, exigindo-se este dever mesmo nos tempos de repouso do trabalhador.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

O trabalhador deve, também, por respeito a este princípio, fora da organização, tratar com urbanidade as pessoas relacionadas à organização empregadora (Gameiro e Pereira, 2010: 159).

Esta urbanidade ocorre, tanto a nível interno, como externo e abrange o empregador, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e todas as pessoas que contactem com a empresa. O dever de urbanidade varia conforme as situações laborais pois o dever de urbanidade exigido a um trabalhador de um banco será diferente daquele que é exigido a um trabalhador das obras.

O dever de urbanidade é enfraquecido se o mesmo emergir em resposta a afrontas vindas do empregador ou superior hierárquico, dado que, por força da regra do *tu quo que* não pode sancionar por violação do dever de urbanidade quem deu inicialmente causa a essa violação, o que vai de encontro com alguma jurisprudência portuguesa que considera não ser violação grave do dever de urbanidade o trabalhador insurgir-se de forma incivilizada a observações rudes de um seu superior hierárquico.

Um caso grave de violação dos deveres de urbanidade e probidade é o assédio realizado a outros trabalhadores (Leitão, 2010: 292).

CAPITULO 4 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DO MOVIMENTO PROCESSUAL LABORAL:
2007-2010.

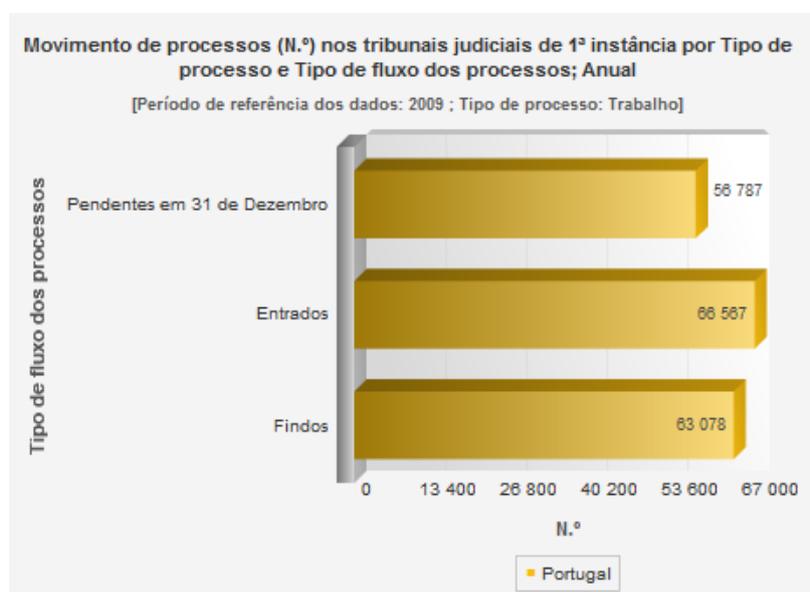
Os incumprimentos do contrato de trabalho englobam vários tipos de processos laborais. Pretende-se com esta análise, realçar a sua evolução, caracterização e o seu impacto no sistema judicial global, em Portugal, para o período de 2007 a 2010. Escolheram-se estes anos em estudo, devido a serem os mais recentes que suportam a Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que alterou a Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto. Selecionaram-se as variáveis de tipos de processos laborais para reforçar os vários tipos de incumprimento ao contrato de trabalho, mais frequentes e compará-los.

Procedeu-se ainda, a uma comparação do processo laboral com os outros tipos processuais. Para deste modo melhor caracterizar e evidenciar o grau de conflitualidade no processo jurídico laboral.

4.1 ANÁLISE DE COMPARAÇÃO ENTRE PROCESSO LABORAL E OS RESTANTES TIPOS DE PROCESSOS

Observa-se através das seguintes figuras e quadros uma leitura detalhada ao nível dos tipos de processos com maior peso no sistema judicial nacional.

Figura 4.1.1: Movimento de processos (N.º) nos tribunais judiciais de 1ª instância por Tipo de processo e Tipo de fluxo dos processos em 2009



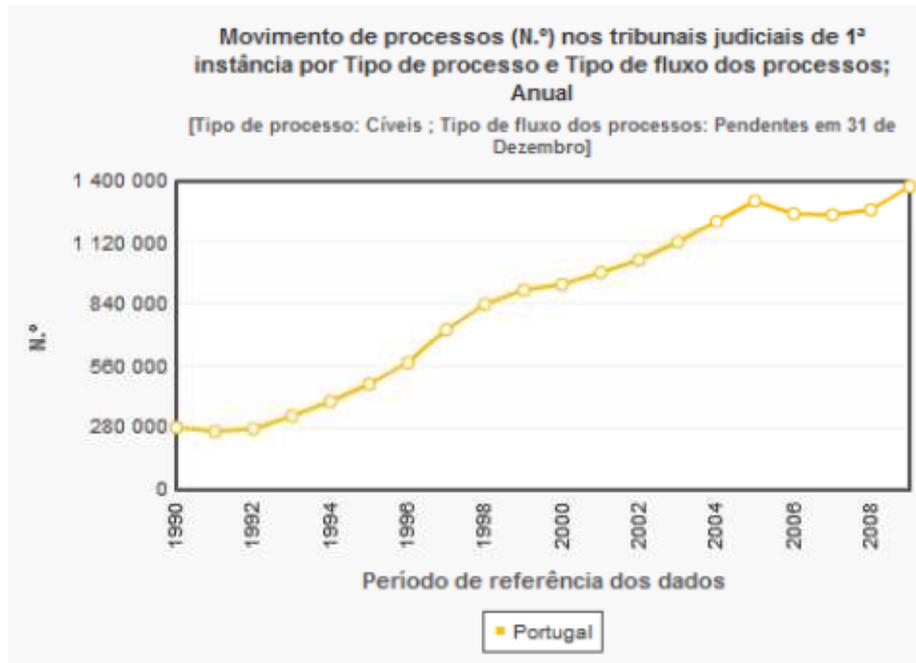
Fonte: INE (2009)

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0000853&contexto=bd&selTab=tab2

Em 2009 o gráfico 4.1.1 evidencia que os fluxos de processos laborais foram maiores nas entradas (66567), mas os processos findos, também são significativos com 63078. No entanto, existem muitos processos pendentes com 56787.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Figura 4.1.2: Evolução do Movimento de processos (N.º) nos tribunais judiciais de 1ª instância por Tipo de processo e Tipo de fluxo dos processos 1990-2008



Fonte: INE (2009)

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0000853&contexto=bd&selTab=tab2

Nesta figura 4.1.2, analisa-se que ao longo destes anos houve uma subida progressiva de processos cíveis pendentes, atingindo o seu pico máximo em 2008.

Quadro 4.1.1: Movimento de processos (N.º) nos tribunais judiciais de 1ª instância por Tipo de processo e Tipo de fluxo dos processos; Anual (2)

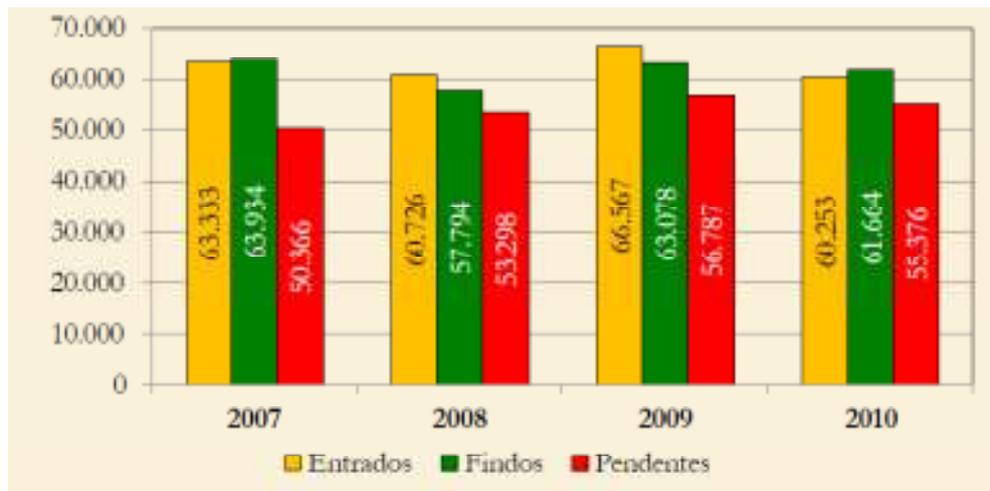
Tipo de processo	Tipo de fluxo dos processos	Movimento de processos (N.º) nos tribunais judiciais de 1ª instância por Tipo de processo e Tipo de fluxo dos processos; Anual (2)				
		Período de referência dos dados (1)				
		2009	2005	2000	1995	1990
		Localização geográfica				
		Portugal				
		PT				
		N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Cíveis	Pendentes em 31 de Dezembro	1378003	1311778	932468	483087	286926
	Entrados	613510	534497	450571	368961	203465
	Findos	508376	427014	422673	288339	203401
Penais	Pendentes em 31 de Dezembro	123501	246378	179912	185991	298676
	Entrados	153430	184180	158204	160623	323040
	Findos	163486	168674	160069	139286	307852
Tutelares	Pendentes em 31 de Dezembro	58271	44675	41967	27628	29205
	Entrados	58077	38487	38765	27874	20621
	Findos	56638	33846	36506	25188	19335
Trabalho	Pendentes em 31 de Dezembro	56787	62933			
	Entrados	66567	69250			
	Findos	63078	67977			

Fonte: INE (2009)

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0000853&contexto=bd&selTab=tab2

Durante 2009 constata-se, através do quadro 4.1.1 e da figura 4.1.3, que o maior peso deve-se aos processos cíveis. Os processos com menor impacto são os tutelares e do trabalho. Embora os processos de trabalho sejam os que têm menos processos pendentes, com 56787. Ao longo da evolução dos anos o comportamento dos processos pendentes foi de descida no geral. Deste modo ao nível do trabalho a legislação permite despedimentos fáceis, porque existem contratos precários e trabalho efectivo muito reduzido. O desemprego tem aumentado progressivamente. Os processos pendentes tutelares são uma excepção mostrando uma subida. Ao nível dos processos iniciados e finalizados os processos cíveis e tutelares subiram e os processos de trabalho e penais baixaram.

Figura 4.1.3- Processos laborais nos tribunais judiciais de 1ª instância



Fonte: Direcção-Geral da Política de Justiça, BOLETIM DE INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA 8. Estatísticas sobre processos laborais (2007-2010) , pág. 1

Ao longo dos últimos anos em estudo (dados actuais), constata-se que a variação de 2009 para 2010 dos diversos tipos de processos têm baixado ligeiramente. No entanto, no período de 2007 para 2008 baixaram à excepção dos processos pendentes que subiram. No período de 2008 para 2009 tiveram um acréscimo ao nível de todos os tipos de processos. Nos anos de 2007 e 2010 o número de processos findos é maior que o número de processos entrados. Consequentemente, houve uma diminuição da pendência.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Quadro 4.1.2: Número de recursos cíveis findos por tribunal de 2ª e 3ª instância 2000-2009

Ano	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Tribunal	Nº Processos									
Supremo Tribunal de Justiça	275	323	378	341	345	340	296	445	342	327
T. Relação - Coimbra	230	177	250	161	239	123	121	95	128	154
T. Relação - Évora	104	113	112	76	101	102	51	72	67	92
T. Relação - Guimarães
T. Relação - Lisboa	385	576	602	596	669	533	513	502	612	750
T. Relação - Porto	283	343	352	289	334	305	304	269	372	430
Total	1.278	1.532	1.694	1.463	1.688	1.403	1.285	##	1.521	1.753

Fonte: www.siej.dgpj.mj.pt

O quadro 4.1.2 manifesta que o número de recursos cíveis findos por tribunal ao longo dos anos tem diminuído com pouca significância no total. O TRG não teve recursos. No geral, os recursos baixaram à excepção dos TRC e TRE que tiveram os seus recursos a subir.

Quadro 4.1.3: Número de recursos cíveis findos 2008-2010

2010			2009			2008			
Entrad	Findos	Pend	Entrad	Findos	Pend	Entrad	Findos	Pend	
Dis jud	Nº Proc								
Coimb	6.776	7.518	6.503	8.607	10.066	7.245	9.650	9.656	8.704
Évora	5.031	4.575	5.106	4.947	4.683	4.650	5.216	5.102	4.386
Lisb	13.294	12.997	19.784	14.463	14.028	19.487	15.216	13.385	19.052
Porto	28.433	29.998	19.583	29.974	29.121	21.148	28.472	27.414	20.295
Centro	2.524	2.685	1.136	2.587	1.290	1.297	9	10	..
LVT	2.608	2.205	2.360	3.711	1.754	1.957	13	13	..
Alent	312	279	271	453	215	238	16	16	..
Total	58.978	60.257	54.743	64.742	61.157	56.022	58.592	55.596	52.437

Fonte: www.siej.dgpj.mj.pt

Em geral, analisa-se com este quadro 4.1.3, que os recursos cíveis pendentes, findos e entrados têm baixado de 2009 para 2010, no total. Em particular, o número de recursos finalizados têm subido ao longo dos anos, à excepção do tribunal de Coimbra e Évora que baixaram. Ao nível dos recursos iniciados subiram nos tribunais do Centro, LVT e Alentejo. Os pendentes subiram à excepção de Coimbra e Porto, que diminuíram.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Quadro 4.1.4: Movimento de processos nos tribunais judiciais de 1.^a instância (Dados de 2008 a 2010 não incluem processos de execução de penas)

Ano		2010			2009			2008	
Fase do Processo		Entrados	Findos	Pendentes (no final do período)	Entrados	Findos	Pendentes (no final do período)	Entrados	Findos
Instância	Distrito judicial	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos
1. ^a Instância	Coimbra	2.137	2.403	1.631	2.837	3.011	1.897	2.751	2.60
	Évora	1.867	1.647	1.585	1.901	1.704	1.365	1.874	1.68
	Lisboa	4.704	5.073	7.633	5.440	4.768	8.002	5.292	4.02
	Porto	6.399	6.539	4.742	7.151	6.630	4.882	5.881	5.25
	Centro	602	660	230	704	416	288	..	
	Lisboa e Vale do Tejo	798	751	1.004	1.340	383	957	4	
	Alentejo	67	71	53	91	34	57	4	
	Total	16.574	17.144	16.878	19.464	16.946	17.448	15.807	13.57

Fonte: www.siej.dgpj.mj.pt

O quadro 4.1.4 evidencia que ao longo dos anos os movimentos de processos pendentes de primeira instância diminuíram de 2009 para 2010. Os finalizados subiram ao longo dos anos e os iniciados baixaram de 2009 para 2010. Em particular ao nível dos processos pendentes subiram ao longo dos anos à excepção de Coimbra que baixou.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Quadro 4.1.5: Indicadores de desempenho nos tribunais judiciais de 1.^a instância (Dados de 2010 não incluem processos de execução de penas).

Ano		2010		2009		2008	
Instância	Distrito judicial	Tx. Eficiência	Tx. Resolução	Tx. Eficiência	Tx. Resolução	Tx. Eficiência	Tx. R
1. ^a Instância	Coimbra	53,62%	110,95%	58,15%	116,95%	52,59%	
	Évora	47,26%	90,94%	50,18%	94,66%	53,77%	
	Lisboa	39,65%	97,77%	41,86%	96,99%	41,26%	
	Porto	60,50%	105,50%	57,93%	97,15%	57,46%	
	Centro	70,27%	106,38%	49,86%	49,86%	100,00%	
	Lisboa e Vale do Tejo	48,30%	84,55%	47,26%	47,26%	100,00%	
	Alentejo	50,73%	89,42%	47,46%	47,46%	100,00%	
	Total	52,40%	102,17%	52,19%	94,46%	51,46%	

Fonte: www.siej.dgpj.mj.pt

O quadro 4.1.5 salienta o desempenho dos tribunais de primeira instância, pelo que a taxa de resolução e de Eficiência subiram mostrando um peso significativo. A maior taxa de eficiência é para Centro, LVT e Alentejo com 100% em 2008. A taxa de resolução com maior peso deve-se a Coimbra com 116,95% em 2009 e Centro com 111,11% em 2008.

Quadro 4.1.6: Movimento de processos nos tribunais judiciais de 1.^a instância por área processual (Dados de 2010 não incluem processos de execução de penas)

Ano		2010			2009			2008		
Fase do Processo		Entrados	Findos	Pendentes (no final do período)	Entrados	Findos	Pendentes (no final do período)	Entrados	Findos	Pendentes (no final do período)
Instância	Área Processual	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos
1. ^a Instância	Justiça Cível	480.690	408.361	1.450.331	613.510	508.376	1.378.003	463.380	440.723	1.272.869
	Justiça Penal	123.973	129.065	105.342	153.430	163.486	123.501	172.145	241.394	133.557
	Justiça Laboral	58.978	60.257	54.743	64.742	61.157	56.022	58.592	55.596	52.437
	Justiça Laboral Penal	1.275	1.407	633	1.825	1.921	765	2.134	2.198	861
	Justiça Tutelar	50.174	51.880	56.565	58.077	56.638	58.271	53.340	48.171	56.832
	Justiça Militar	84	100	77	69	92	93	111	138	116
	Total	715.174	651.070	1.667.691	891.653	791.670	1.616.655	749.702	788.220	1.516.672

Fonte: www.siej.dgpj.mj.pt

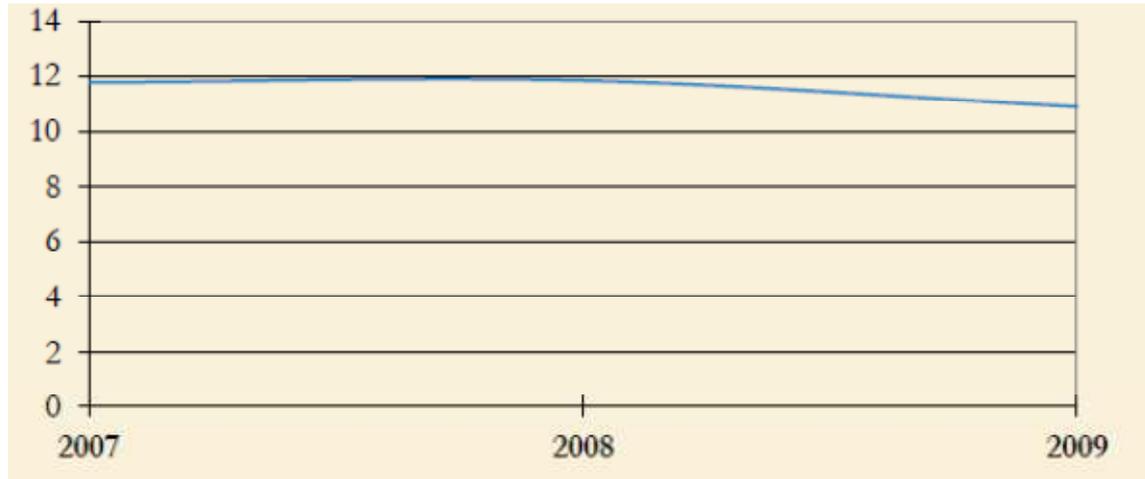
O quadro 4.1.6 mostra o movimento de processos por área processual com maior destaque para os pendentes que estão a subir no total ao longo dos anos. Os iniciados e os finalizados diminuíram de 2009 para 2010 no total.

Ao pormenor a justiça laboral viu os processos pendentes, findos e entrados a baixarem de 2009 para 2010. Os restantes viram baixar os processos pendentes à excepção da justiça cível que subiram ao longo dos anos. Ao nível dos processos findos baixaram em todas as áreas processuais. (A justiça militar subiu de 2009 para 2010). Os processos iniciados tiveram um comportamento irregular.

4.2 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO PROCESSO LABORAL

Com a análise das seguintes figuras constata-se ao pormenor os tipos de processos laborais com maior efeito em Portugal.

Figura 4.2.1 - Duração média (em meses) dos processos laborais findos nos tribunais judiciais de 1ª instância



Fonte: Direcção-Geral da Política de Justiça, BOLETIM DE INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA 8. Estatísticas sobre processos laborais (2007-2010) , pag. 1

De acordo com a figura 4.2.1 verifica-se, que ao longo dos anos a duração média está a baixar, e actualmente tem uma duração de onze meses. Embora, a descida da duração média foi apenas de um mês, pelo que não foi significativa.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Quadro 4.2.1: Número de processos de trabalho findos nos tribunais judiciais de 1.ª instância, por objecto de acção

Ano		2009	2008	2007
Tipo de Espécie do Processo	Tipo de Objecto de Acção	Nº Processos	Nº Processos	Nº Processos
Acções declarativas	Responsabilidade civil
	Cumprim.de contr/outras obrig.	435	169	8
	Contrato individ. de trabalho	14.790	12.708	13.907
	Acid. de trab. e doenças prof.	5	3	3
	Procedimentos cautelares
	Outros	288	363	189
	N.E.	10	10	80
	Total	15.529	13.254	14.189
Execuções	Cumprim.de contr/outras obrig.	479	628	745
	Contrato individ. de trabalho	2.063	2.567	2.603
	Acid. de trab. e doenças prof.	235	302	327
	Outros	7
	N.E.	7	15	45
	Total	2.784	3.513	3.727
Acções especiais	Cumprim.de contr/outras obrig.	425	321	356
	Contrato individ. de trabalho	70	43	39
	Acid. de trab. e doenças prof.	25.708	26.189	23.931
	Reforma títulos/autos/livros
	Procedimentos cautelares
	Outros	29	26	29
	N.E.	759	454	421
	Total	26.992	27.035	24.776
Procedimentos Cautelares	Contrato individ. de trabalho	5	5	..
	Acid. de trab. e doenças prof.
	Procedimentos cautelares	756	653	749
	Outros
	N.E.	4	3	17
	Total	767	663	768
Outros	Cumprim.de contr/outras obrig.
	Contrato individ. de trabalho
	Acid. de trab. e doenças prof.	4	4	..

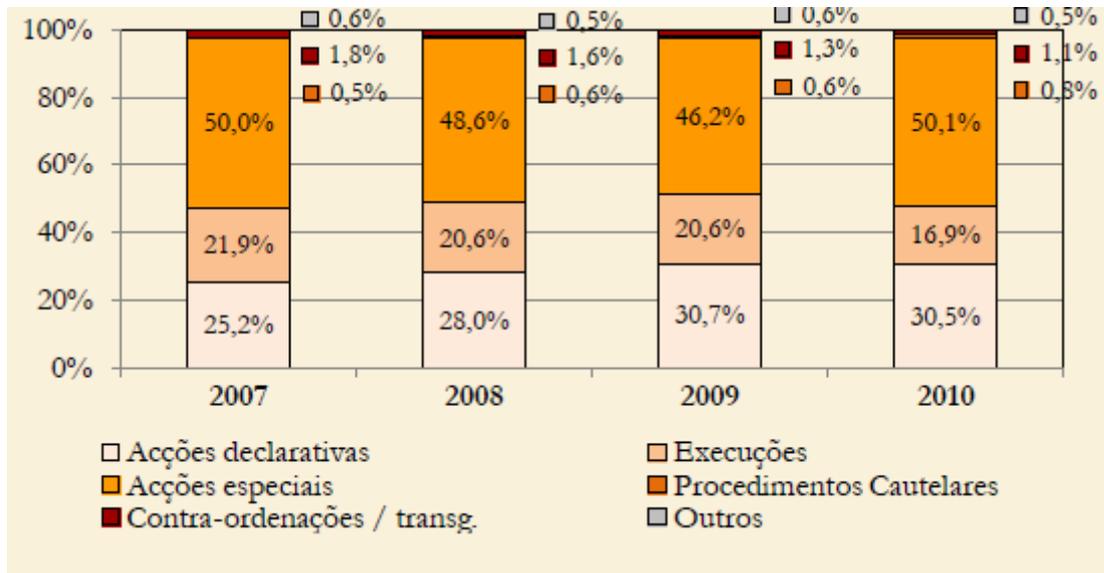
Incumprimento do Contrato de Trabalho

	Procedimentos cautelares
	Outros	215	274	287
	N.E.	18	3	13
	Total	239	283	300
Total	Responsabilidade civil
	Cumprim.de contr/outras obrig.	1.340	1.118	1.109
	Contrato individ. de trabalho	16.929	15.324	16.551
	Acid. de trab. e doenças prof.	25.953	26.498	24.261
	Reforma títulos/autos/livros
	Procedimentos cautelares	756	656	751
	Outros	533	666	512
	N.E.	798	485	576
	Total	46.311	44.748	43.760

Fonte: www.siej.dgpj.mj.pt

Ao longo dos anos o quadro 4.2.1 manifesta que as acções declarativas subiram e os procedimentos cautelares também subiram de 2009 a 2010. Todos os restantes tipos de espécies de processos tiveram um decréscimo.

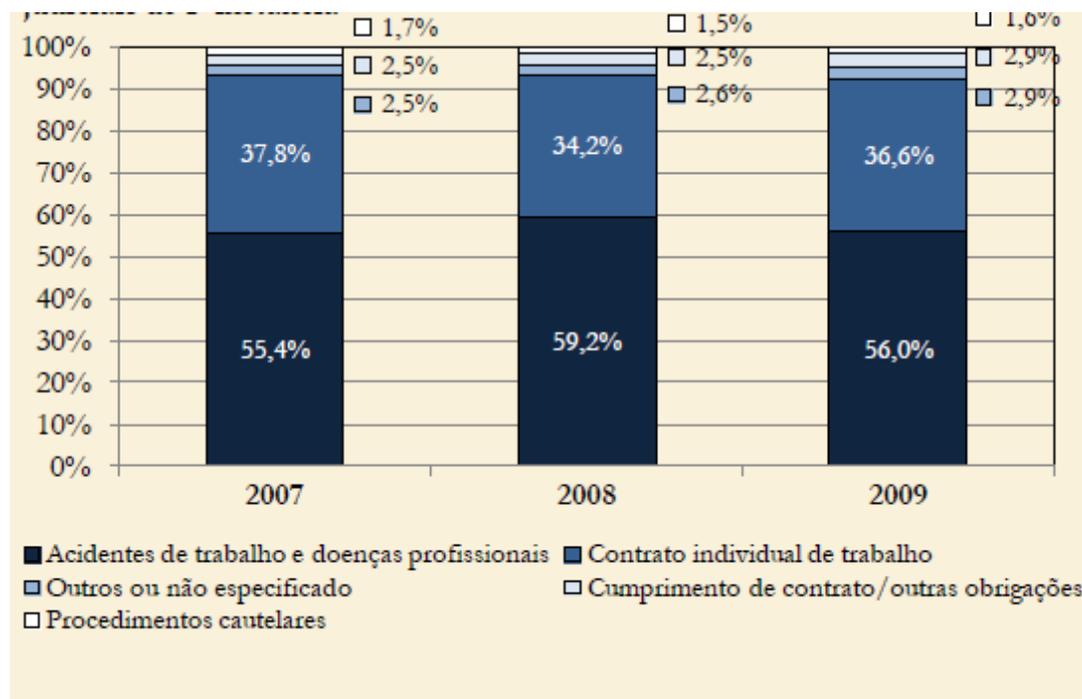
Figura 4.2.2 - Tipos de espécie dos processos laborais pendentes nos tribunais judiciais de 1ª instância a 31 de Dezembro de cada ano



Fonte: Direcção-Geral da Política de Justiça, BOLETIM DE INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA 8. Estatísticas sobre processos laborais (2007-2010), pag. 2

Analisa-se com a figura 4.2.2, no período 2007 a 2009 as Acções especiais tiveram um comportamento pouco irregular com maior peso em 2010 com 50,1%. O mesmo se verifica para outras espécies que manifestam um comportamento, também oscilatório com variações pouco significativas. Nos processos pendentes, é possível analisar um acréscimo de 5,3% no peso relativo das acções declarativas no total destes processos, passando de 25,2% em 2007 para 30,5% em 2010. Este acréscimo foi acompanhado por uma descida comparável, de 4,9%, no peso relativo das acções executivas, que passaram de 21,9% em 2007 para 16,9% em 2010. No entanto, as contra-ordenações e outros têm um peso pouco significativo em relação aos outros, e também com variações bastante reduzidas. Ao longo dos anos o maior peso deve-se às acções especiais e Execuções.

Figura 4.2.3 - Objectos de acção dos processos laborais findos nos tribunais judiciais de 1ª instância



Fonte: Direcção-Geral da Política de Justiça, BOLETIM DE INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA 8. Estatísticas sobre processos laborais (2007-2010) , pag. 2

De acordo com a figura 4.2.3 os objectos de acção ao longo dos anos (2007-2009), manifestaram um maior peso nos Acidentes de trabalho e doenças profissionais, e no contrato individual de trabalho. De 2007 a 2009, houve uma tendência para a estabilidade da estrutura dos pesos relativos dos diversos objectos de acção em análise. Mostra pouca relevância ao nível dos outros tipos de objecto. Em geral as variações são pouco significativas. A variação maior ocorreu a nível do peso relativo das acções laborais relacionadas com contratos individuais de trabalho, com uma diminuição de 1,3%, ou seja passando de 37,8% em 2007 para 36,6% em 2009.

4.3 ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

De acordo, com os seguintes quadros mostra-se detalhadamente os diversos tipos de acidentes de trabalho não mortais e mortais mais frequentes.

Quadro 4.3.1: Acidentes de trabalho segundo a consequência e o sector de actividade económica

	Total	Acidentes não mortais						Acidentes mortais					
		Total	Sector primário	Sector secundário			Sector terciário	Total	Sector primário	Sector secundário			Sector terciário
				Total	Construção	Indústria transformadora				Total	Construção	Indústria transformadora	
Portugal													
1990	305.512	305.309	18.627	212.258	58.835	147.337	62.319	203	51	106	51	47	38
1991	293.886	293.662	16.643	205.677	55.818	144.047	61.037	224	28	144	73	60	38
1992	278.455	278.270	15.365	194.246	52.991	136.214	60.265	185	25	108	53	46	44
1993	251.577	251.396	13.507	174.321	47.280	122.795	56.794	181	29	97	48	45	46
1994	234.070	233.812	12.375	161.501	42.385	115.602	53.712	258	35	146	66	68	65
1995	204.273	204.041	11.027	138.564	43.716	91.198	53.606	232	46	124	71	42	62
1996	216.115	215.854	11.917	144.945	48.641	92.820	58.560	261	34	146	78	58	81
1997	214.326	214.097	10.374	142.821	49.506	90.033	60.083	229	15	145	96	42	69
1998	154.825	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1999	212.177	211.941	9.022	141.860	48.527	90.099	61.059	236	24	138	83	52	74
2000	234.192	233.824	8.848	141.226	51.459	86.105	76.735	368	33	192	102	78	115
2001	244.936	244.571	8.383	152.419	56.262	92.012	81.850	365	33	215	139	59	116
2002	248.097	247.740	9.102	150.325	56.974	89.485	86.614	357	45	193	109	75	114
2003	237.222	236.910	9.238	139.848	53.865	82.485	87.824	312	25	174	113	52	113
2004	234.109	233.803	9.284	132.750	53.847	75.740	91.769	306	32	180	110	55	94
2005	228.884	228.584	8.077	129.257	51.427	74.537	89.414	300	28	174	111	56	95
2006	237.392	237.139	8.507	129.457	51.707	74.655	98.019	253	38	132	83	43	82
2007	237.409	237.133	7.199	127.756	47.219	77.374	102.019	276	22	157	103	49	97
2008	240.018	239.787	6.114	128.502	46.946	76.157	104.987	231	23	120	78	27	87

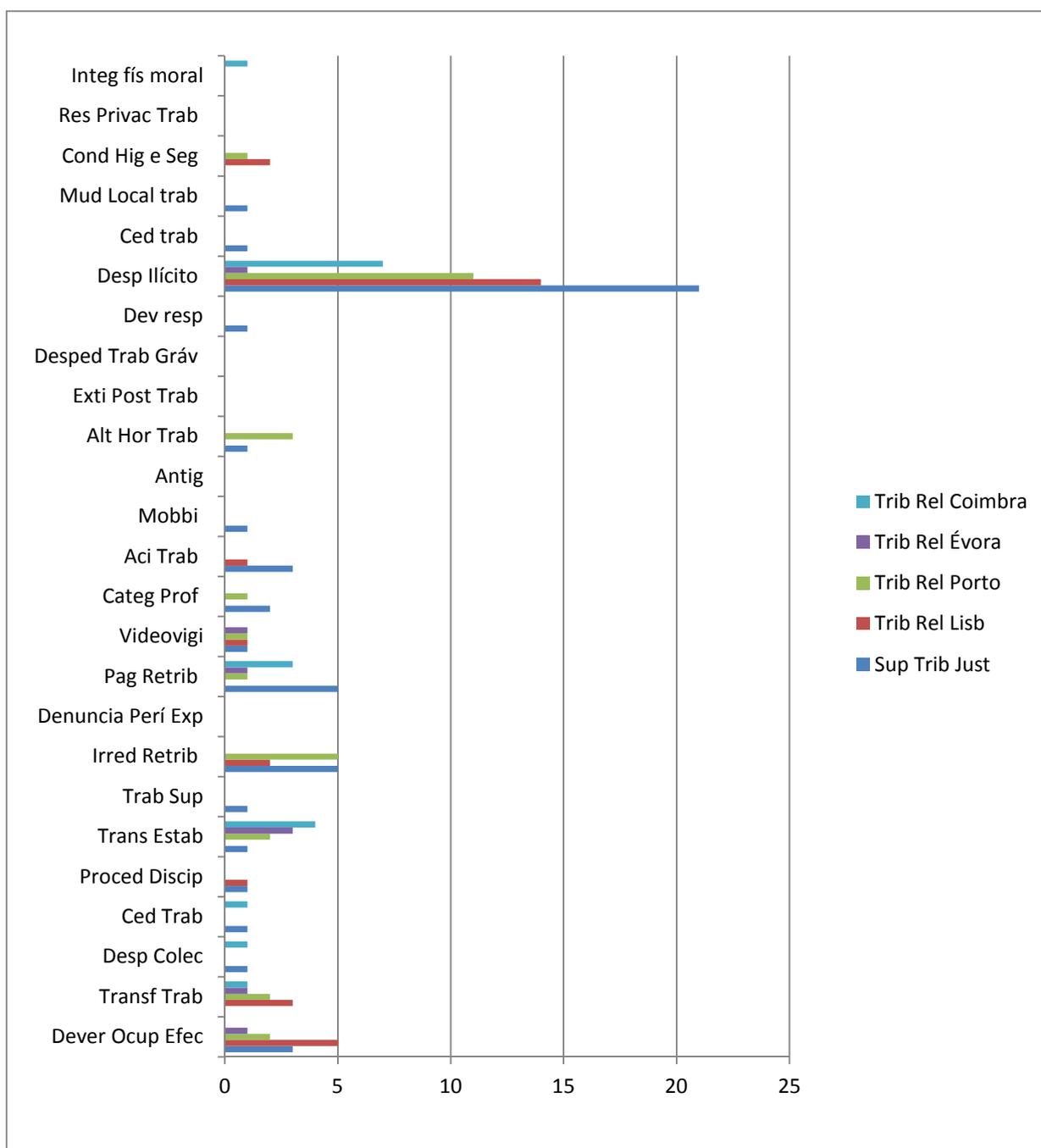
Fonte: INE (2010) Anuário Estatístico de Portugal – 2009

Verifica-se no quadro 4.3.1 que ao longo dos anos os acidentes não mortais aumentaram, mas os acidentes mortais diminuíram não significativamente. No entanto, o maior número de acidentes mortais e não mortais deve-se ao sector secundário. Os casos mortais são maiores na construção do que na indústria, mas ambos diminuíram ao longo dos anos. O sector terciário também tem um grande peso ao nível de acidentes mortais e não mortais, embora os acidentes mortais diminuíram.

4.4 EVOLUÇÃO DOS INCUMPRIMENTOS DE TRABALHO

Elaboram-se estas figuras, com os dados fornecidos de acórdãos dos tribunais superiores portugueses, em que se vai evidenciar os principais tipos de incumprimentos do contrato trabalho com maior efeito.

Figura 4.3.1: Incumprimento do Contrato de Trabalho (Empregador) Tribunais Superiores, 2008-2011

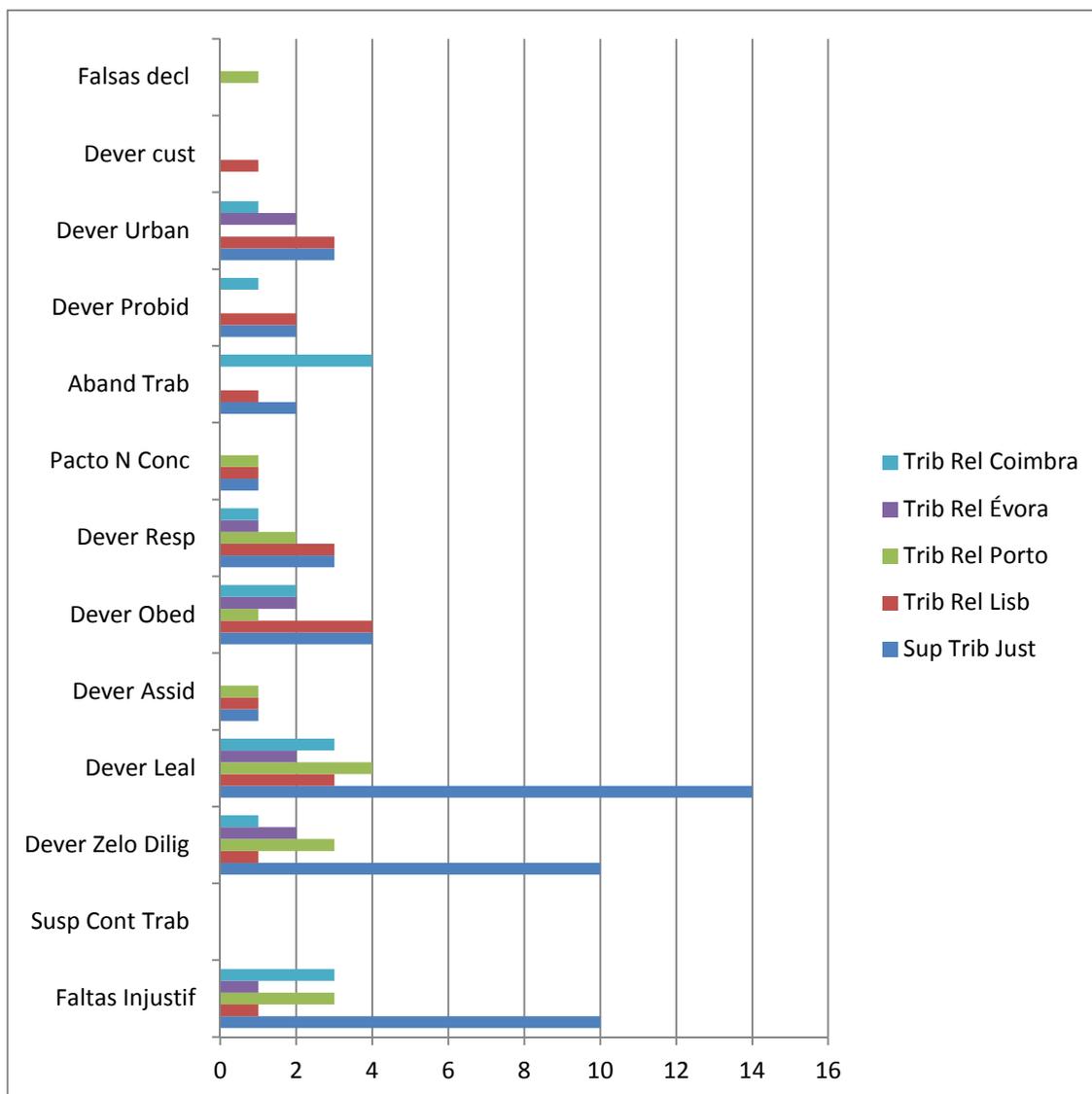


FONTE: WWW.DGSI.PT (2008-2011) ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Incumprimento do Contrato de Trabalho

A figura 4.3.1 salienta que a maior causa de incumprimento para o empregador, é o despedimento ilícito tendo maior peso no STJ e no TRL respectivamente.

Figura 4.3.2: Incumprimento do Contrato de Trabalho (Trabalhador) Tribunais Superiores, 2008-2011



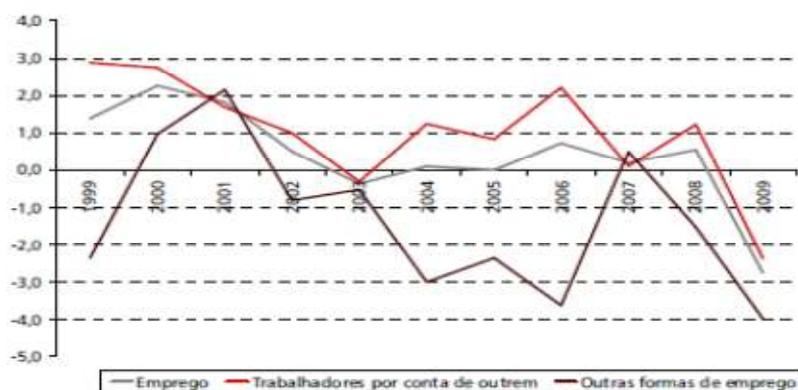
FONTE: WWW.DGSI.PT (2008-2011) ELABORAÇÃO PRÓPRIA

A figura 4.3.2 mostra que os principais incumprimentos do trabalhador, são a violação do dever lealdade, dever de zelo e as faltas injustificadas com maior efeito no STJ.

4.5 EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO 2007-2009

Actualmente, o emprego está a diminuir com um acompanhamento da subida da taxa de desemprego, pelo que analisa-se a sua evolução ao pormenor.

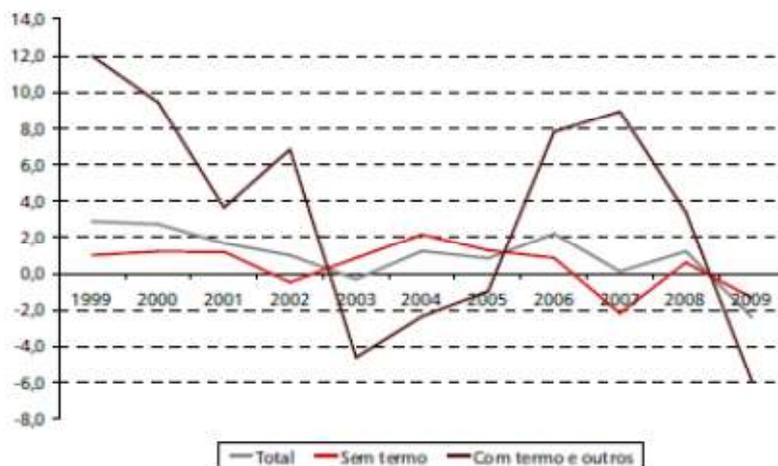
Figura 4.5.1: Taxas de variação anual (%) do emprego



Fonte: INE, Anuário estatístico de Portugal de 2009, 23 de Dezembro de 2010:4.

Em geral analisa-se através da figura 4.5.1, que entre 2007 a 2009, mostra-se os picos mínimos em 2009 com grandes descidas para as taxas de variações anuais negativas chegando a atingir os -4,0%. Esta descida deve-se ao emprego assalariado que baixou em 2,4% contribuindo em 65% para a diminuição global. Seguiu-se os trabalhadores por conta própria com uma redução de 6,6% contribuindo com 30% para a sua quebra no total. Em particular, no ano de 2007 manifesta-se o pico máximo para outras formas de emprego. Em 2008 manifesta-se o pico máximo para o emprego e também para os trabalhadores por conta de outrem. Embora, sejam variações positivas nos seus picos são muito pouco significativas. A grande subida evidencia-se de 2006 para 2007 passando de uma taxa de variação negativa de -3,5% para uma taxa de variação positiva de 0,5% ao nível das outras formas de emprego e emprego. Contudo, estas taxas negativas mostram que o emprego está a diminuir significativamente e o desemprego a aumentar, por causa das falências das empresas privadas e as reformas da administração pública. Deste modo, o nosso país já não é atractivo ao nível de Investimento Directo Estrangeiro (IDE), porque a política fiscal não é vantajosa e a concessão ao crédito bancário está cada vez mais difícil. A nossa mão-de-obra é cara, temos poucos recursos endógenos, e somos pouco competitivos, porque existe fraca aposta na inovação das empresas.

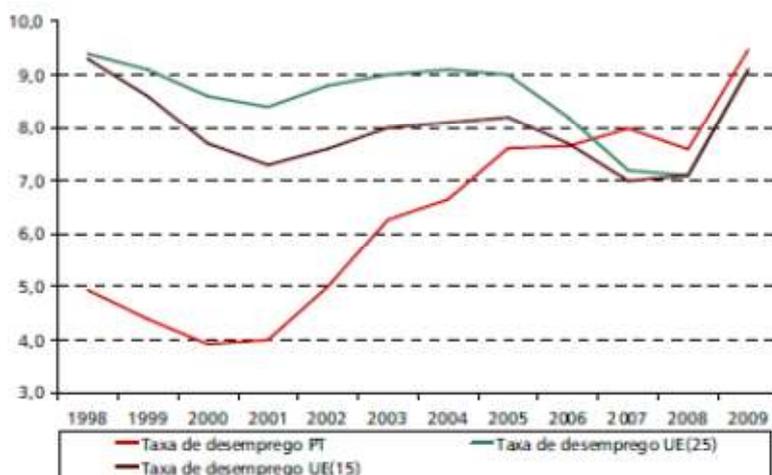
Figura 4.5.2 : Taxas de variação anual (%) do emprego por conta de outrem segundo o tipo de contrato



Fonte: INE, Anuário estatístico de Portugal de 2009, 23 de Dezembro de 2010:5.

Da leitura da figura 4.5.2 evidencia-se, que o total do emprego contratual baixou significativamente de 2007 para 2009. A descida dos contratos a termo foi bastante maior do que os contratos sem termo e outros. O emprego assalariado teve a maior diminuição ao nível dos contratos com termo e em outras situações contratuais, a taxa de variação foi de -5,9%, contribuindo para uma quebra superior a 30%. Estas reduções devem-se à contenção da despesa pública da administração pública para reduzir o défice para os 3% da média do PIB e para nos mantermos no pacto de estabilidade e crescimento da EU. Assim, permitir uma sustentabilidade das finanças públicas para atingirmos o objectivo da coesão socioeconómica da UE.

Figura 4.5.3: Taxa de desemprego em Portugal na UE 25 e EU 15



Fonte: INE, Anuário estatístico de Portugal de 2009, 23 de Dezembro de 2010:4.

Através da figura 4.5.3, verifica-se que a taxa de desemprego subiu significativamente de 2008 para 2009 nas áreas em estudo. Deste modo, a taxa de desemprego está superior em Portugal, relativamente à UE 25 e UE 15. A taxa de desemprego em Portugal subiu devido às insolvências das empresas e das medidas de austeridade praticadas pelo governo. Assim, significa que a taxa salarial é superior à taxa média de produtividade. O objectivo da política económica do pleno emprego está difícil de ser alcançado.

CAPITULO 5 CONCLUSÃO

O desemprego e precarização das relações laborais, em que o trabalho efectivo é cada vez menor, o que promove a redução da conflitualidade laboral. Deste modo, quem não trabalha e não tem emprego, também não dá origem a conflitos de trabalho, não criando novos processos judiciais laborais, no âmbito dos incumprimentos do contrato de trabalho.

O direito ao trabalho está a ser posto em causa, a actual tecnologia e economia, levaram a que uma grande maioria da população activa ficasse desempregada. Não há mercado de trabalho que absorva toda a população activa, logo o direito ao trabalho consagrado a nível constitucional deixou de ser minimamente concretizável. Embora, os conflitos entre empregadores e trabalhadores possam ser resolvidos, através da negociação, apenas o direito do trabalho pode regular e amenizar a grande desigualdade existente entre o empregador e o trabalhador.

Os principais resultados obtidos com a análise numérica provam que na primeira hipótese é verificada uma deficitária relação positiva entre o contrato de trabalho e o direito do trabalho como se pode constatar com a análise numérica ao nível dos fluxos de processos laborais. Verifica-se, um grande número de entradas de processos laborais nos tribunais, os processos concluídos, também são significativos. Embora, existam muitos processos pendentes. Consequentemente, houve uma diminuição da pendência nos processos laborais. Assim, ao longo dos anos a duração média dos processos laborais baixou um mês, sendo, actualmente a duração média de onze meses.

Nos processos laborais pendentes, pode-se constatar um aumento pouco significativo 5,3%, no peso relativo das acções declarativas no total destes processos, variando de 25,2% em 2007 para 30,5% em 2010. Este aumento foi seguido por uma baixa comparável de 4,9% no efeito relativo das acções executivas, que passaram de 21,9% em 2007 para 16,9% em 2010.

A segunda hipótese é constatada pela análise numérica que evidencia diferenças entre a área processual laboral e as outras áreas processuais. O maior peso deve-se aos processos cíveis. Os processos com menor impacto são os tutelares e do trabalho. Os processos de trabalho são os que têm menos processos pendentes. Ao longo dos anos, o número de processos pendentes, desceu no geral. Analisa-se, que ao longo dos anos em estudo (2007 a 2010) houve uma subida progressiva de processos cíveis pendentes, alcançando o seu pico máximo em 2008. Nos anos de 2007 e 2010 o número de processos laborais concluídos é maior que o número de

processos iniciados. Ao nível dos processos iniciados e terminados os processos cíveis e tutelares subiram e os processos de trabalho e penais decresceram.

A terceira hipótese é verdadeira, Portugal é um país conflituoso ao nível jurídico/laboral nos anos em estudo, apesar de ter um menor peso relativamente aos outros tipos de processo, como se constata pela análise numérica. O número de recursos cíveis, terminados por tribunal ao longo dos anos, tem diminuído com pouca significância no total. Verifica-se, uma inexistência de recursos ao nível do TRG, no geral, o número de recursos, nos anos em estudo sofreu uma diminuição, à excepção dos TRC e TRE que aumentaram o número de recursos. As acções declarativas aumentaram e os procedimentos cautelares também tiveram um crescimento positivo de 2009 a 2010. Todos os restantes tipos de espécies de processos tiveram uma diminuição. O desempenho dos tribunais de 1.^a instância, segundo a taxa de resolução e eficiência subiu evidenciando um peso significativo. A maior taxa de eficiência é no centro do país, Lisboa e Vale do Tejo e Alentejo com 100% em 2008. A taxa de resolução com maior resultado deve-se a Coimbra com 116,95% em 2009 e Centro com 111,11% em 2008. O movimento de processos por área, com maior saliência para os pendentes, estão a aumentar, no total, ao longo dos anos. Os iniciados e terminados baixaram de 2009 para 2010 no total.

A taxa de desemprego é maior em Portugal do que na UE 25 e tem vindo a aumentar. O emprego assalariado e dos trabalhadores por conta própria tiveram uma quebra no global. O emprego assalariado teve a maior redução ao nível dos contratos com termo e em outras situações contratuais e uma baixa redução ao nível dos contratos sem termo.

A justiça laboral teve os seus processos pendentes, iniciados e terminados a baixarem de 2009 para 2010. Os restantes tipos de processos baixaram ao nível dos processos pendentes à excepção dos processos cíveis que aumentaram ao longo dos anos. Em termos dos processos terminados, houve um decréscimo generalizado. Os processos de justiça militar subiram de 2009 para 2010.

O maior número de acidentes mortais e não mortais reflectiram-se no sector secundário. Os casos de acidentes mortais são maiores na construção do que na indústria, mas ambos tiveram um decréscimo ao longo dos anos. O sector terciário, também tem um grande impacto em termos de acidentes mortais e não mortais, logo os acidentes mortais baixaram.

Incumprimento do Contrato de Trabalho

Os tipos de incumprimento ao contrato de trabalho mais comuns nos tribunais portugueses, são ao nível do empregador o despedimento ilícito. Os principais incumprimentos ao contrato de trabalho pelo trabalhador, são a violação do dever de lealdade, dever de zelo e as faltas injustificadas.

As limitações do estudo consistem na pouca bibliografia, poucas teses e artigos recentes para o tema. A nível quantitativo o material existente em Portugal é escasso, para testar e compreender os tipos mais frequentes de incumprimento ao contrato de trabalho.

As pistas para investigações futuras consistem na aplicação de inquéritos nos tribunais portugueses de 1.^a, 2.^a e 3.^a instância para obter estatísticas sobre a movimentação processual. Ainda, com o recurso ao programa PASW 19.0 fazer uma análise factorial sem perda dos dados iniciais, para mostrar o peso nas componentes principais e a sua variância total explicada. As variáveis são quantitativas que permitirá fazer uma correlação de Pearson para ver melhor a sua relação causa efeito entre as variáveis do incumprimento do contrato de trabalho.

Segundo Oliveira (2011), a população activa sem qualquer vínculo contratual já é uma parte muito significativa do mercado de trabalho, para quem não há lei, acredita que os direitos de quem tem contrato de trabalho são o seu inimigo.

FONTES

“*Código Civil*” (2007), Janeiro, Coimbra, Almedina.

Gonçalves, Fernando (2010), “*Código do Trabalho*”, 24.^a Edição, Coimbra, Almedina.

Leite, Jorge (2000), “*Legislação de Trabalho*”, 15.^a Edição, Outubro, Coimbra, Coimbra Editora.

Moreira, António José (1999), “*Compêndio de Leis do Trabalho*”, 6.^a Edição, Outubro, Coimbra, Almedina.

Neto, Abílio (2005), “*Código do Trabalho*”, 2.^o edição, Janeiro, Lisboa, Ediforum.

INTERNET

www.ine.pt

www.dgsi.pt

www.siej.dgpj.mj.pt

BIBLIOGRAFIA

- Amado, João Leal (2009), “*Contrato de Trabalho*”, 1.^a Edição, Coimbra, Coimbra Editora.
- António Vilar & Associados (2011), “*Direito do Trabalho em 100 Quadros*”, 2.^a Edição, Porto, Vida económica – editorial, SA.
- Barbosa, Paula (2007), “*Da Ilícitude do Despedimento por Justa Causa e suas Consequências Legais*”, Lisboa, AAFDL Alameda da Universidade.
- Carvalho, Paulo Morgado (2011), “*Código do Trabalho a Revisão de 2009*”, 1.^a Edição, Coimbra, Coimbra Editora.
- Cordeiro, António Menezes (1991) “*Manual de Direito do Trabalho*”, Coimbra, Almedina.
- Curado, Armando Antunes (2007), “*Manual Prático de Direito do Trabalho*”, 4.^o Edição, Lisboa, Quid Iuris.
- Deco Proteste (2010), “*As Leis do Trabalho*”, Do Primeiro Emprego à Reforma, 3.^a Edição, Lisboa, Revista e Actualizada, Editores Lda.
- Fartaria Faria Joaquim e Carla Jobling (2009), “*Cessaçã o do Contrato de Trabalho*”, 2.^a Edição, Lisboa, Verlag Dashofer.
- Fernandes, António de Lemos Monteiro (2009), “*Direito do Trabalho*”, 14.^a Edição, Coimbra, Almedina.
- Gameiro, António e Luís Pereira (2010), “*Laboral e Segurança Social*”, 2.^a Edição, Agosto, Lisboa, Coimbra Editora.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), “*Direito do Trabalho*”, Março, Coimbra, Coimbra Editora.
- Leitão, Manuel Teles de Menezes Luís (2010), “*Direito do Trabalho*”, 2.^a Edição, Coimbra, Almedina.
- Leite, Fausto (2009), “*Trabalho*”, Coimbra, Edições Almedina, SA.
- Martinez, Romano Pedro (2002), “*Direito do Trabalho*”, Abril, Coimbra, Coimbra Editora.
- Martinez, Romano Pedro (2005), “*Revista do CEJ*”, Dossiê Temático CEJ – 25 anos, 1.^o Semestre, Lisboa, CEJ.
- Martinez, Romano Pedro (2010), “*Direito do Trabalho*”, 5.^a edição, Novembro, Coimbra, Almedina.
- Martins, M. Luís (2007), “*Incumprimento do Contrato de Trabalho*”, 2.^a Edição, Agosto, Lisboa, Verlag Dashofer.

MTSS (2007), “*Livro Branco da Relações Laborais*”, Comissão do Livro branco das Relações Laborais, 1.ª Edição: 30 de Novembro, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

MTSS (2006), “*Livro Verde sobre as Relações Laborais*”, Abril, Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Oliveira, Daniel (2011), “ANTES PELO CONTRÁRIO, Finalmente seremos todos precários” (www.expresso.pt), Sexta feira, 23 de Setembro de 2011, 8:00, DISPONÍVEL EM: [HTTP://AEIOU.EXPRESSO.PT/FINALMENTE-SEREMOS-TODOS-PRECARIOS=F675623](http://AEIOU.EXPRESSO.PT/FINALMENTE-SEREMOS-TODOS-PRECARIOS=F675623)

Pinheiro, Sousa Paulo (2010), “*Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*”, Conforme as alterações ao código de processo trabalho introduzidas pelo DL N.º 295/2009, de 13 de Outubro, Abril, 1.ª edição, Coimbra, Coimbra Editora.

Pinto, Abranches Nuno (2009), “*Instituto Disciplina Laboral*”, Novembro, Coimbra, Coimbra Editora.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), “*Direito do Trabalho*”, 3.ª edição, Maio, Coimbra, Almedina.

Vasconcelos, Joana (2010), “*O Contrato de Trabalho 100 Questões*”, 3.ª Edição, Revista e Actualizada, Lisboa, Universidade Católica Editora.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011), “*Manual de Direito do Trabalho*”, Janeiro, Lisboa, Verbo.