







Manual de
Direito
do
Trabalho

FICHA TÉCNICA

Título: Manual de Direito do Trabalho

Autores: Bernardo da Gama Lobo Xavier
P. Furtado Martins
A. Nunes de Carvalho
Joana Vasconcelos
Tatiana Guerra de Almeida

Editor: Letras e Conceitos, Lda.
geral.letraseconceitos@gmail.com

Março de 2018

Paginação: Nuno Almeida

Impressão e acabamento: ???

Depósito Legal: ???

ISBN: 978-989-8823-67-0

A reprodução, total ou parcial, desta obra, por fotocópia ou qualquer outro meio, mecânico ou electrónico, sem prévia autorização do autor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.



Manual de
Direito
do
Trabalho

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER



Com a colaboração de:

P. Furtado Martins | A. Nunes de Carvalho
Joana Vasconcelos | Tatiana Guerra de Almeida

3.^a Edição

Revista e Actualizada





NOTA DE APRESENTAÇÃO

Este *Manual* vem na linha das sucessivas edições da *Iniciação ao Direito do Trabalho*, livro sem preocupações de erudição, essencialmente destinado ao ensino, ainda nos domínios do anterior Código do Trabalho de 2003. O *Manual* que aqui apresentamos, para além da necessária adaptação ao Código do Trabalho de 2009, mantém um registo de simplificação e condensação, mas – sendo mais ambicioso – introduz alguns outros temas de modo a dar uma panorâmica completa das questões do trabalho e outras que lhe estão conexas. Pensamos que seria importante deixar algumas questões essenciais tratadas desenvolvidamente (por exemplo, qualificação do contrato como de trabalho, categoria dos trabalhadores, retribuição, justa causa de despedimento, aplicação das normas do Direito do trabalho), com maior profundidade de que a corrente na manualística. Move-nos a esperança de que, pelo menos, nesses e noutros capítulos, este *Manual* possa servir não só os estudantes, mas também a comunidade dos juristas entre nós votados ao Direito do trabalho.

Trata-se de um texto saído da equipa docente da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Lisboa), sendo um trabalho colectivo em que é muito difícil dar a cada um o que é seu. Analogamente à *Iniciação*, muitos dos textos correspondem a adaptações e simplificações do que vínhamos leccionando na Universidade Católica, e que faziam parte de livros como o *Curso de Direito do Trabalho* e ainda de outras obras. As adaptações são essencialmente da responsabilidade dos Drs. Furtado Martins, na parte do contrato de trabalho, e Nunes de Carvalho, na matéria de fontes e da relação colectiva de trabalho, mas ainda com intervenção importante em tópi-

cos como os do tempo do trabalho e da categoria do trabalhador. Devem-se também a estes autores de colaboração principal não poucas contribuições originais, principalmente a partir do Capítulo IX. Registem-se ainda os contributos das Dr.^{as} Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, basicamente nos Capítulos VII e VIII, e ainda em outros pontos do texto.

Lisboa, Janeiro de 2011
Bernardo da Gama Lobo Xavier

Nota da 2.^a edição

Já esgotada a primeira, a presente segunda edição destina-se antes de mais à actualização necessária pela legislação que se tem publicado, tomando em conta as revisões do Código do Trabalho operadas por vários diplomas e seu controlo pelo Tribunal Constitucional. Aproveitou-se a oportunidade para corrigir alguns lapsos e completar indicações bibliográficas, ainda que neste último aspecto as vicissitudes da impressão não tivessem possibilitado desempenho completo.

Não se oferece apenas uma actualização e revisão.

Fizeram-se alguns desenvolvimentos de monta na teorização do contrato de trabalho como *relational contract*, ou, melhor, como contrato de relacionamento (n.ºs 9.2.1. e 9.2.7.); em matéria de forma e eficácia da comunicação e notificação dos actos (n.º 12.7.1.), principalmente no que se refere às informações, decisões e outros comportamentos declarativos do empregador; e, ainda, quanto às consequências jurídicas das irregularidades procedimentais (n.º 12.5.). As teorizações gerais das fontes (n.ºs 8 e ss.) e da sua aplicação (n.º 25.1.) foram também revistas em profundidade e ampliadas. Igualmente foi significativamente alterado o texto relativo à retribuição (n.ºs 11.5. a 11.8.), com colaboração da Prof.^a Joana Vasconcelos.

Lisboa, Janeiro de 2014

Nota da 3.^a edição

A presente edição contém alterações indispensáveis para dar conta das modificações legislativas e da produção da doutrina e jurisprudência mais inovadora dos últimos quatro anos, ficando o presente volume actualizado até 1 de Março de 2018. Procederam-se a alterações de redacção que visam a correcção, clarificação e melhor entendimento do texto. Deixam-se ainda alguns desenvolvimentos que se consideraram mais úteis.

Lisboa, Março de 2018



ÍNDICE

ABREVIATURAS	27
NOTA BIBLIOGRÁFICA	29
I.	
INTRODUÇÃO	35
I.1. Noção de Direito do trabalho	35
I.1.1. Definição de Direito do trabalho	35
I.1.2. Trabalho objecto do Direito do trabalho	35
I.1.3. Modernidade do Direito do trabalho	41
I.1.4. Direito individual (relação individual de trabalho) e direito colectivo (relação colectiva de trabalho)	42
I.2. Evolução histórica	44
I.2.1. Evolução geral	44
I.2.2. Direito do trabalho em Portugal	47
I.3. Direito do trabalho como ramo da ciência jurídica	55
I.3.1. Importância do Direito do trabalho	55
I.3.2. Autonomia científica	57
I.3.3. Princípios dominantes e métodos específicos	58
I.3.4. Caracterização do Direito do trabalho	63
I.3.5. Âmbito do Direito do trabalho	67
I.3.6. Relações com os outros ramos do Direito	67
I.4. Direito do trabalho actual	69
I.4.1. Flexibilidade, desregulamentação e procedimentalização	69
I.4.2. Acção dos grupos organizados	70
I.4.3. Concertação social	71
I.4.4. Outras tendências	75

II.

QUADROS INSTITUCIONAIS

2. EMPRESA	85
2.1. Concepções de empresa no Direito	85
2.1.1. Relevância da empresa	85
2.1.2. Acepções de empresa	86
2.1.3. Empresa para o Direito do trabalho	91
2.2. Empregador e empresa: poderes da entidade empregadora em relação à empresa	96
2.2.1. Liberdade de empresa	96
2.2.2. Poder de organização quanto ao pessoal da empresa	97
2.3. Trabalhadores e empresa. Organizações dos trabalhadores na empresa. Linhas gerais	99
3. SINDICATOS	109
3.1. Sindicalismo e Direito do trabalho	109
3.1.1. Noções gerais	109
3.1.2. Conceito de sindicato no Direito português	113
3.1.3. Princípio da liberdade sindical	116
3.1.4. Princípio da autonomia sindical	127
3.2. Actividade sindical em geral	131
3.2.1. Linhas gerais da actividade sindical	131
3.2.2. Actividade sindical na empresa	132
3.2.3. Reivindicação	139
3.3. Conflitos colectivos	141
3.3.1. Noção de conflito colectivo	141
3.3.2. Conflitos jurídicos e conflitos económicos	141
3.4. Meios pacíficos de solução dos conflitos colectivos	142
3.4.1. Negociação de convenções colectivas	142
3.4.2. Conciliação	150
3.4.3. Mediação	151
3.4.4. Arbitragem	151
3.4.5. Soluções jurisdicionais	153

3.4.6. Intervenção governamental	154
3.5. Lutas laborais. Greve	155
3.5.1. Greve: noções gerais	155
3.5.2. Processo de declaração da greve	160
3.5.3. Situação de greve	165
3.5.4. Efeitos da greve	166
3.5.5. Cessação da greve	174
3.5.6. Natureza jurídica da greve	176
3.5.7. Greve ilícita: problema da licitude das greves atípicas (greves impróprias e abusivas)	177
3.5.8. Consequências da greve ilícita	183
3.5.9. Formas ilícitas de luta laboral	185
3.6. Organização sindical	187
3.6.1. Níveis de organização no plano nacional	187
3.6.2. Organização internacional	195
3.6.3. Constituição das associações sindicais	195
3.6.4. Denominação, personalidade, capacidade, atribuições e legitimidade das associações sindicais	197
3.6.5. Património	203
3.6.6. Órgãos das associações sindicais	203
3.6.7. Dirigentes sindicais	204
3.6.8. Protecção dos dirigentes sindicais	206
3.6.9. Associados	211
3.6.10. Extinção das associações sindicais	214
4. COMISSÕES DE TRABALHADORES	217
4.1. Institucionalização das comissões de trabalhadores	217
4.2. Regime das comissões de trabalhadores	218
4.2.1. Noção	218
4.2.2. Constituição	220
4.2.3. Composição e mandato	220
4.2.4. Poderes (funções)	221
4.2.5. Funcionamento	225
4.2.6. Protecção dos membros das comissões de trabalhadores	225

4.2.7. Conselhos de empresa europeus	226
5. ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES	227
5.1. Noções gerais e atribuições	227
5.2. Níveis e organização	229
III.	
FONTES DE DIREITO DO TRABALHO	
6. FONTES COMUNS	233
6.1. Fontes comuns externas	235
6.1.1. Convenções internacionais. As convenções da OIT	235
6.1.2. Direito comunitário	237
6.2. Fontes comuns internas	239
6.2.1. Constituição	239
6.2.2. Leis da Assembleia da República e Decretos-Lei do Governo	242
6.2.3. Outras normas	247
6.2.4. Participação dos trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho	247
6.2.5. Outras fontes	248
7. FONTES PRÓPRIAS – INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO E USOS LABORAIS	253
7.1. Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	254
7.1.1. Convenções colectivas	255
7.1.1.1. Noção	255
7.1.1.2. Tipos e sujeitos de convenção colectiva	256
7.1.1.3. Conteúdo das convenções colectivas	258
7.1.1.4. Celebração, depósito e publicação das convenções colectivas	261
7.1.1.5. Aplicação das convenções colectivas – âmbito pessoal	262
7.1.1.6. Aplicação das convenções colectivas – âmbito territorial	266
7.1.1.7. Aplicação das convenções colectivas – âmbito temporal (vigência, cessação, sobrevivência)	266
7.1.1.8. Aplicação das convenções colectivas – suspensão	272

7.1.1.9. Aplicação das convenções colectivas – suspensão de eficácia na empresa	273
7.1.1.10. Força vinculativa	276
7.1.1.11. Natureza jurídica	281
7.1.2. Acordos de adesão	282
7.1.3. Decisões de arbitragem (voluntária, obrigatória e necessária)	283
7.1.4. Portarias de extensão	283
7.1.5. Portarias de condições de trabalho	287
7.1.6. Relevância dos instrumentos de regulamentação colectiva	289
7.2. Usos laborais	290
8. SENTIDO DAS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO	299
8.1. Indicação da sequência	299
8.2. Princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador	300
8.3. Interpretação	306
8.4. Integração	308

IV .

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (ESTÁTICA)

9. NOÇÕES GERAIS	313
9.1. Noção. Análise da definição legal de contrato de trabalho	313
9.1.1. Contrato	314
9.1.2. Prestação de actividade	315
9.1.3. Subordinação jurídica	316
9.1.4. Retribuição	323
9.2. Outras características do contrato de trabalho	323
9.2.1. Contratualidade (desenvolvimento)	324
9.2.2. Onerosidade e comutatividade	329
9.2.3. Complexidade de conteúdo	330
9.2.4. Durabilidade	331
9.2.5. Carácter colaborativo	332
9.2.6. Carácter fiduciário	333

9.2.7. Outros aspectos. Contrato de trabalho e teoria dos <i>relational contracts</i> . Contrato de trabalho como contrato de relacionamento	335
9.2.8. Comercialidade do contrato de trabalho	343
9.3. Contrato de trabalho e figuras próximas	346
9.3.1. Contrato de trabalho e contrato de sociedade	348
9.3.2. Contrato de trabalho e contrato de mandato	349
9.3.3. Contrato de trabalho e contrato de agência	350
9.3.4. Contrato de trabalho e contrato de empreitada	351
9.4. Contratos equiparados	352
9.5. Trabalho autónomo e trabalho subordinado.	
Casos duvidosos e fraude. A presunção de laboralidade do art. 12.º	
Critério do contrato de trabalho	355
9.5.1. Distinção entre trabalho autónomo e subordinado.	355
9.5.2. Problemas de qualificação e a vontade das partes.	358
9.5.3. Presunção de laboralidade (art. 12.º)	371
9.5.4. Critério para a qualificação do contrato de trabalho	383
9.5.5. Punição da fraude	385
9.5.6. Crise do conceito de subordinação	386
9.6. Contratos de trabalho em regime especial	390
9.6.1. Considerações gerais. «Modalidades» do contrato de trabalho	390
9.6.2. Contratos de trabalho especiais	395
9.6.2.1. Regime geral e indicação de alguns tipos	395
9.6.2.2. Contrato de trabalho dos profissionais de espectáculo	400
9.6.2.3. Contrato de serviço doméstico	403
9.6.2.4. Contratos de trabalho com desportistas profissionais	404
9.6.3. Adaptação dos regimes laborais	406
9.6.4. Trabalho atípico	407
9.6.4.1. Teletrabalho	407
9.6.4.2. Outras situações	410
9.6.5. Formas de actividade análogas	411
10. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	413
10.1. Empregador (entidade empregadora); a empresa	413
10.1.1. Noção de empregador (entidade empregadora)	413

10.1.2. Empregador, patrão e empresa; chefe de empresa e empresário	413
10.1.3. Grupos de empresas. Pluralidade de empregadores	417
10.1.3.1. Grupos de empresas	417
10.1.3.2. Contrato com pluralidade de empregadores	421
10.1.3.3. Trabalho simultâneo para um grupo informal de empregadores	423
10.1.3.4. Cedência ocasional	423
10.1.3.5. Situações de fornecimento de mão-de-obra ou de «trabalho temporário»	425
10.1.4. Diversos tipos de entidades empregadoras	431
10.2. Trabalhador	435
10.2.1. Noção	435
10.2.2. Espécies	436
10.2.3. Qualificações subjectivas do trabalhador:	437
A) antiguidade; b) categoria	437
11. CONTEÚDO DO CONTRATO DE TRABALHO	451
11.1. Posição do empregador. Poderes do empregador	451
11.1.1. Poder directivo	453
11.1.2. Poder disciplinar	464
11.1.3. Poder regulamentar	475
11.2. Posição do trabalhador	479
11.2.1. Direitos, deveres e garantias	479
11.2.1.1. Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores previstos no código	479
11.2.1.2. Direitos pessoais fundamentais dos trabalhadores especialmente relevantes	482
11.2.1.3. Direito à escolha de profissão e ao desenvolvimento profissional. A ocupação efectiva	492
11.2.2. Protecção da categoria do trabalhador	494
11.2.3. Modificações da categoria	501
11.2.4. Comissão de serviço	505
11.2.5. Invenções e criações literárias, científicas e artísticas do trabalhador	507
11.2.6. Responsabilidade do empregador pelos actos dos trabalhadores na empresa	510
11.3. Local de trabalho	517

II.3.1. Fixação do local do trabalho	517
II.3.2. Garantia de inamovibilidade	520
II.3.3. Poder directivo e o local do trabalho	521
II.3.4. Possibilidades de transferência unilateral	525
II.3.5. Transferências previstas no contrato	531
II.3.6. Curtas deslocações e transferências temporárias	533
II.3.7. Despesas impostas pela transferência	534
II.4. Tempo de trabalho (Duração e organização)	537
II.4.1. Questões gerais	537
II.4.2. Período normal de trabalho	539
II.4.3. Período de funcionamento	545
II.4.4. Horário de trabalho	547
II.4.5. Trabalho por turnos	553
II.4.6. Trabalho nocturno	554
II.4.7. Trabalho suplementar	556
II.4.8. Adaptabilidade da duração de trabalho. Banco de horas.	560
II.4.9. Trabalho a tempo parcial	563
II.4.10. Trabalho intermitente	567
II.5. Retribuição: noções gerais	570
II.5.1. Preliminares	570
II.5.2. Políticas de fixação das retribuições e seus condicionamentos jurídicos: os salários mínimos	573
II.5.3. Retribuição em sentido técnico-jurídico	583
II.5.4. Modalidades e estrutura	588
II.5.5. Determinação e cálculo da retribuição. Retribuição em concreto e retribuição modular	607
II.6. Retribuição: cumprimento (pagamento)	613
II.6.1. Formas de cumprimento	613
II.6.2. Lugar do cumprimento	613
II.6.3. Tempo do cumprimento	614
II.6.4. Cumprimento por defeito ou em excesso	615
II.7. Retribuição: tutela	615
II.7.1. Não discriminação e o princípio da igualdade	616
II.7.2. Irredutibilidade da retribuição	618

II.7.3. Conservação da retribuição mesmo sem trabalho efectivo	620
II.7.4. Limitações às formas de extinção da obrigação de retribuição	620
II.7.4.1. (Im)possibilidade de renúncia	621
II.7.4.2. Limitações à cessão	622
II.7.4.3. Insusceptibilidade de compensação	622
II.7.5. (Im)penhorabilidade	623
II.7.6. Meios de tutela relativos ao não cumprimento da obrigação de retribuição	624
II.7.7. Sistema de garantia salarial	626
II.7.8. Documento a entregar ao trabalhador e recibo	628
II.7.9. Prescrição	629
II.8. Outras vantagens e condições de trabalho	634

V.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (DINÂMICA)

12. CONSTITUIÇÃO E FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	641
12.1. Preliminares. Liberdade de trabalho e direito ao trabalho. Pacto de permanência e de não concorrência. Recrutamento e estatuto do candidato ao emprego	641
12.1.1. Liberdade de trabalho e direito ao trabalho	641
12.1.2. Pactos de permanência e de não concorrência	644
12.1.3. Recrutamento. Estatuto do candidato a emprego	646
12.2. Formação do contrato de trabalho: elementos essenciais	650
12.2.1. Personalidade jurídica	650
12.2.2. Capacidade jurídica	651
12.2.3. Consentimento	652
12.2.4. Elementos objectivos	656
12.3. Formação do contrato de trabalho: Elementos acidentais	657
12.3.1. Condição	657
12.3.2. Termo	658
12.4. Contrato-promessa	658
12.5. Forma	659

12.6. Período experimental	661
12.7. Eficácia dos actos e validade do contrato de trabalho	665
12.7.1. Eficácia dos actos. A comunicação dos actos na empresa	665
12.7.2. Invalidez do contrato de trabalho	667
13. INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	671
13.1. Descansos diários, pausas, descansos semanais e feriados	671
13.1.1. Introdução	671
13.1.2. Intervalos e descansos diários	671
13.1.3. Descanso semanal	672
13.1.4. Feriados	673
13.2. Férias	676
13.2.1. Fundamento do direito a férias	676
13.2.2. Duração	676
13.2.3. Período de referência e data de vencimento	678
13.2.4. Retribuição durante as férias	682
13.2.5. Gozo do direito a férias	688
13.2.6. Tutela do direito a férias	691
13.3. Faltas, dispensas e licenças	693
13.3.1. Noção	693
13.3.2. Modalidades	695
13.3.2.1. Faltas justificadas	695
13.3.2.2. Faltas injustificadas	698
13.3.3. Outras ausências (licenças)	701
13.4. Suspensão	702
13.4.1. Questões gerais relativas à suspensão	702
13.4.2. Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador. Âmbito e regime	704
13.4.3. Suspensão por motivo da entidade empregadora: o <i>lay-off</i>	706
13.4.3.1. Questões gerais	706
13.4.3.2. Situações de crise empresarial (<i>lay-off</i>)	708
13.5. Modificação do contrato de trabalho	713

VI.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (EXTINÇÃO)

14. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (GENERALIDADES)	723
14.1. Problemas da extinção do contrato de trabalho: interesses subjacentes	723
14.2. Evolução legislativa	726
14.3. Princípio constitucional da garantia de segurança no emprego	732
14.4. Formas de extinção do contrato de trabalho	735
14.5. Regime da extinção nas convenções colectivas de trabalho	737
15. CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO	739
15.1. Caducidade do contrato de trabalho em geral	739
15.1.1. Noção e linhas gerais do instituto	739
15.1.2. Impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva	740
15.1.3. Situações relacionadas com a empresa de que não decorre a caducidade (insolvência e transmissão da empresa)	745
15.1.3.1. Insolvência do empregador	745
15.1.3.2. Transmissão do estabelecimento	747
15.1.4. Reforma do trabalhador	751
15.2. Caducidade (cont.): Caso especial dos contratos a termo (ou a prazo)	753
15.2.1. Noção e relevância prática dos contratos a termo	753
15.2.2. Efeitos	755
15.2.3. Requisitos	755
15.2.4. Espécies e regime dos contratos de trabalho a termo	758
15.2.5. Tutela do trabalhador	764
15.2.6. Ruptura do contrato antes do termo estabelecido	768
16. REVOGAÇÃO	773
16.1. Noção e regime	773
16.2. Revogação e reforma antecipada	780
16.3. Revogação com efeitos práticos obtidos pela suspensão consensual. Pré-reforma	782

17. DESPEDIMENTO	785
17.1. Questões gerais	785
17.1.1. Introdução	785
17.1.2. Espécies de despedimento	788
17.1.3. Despedimento e garantia da segurança no emprego	789
17.2. Despedimento do empregador imediato com justa causa «subjectiva».	
Conceito de justa causa	793
17.2.1. Conceito legal de justa causa: art. 351.º, 1, do código do trabalho	793
17.2.2. Justa causa como «cláusula geral» ou «conceito indeterminado»	796
17.2.3. Critério operacional para a averiguação da justa causa	797
17.2.4. Exemplificação legal de situações de justa causa	799
17.2.5. Apreciação da justa causa pelos tribunais	801
17.3. (Continuação): procedimento de despedimento com justa causa	803
17.3.1. Princípios gerais. Fases	803
17.3.2. Iniciativa e instrução do processo. Nota de culpa	804
17.3.3. Defesa do trabalhador e instrução complementar	810
17.3.4. Decisão	814
17.3.5. Suspensão preventiva do despedimento	817
17.3.6. Ilicitude do despedimento, nulidades e irregularidades do procedimento	819
17.3.7. Procedimento em casos especiais	823
17.4. (Continuação): improcedência da justa causa	824
17.5. Despedimento do empregador com justa causa «objectiva»:	
extinção do posto de trabalho	826
17.5.1. Noções gerais	826
17.5.2. Requisitos da cessação	828
17.5.3. Selecção	830
17.5.4. Procedimento de despedimento	835
17.5.5. Impugnação e suspensão do despedimento	838
17.5.6. Tutela do trabalhador despedido	841
17.6. Despedimento do empregador por inadaptação do trabalhador	
ao posto de trabalho	852
17.6.1. Noções gerais	852
17.6.2. Procedimento de despedimento	857
17.6.3. Impugnação e suspensão preventiva do despedimento	858

17.6.4. Tutela do trabalhador despedido	859
17.7. Despedimento dos trabalhadores contratados em regime de comissão de serviço	860
17.8. Despedimento colectivo	862
17.8.1. Noção	862
17.8.2. Procedimento de despedimento colectivo	864
17.8.3. Impugnação e suspensão do despedimento colectivo	870
17.8.4. Tutela do trabalhador despedido (remissão)	872
17.9. Despedimento do empregador contrário à lei	874
17.9.1. Consequências do despedimento contrário à lei	874
17.9.2. Consequências do despedimento ilícito	876
17.9.3. Situações que dão lugar à aplicação das consequências	885
Do despedimento ilícito. Despedimento “de facto”	885
17.9.4. Despedimento irregular	889
17.9.5. Impugnação	889
17.10. Resolução e denúncia pelo trabalhador. O abandono do trabalho.	893
18. ASPECTOS ESPECIAIS DA EXTINÇÃO	899
VII.	
SITUAÇÕES ESPECIAIS	
19. TRABALHADORES COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES	905
19.1. Aspectos gerais	905
19.2. Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	916
20. TRABALHADORES MULHERES.	
DESENVOLVIMENTO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE	921
21. TRABALHADORES E SITUAÇÕES DE IDADE	927
21. 1. Trabalhadores idosos	928
21. 2. Trabalhadores jovens	929

22. TRABALHADORES-ESTUDANTES	935
23. TRABALHADORES ESTRANGEIROS E EM DESTACAMENTO	941
24. TRABALHADOR COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA, COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA	949
VIII. APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	
25. APLICAÇÃO DAS NORMAS. TUTELA DE DIREITOS SUBJECTIVOS DO TRABALHADOR. TUTELA PENAL E ÓRGÃOS JUDICIAIS	955
25.1. Aplicação, concorrência e selecção de normas e o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador	957
25.1.1. Questões gerais	957
25.1.2. Concorrência de normas	962
25.1.3. Hierarquia das normas	963
25.1.4. Aplicação das normas no tempo	977
25.1.5. Aplicação das normas no espaço	987
25.2. A tutela de direitos. Direitos indisponíveis, irrenunciáveis e inderrogáveis. Aceitação. Caducidade. Prescrição. Limitação na prova.	991
25.2.1. Questões gerais. Tutela das posições subjectivas	991
25.2.2. Derrogabilidade, disponibilidade e renunciabilidade De direitos	993
25.2.3. Aceitação e convalidação de actos eventualmente lesivos (Perda do direito à impugnação)	997
25.2.4. Caducidade	998
25.2.5. Prescrição	999
25.2.6. Limitações na prova	1003
25.3. Tutela penal. Direito penal do trabalho	1004
25.4. Tribunais do trabalho e processo do trabalho	1010

IX.

PROTECÇÃO SOCIAL

26. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES 1025

27. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO 1027

28. PROTECÇÃO NOS ACIDENTES DE TRABALHO 1031

28.1. Noções gerais 1031

28.2. Responsabilização da entidade empregadora 1033

28.3. Noção de acidente de trabalho 1034

28.4. Regime legal 1035

28.5. Imperatividade do regime legal 1037

29. SEGURANÇA SOCIAL 1039

29.1. Sistema de segurança social 1041

29.2. Regimes complementares 1053

29.3. Os pilares da segurança social 1056

30. PROMOÇÃO DO EMPREGO 1059

31. FORMAÇÃO PROFISSIONAL 1065

X.

ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS
E ORGANIZAÇÃO ESTADUAL

32. ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS 1071

32.1. As instituições internacionais 1071

32.2. Organização internacional do trabalho (oit) 1073

32.3. Comunidade europeia (união europeia) 1076

33. ORGANIZAÇÃO ESTADUAL 1081

33.1. Ministério que tutela a área laboral (Ministério do trabalho) 1081

**33.2. Autoridade para as condições de trabalho
(ex- inspecção-geral do trabalho)**

1082

33.3. Organização judicial – Tribunais do trabalho (remissão)

1084

ABREVIATURAS

- A.A.** – Acordo de adesão
AAVV – Autores vários
Ac. Dout. – Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo
AC – Acordo colectivo
ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
AE – Acordo de empresa
An. Soc. – *Análise Social*
BMJ – *Boletim do Ministério da Justiça*
BFDUC – *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*
BTE – *Boletim do Trabalho e Emprego*
CC – Contrato colectivo
CCT – Convenção colectiva de trabalho
C. Civ. – Código Civil
C. Com. – Código Comercial
CES – Conselho Económico e Social
CIRE – Código da Insolvência e da Recuperação de Empresa (DL n.º 53/04, com várias alterações em diplomas subsequentes)
CJA – *Cadernos de Justiça Administrativa*
Colect. Jurisp. – *Colectânea de Jurisprudência*
Const. – Constituição
Conv. – Convenção
Cód.Soc.Com. – Código das Sociedades Comerciais
C. Pen. – Código Penal
CPC – Código de Processo Civil
CPT – Código de Processo do Trabalho
CT – Código do Trabalho vigente (texto de 2009 e subsequentes revisões)
CT/2003 – antigo Código do Trabalho de 2003
D – Decreto
DA – Decisão arbitral
DAR – *Diário da Assembleia da República*
DG – *Diário do Governo*
DL – Decreto-Lei
DR – *Diário da República*
ERCT – Estrutura de representação colectiva dos trabalhadores
ESC – *Estudos Sociais e Corporativos*
Estudos IDT – *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*
Hom. AMF – *Estudos de Direito de Trabalho em homenagem ao Prof. António Monteiro Fernandes* (2017), I e II vol., Nova Causa Ed.^a
Hom. BX – *Estudos dedicados ao Prof. Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier* (Lisboa, 2015), I, II e III vols., UC Ed.^a
Hom. JL – *Para Jorge Leite, I, Escritos jurídico-laborais*, (Coimbra, 2014), Cb.^a Ed.^a
IAS – Indexante dos Apoios Sociais (instituído pela Lei n.º 53-B/2006, de 29 de Dezembro)
INTP – Instituto Nacional do Trabalho e Previdência
IRCT – Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
JC – *Jurisprudência Constitucional*

JOUE – *Jornal Oficial da União Europeia*
JReg – *Jornadas Regionais de Direito do Trabalho*
(*Memória*), ed. Direcção Regional do
Emprego, Açores (Ponta Delgada, 2016)
L – Lei
LAT – Lei dos acidentes de trabalho
(L n.º 98/2009, de 4 de Setembro)
L. **Com. Trab.** – Lei das Comissões de
Trabalhadores (L n.º 46/79, de 12 de
Setembro)
LCT – Lei do Contrato de Trabalho (DL n.º 49
408, de 24-11-69, com várias alterações)
L. **Desp.** – Lei dos Despedimentos (DL n.º 64-
A/89, de 27 de Fevereiro, com alterações)
LDT – Lei da Duração do Trabalho (DL n.º
409/71, de 27 de Setembro, com alterações)
LFFF – Lei das Férias, Feriados e Faltas (DL n.º
874/76, de 28 de Dezembro, alterado pelo
DL n.º 397/91, de 16 de Outubro)
LG – Lei da Greve (L n.º 65/77, de 26 de
Agosto, alterada pela L n.º 30/92, de 20 de
Outubro)
LRCT – Lei das Relações Colectivas de
Trabalho (DL n.º 519-C1/79, de 29 de
Dezembro, com alterações)
LS – Lei Sindical (DL n.º 215-B/75, de 30 de
Abril, alterado pelo DL n.º 773/76, de 27 de
Outubro)
MT – Ministério do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
Par. Proc. Rep. – Parecer da Procuradoria-
Geral da República
PCT – Portaria de Condições de Trabalho

PE – Portaria de extensão
Prontuário – *Prontuário de Direito do Trabalho*
QL – *Questões Laborais*
RCT/03 – antiga Regulamentação do Código
do Trabalho de 2003, L n.º 35/2004, de 29
de Julho, com alterações
RCT/09 – actual regulamentação do Código
do Trabalho (L n.º 105/2009, de 14 de
Setembro)
RDE – *Revista de Direito e Economia*
RDES – *Revista de Direito e de Estudos Sociais*
RMP – *Revista do Ministério Público*
ROA – *Revista da Ordem dos Advogados*
SJ – *Scientia Iuridica*
STA – Supremo Tribunal Administrativo
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TC – Tribunal Constitucional
UE – União Europeia

As referências a números de artigos de
diplomas sem outra indicação devem
entender-se como reportados ao Código
do Trabalho em vigor desde 2009 e suas
revisões.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Bibliografia geral portuguesa

Para introduzir ao leitor as espécies bibliográficas mais relevantes limitá-
-nos-emos ao essencial, indicando, apenas, as publicações posteriores ao Cód-
igo do Trabalho. Proporcionar-se-á a bibliografia temática ao longo do livro, de-
vendo, contudo, continuar a ter-se em atenção a bibliografia geral, em que por
suposto se tratam os vários tópicos. A bibliografia geral não será mais referida a
propósito desses tópicos, a não ser nos casos em que tome um desenvolvimen-
to e importância excepcionais. Endereçamos desde já as nossas desculpas aos
leitores e, sobretudo, aos autores, por omissões que só poderemos reparar no
futuro.

Quanto a manuais, indicam-se desde logo o livro já clássico de ANTÓNIO
MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18.^a ed., Almedina (Coimbra, 2017),
e a obra muito completa, com exaustivas referências bibliográficas, de PEDRO
ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.^a ed., Almedina, Coimbra, 2017. Ci-
tamos, também, LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 3.^a ed., Almedina
(Coimbra, 2012), havendo edições mais recentes; e MARIA DO ROSÁRIO PALMA
RAMALHO, *Tratado de Direito do trabalho*, em 3 vols., ed. Almedina (Coimbra,
2015, 2016, 2015). Quanto a quadros institucionais e ao direito colectivo (sin-
dicatos, comissões de trabalhadores, instrumentos de regulamentação colecti-
va) e, em geral, fontes e aplicação do Direito, remetemos para os desenvolvi-
mentos de quem coordena esta obra (BERNARDO XAVIER, *Curso de Direito do
Trabalho*, 1, 3.^a ed., Ed. Verbo, Lisboa, 2004), ainda que tenham de sofrer actua-
lizações. Com particular incidência na relação individual de trabalho, citamos

JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.^a ed., Coimbra Editora (2014), havendo uma edição mais recente, e JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora (2007).

Quanto a colectâneas legislativas, existindo embora outras de mérito, indicamos a da equipa que preparou o *Código do Trabalho*, que já conta II edições (*Código do Trabalho*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, Almedina, Coimbra, 2017) e, ainda, a de ABÍLIO NETO, com abundante informação, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar*, 4.^a ed., Ediforum (Lisboa, 2013), e a de DIOGO MARECOS, *Código de trabalho anotado*, 3.^a ed., Almedina. (Coimbra, 2017).

Bibliografia estrangeira

As indicações bibliográficas são aqui quase exclusivamente de textos em português e de autores portugueses. O leitor que pretenda informação sobre os sistemas dos vários países pode obtê-la na *International Encyclopædia of Labour Law*, dir. por BLANPAIN, ainda que os volumes disponíveis nas bibliotecas portuguesas precisem normalmente de actualização. Um interessante e acessível estudo comparativo é o de MARTINEZ GIRON e ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y Comparado, Europeo y Norte-americano del Trabajo y de la Seguridad social*, ed. Netbiblo, Corunha, 2006. Omitimos detalhadas referências a ordenamentos importantes, porque estão muito longe do nosso: ainda assim deixa-se uma menção ao Direito alemão [para além das obras em que há traduções em línguas mais correntes, como a do clássico de HUECK/NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, ed. Revista de Derecho Privado (Madrid, 1963); e de WOLFGANG DÄUBLER, *Derecho del Trabajo*, ed. do Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, e de ULRICH ZACHERT, *Lezioni di Diritto del Lavoro Tedesco*, Trento, 1995, e, em inglês, de MANFRED WEISS e MARLENE SCHMIDT, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, 4.^a ed., Kluwer Law International (2008), pode apontar-se, em manuais curtos, o de BROX, RÜTHERS, HENSSLER, *Arbeitsrecht*, 19.^a ed., Munique, 2016]. Entre os muitos manuais de Direito do trabalho inglês, refere-se, MARK FREEDLAND, *The personal employment contract*, Oxford University Press, Nova Iorque, 2003 (reimp. 2005),

sendo de mencionar uma obra que guia o leitor continental nos meandros do Direito anglo-saxónico: GALIANA MORENO, *El contrato de trabajo en el Derecho ingles*, ed. Bosch (Madrid, 1978). Deve sempre considerar-se uma influentíssima obra ensaística de um autor de origem alemã, mas naturalizado inglês, OTTO KHAN-FREUND, *Labour and Law*, 3.^aed., 1983, de que há tradução em várias línguas e está disponível na *internet*.

Quanto aos países de cultura jurídica mais próxima da nossa, vamos indicar apenas algumas obras que possam ser mais úteis ao comum dos leitores. Excluímos os tratados e obras de referência de grandes dimensões. De entre dezenas de cada um dos países, apontamos os seguintes manuais, de que há em alguns casos edições mais recentes:

Espanha:


ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 37.^a ed., Tecnos, Madrid, 2016; ANTONIO MARTIN VALVERDE/ RODRIGUZ SAÑUDO, *Derecho del trabajo*, 26.^a ed., Tecnos (Madrid, 2017); JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN, ALBERTO ARUFE VARELA, XOSE MANUEL CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2.^a ed., Netbiblo, Corunha, 2006 . Deve sempre considerar-se a excelente obra de ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7.^a ed. Civitas (Madrid, 2013) de que há tradução em português de GUILHERME VASCONCELOS (Cb.^a Ed.^a, 1968) da 1.^a edição – 1963.

França:

J. RAY, *Droit du Travail – Droit vivant*, 25.^a ed., Ed. Liaison, 2017; PÉLISSIER, SUPIOT, JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 27.^a ed., Paris, 2013, ed. Dalloz; AUZERO, BAUGARD, E. DOCKÈS, *Droit du Travail 2018*, 31.^a ed., Paris, Dalloz, 2017. Deve ainda indicar-se um importante manual em que há traduções em espanhol e português, ainda que não seja recente: JAVILLIER, *Droit du Travail*, 7.^a ed., LGDJ, Paris, 1999.

Itália:

EDOARDO GHERA, *Diritto del Lavoro*, Cacucci, Bari, 2011; DEL PUNTA, *Diritto del Lavoro*, 9.^a ed., Milão, ed. Giuffrè, 2017. Interessante, pela ligação à econo-



mia e à análise económica do Direito, é o livro de PIETRO ICHINO, *Lezioni di Diritto del Lavoro (Un approccio di labour law and economics)*, ed. Giuffrè (Milão, 2004).

Uma advertência deve ser feita. As obras estrangeiras têm importância para nos dar uma perspectiva do Direito do trabalho, da sua dogmática básica e os contornos essenciais dos seus institutos nos respectivos países, mas não se pode perder de vista que, no plano do Direito positivo, carecem de permanente actualização. Assim, não se pode esquecer que estão sendo feitas, constantemente, importantes reformas em Espanha, França e Itália. Torna-se assim sempre indispensável uma consulta à Internet para actualizar informações.



I. INTRODUÇÃO





I. INTRODUÇÃO

1.1. NOÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO

1.1.1. Definição de Direito do trabalho

O Direito do trabalho (ou Direito laboral) pode ser definido como a parte do Ordenamento constituída pelas normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho.

Tratando-se de uma parte do Ordenamento (ou do Direito, que é o mesmo), está em causa a ordenação de uma determinada zona da realidade social a partir de certos valores basilares, entre os quais avulta a justiça. Tal ordenação traduz-se em normas e princípios (revelados pelas fontes de Direito: a lei, as convenções colectivas, etc.), destinados a resolver conflitos de interesses que se suscitem nessa zona da realidade social.

A zona da realidade específica que constitui o objecto destas normas e princípios é o trabalho. E, se é assim, a noção da qual se deve partir para o entendimento da definição de Direito do trabalho que se propôs é a de *trabalho*.

1.1.2. Trabalho objecto do Direito do trabalho

Esta noção reveste-se, no entanto, de alguma dificuldade, já que a expressão «trabalho» encerra diversos significados.

A expressão «trabalho» designa tanto a actividade («encarreguei A de fazer o trabalho de polir móveis»), como o esforço («dá muito trabalho estudar Matemática»), o emprego («ir para o trabalho»), o resultado de uma actividade ou obra («foi premiado um trabalho científico de mérito»), o

factor de produção («o trabalho é um dos componentes dos custos de produção») ou mesmo a classe ou um conjunto de classes sociais («o mundo do trabalho» ou «os representantes do trabalho»).

Para efeitos do Direito do trabalho, o sentido relevante é o que identifica trabalho com uma actividade.

Costuma considerar-se que interessa ao Direito do trabalho a actividade que tenha as seguintes características:

a) Trabalho ou labor humano, quer intelectual quer manual, excluindo-se pois o trabalho das máquinas ou dos animais.

Interessa aqui, apenas, o trabalho como criação humana, visando a transformação da natureza (na visão cristã, a colaboração com a obra do Criador), com a dignidade própria. Não interessa, portanto, para o Direito do trabalho, falar do «trabalho», enquanto conceito da Física, como força aplicada do motor ou «trabalho» do boi que puxa a charrua.

b) Trabalho produtivo, excluindo-se as actividades de jogo ou de contemplação pessoal que têm um fim em si mesmas. De facto, o trabalho produtivo, enquanto actividade que não tem um fim em si mesma, é instrumental, destinando-se a atingir outras finalidades, principalmente de ordem económica (desde logo, a subsistência do trabalhador).

A finalidade, para aquele que trabalha, será, normalmente, a de angariar meios de subsistência. «Faz-se não porque se quer o que se faz, mas porque se quer aquilo pelo qual se faz.», *i.e.*, a retribuição pelo que se faz. E a finalidade de quem aproveita o trabalho consiste na disponibilização de uma utilidade com valor económico que se destina à produção.

Partindo desta noção, a actividade benemérita do voluntário, que durante todo o dia permanece, sem qualquer retribuição, numa instituição de caridade a confeccionar alimentos ou a prestar assistência a quem dela necessite, não tem interesse para o Direito do trabalho. Mas já teria se essa actividade fosse prestada contra retribuição e por causa dessa retribuição.

Neste sentido não pertence ao Direito do trabalho a actividade prestada em regime de **voluntariado**, enquadrada pela L n.º 71/98, de 3 de Novembro, e pelo DL n.º 389/99, de 30 de Setembro, alterado pelo DL n.º 176/05. Trata-se da actividade dos cidadãos prestada gratuitamente, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afectam a sociedade.

Por outro lado, como é evidente, a actividade desportiva das pessoas – em regra alheia ao Direito do trabalho – pode interessar a este ramo de Direito quando desempenhada não de modo lúdico (como diversão) mas profissionalmente. Nesse sentido terá carácter produtivo, como fonte de recursos do desportista profissional; já não terá esse carácter a actividade do mero amador (o futebolista, mesmo muitíssimo dotado, que disputa jogos por divertimento não está a trabalhar; aquele, porventura menos habilidoso, que disputa esses jogos porque está contratualmente obrigado a fazê-lo e por isso percebe uma retribuição está, por seu turno, a trabalhar).

A este propósito se costuma colocar o problema do carácter penoso do trabalho (trabalho viria do latim *tripalium*, instrumento de três paus que passou a ter uma acepção ligada a tortura). O facto é que a posição do trabalhador perante o trabalho é ambivalente, podendo extrair também satisfação dele. Como é natural, certos tipos de trabalho são por definição muito gratificantes, enquanto outras actividades tenderão a sê-lo muito menos. A reacção subjectiva do trabalhador ao carácter gratificante ou penoso da tarefa não tem de possuir directamente relevo jurídico, muito embora da penosidade objectiva de certos trabalhos resulte muitas vezes maior remuneração [pode, por exemplo, ser devido ao trabalhador um subsídio pelo seu especial sacrifício, como seja o atribuído aos mineiros que trabalham no subsolo e a que não têm direito os que laboram em minas a descoberto; e o mesmo quanto aos trabalhadores que laboram à noite (trabalho nocturno), em confronto com a generalidade dos trabalhadores].

c) *Trabalho por conta alheia*, que surge no quadro de uma relação entre pessoas, já que apenas interessa o labor cuja utilidade é atribuída a outra pessoa (muitas vezes uma pessoa colectiva), distinta da que trabalha. Isto é, a utilidade do trabalho é apropriada, não pelo trabalhador, mas por outra pessoa (ou pessoas).

Para o Direito do trabalho interessa essencialmente a ideia de relação (*infra* 1.1.4). Na verdade, a necessidade específica de tutela que o Direito do trabalho realiza surge pelo facto de as utilidades do trabalho serem, por mecanismos jurídicos, atribuídas previamente a outrem pelo trabalhador. Por isso se diz, que há um acto de «alienação», em que o trabalhador transfere para outrem a utilidade que resulta do seu trabalho.

Não relevam para efeitos do Direito do trabalho situações tais como a do agricultor que cultiva os seus campos e colhe e vende a sua produção. Mas já interessam a este ramo do Direito as hipóteses em que alguém desenvolve a sua actividade (que pode ser, justamente, a de cultivar um campo e de fazer as colheitas) **a favor de outrem** (um empresário agricultor), que é, à partida, dono do cereal produzido e colhido.

Quando se diz que a actividade é prestada por conta de outrem, está-se, por outro lado, a chamar a atenção para a circunstância de a prestação dessa actividade ser prometida a alguém, que pode exigir a sua realização. Existe, portanto, uma relação jurídica, cujo quadro é, no Direito privado, o do contrato.

Não interessam, portanto, ao Direito do trabalho situações em que a prestação do trabalho pertença aos domínios das relações de cortesia ou semelhantes. Se uma pessoa se oferece, por simpatia, para regar o jardim do vizinho ou para tomar conta do seu cão durante as férias, não poderá ter aplicação o Direito do trabalho.

Note-se, por outro lado, que quando se fala em trabalho prestado por conta de outrem, está-se a aludir a actividade que é juridicamente devida a alguém, e que por essa pessoa pode ser exigida: simplesmente, o destinatário directo da tarefa pode ser uma terceira pessoa. É o que se verifica, p. ex., com o empregado de um restaurante que serve à mesa: muito embora a sua actividade seja dirigida aos clientes, a pessoa a quem o trabalho é juridicamente devido e que pode exigir a sua prestação é, obviamente, o empregador (neste caso, o dono do restaurante).

d) Trabalho livre, em que a transmissão prévia dos frutos e utilidades para outrem não é independente da vontade do trabalhador.

Exclui-se assim do objecto do Direito do trabalho não só o trabalho escravo (proibido no Direito moderno), como também o trabalho penitenciário compelido (nos casos em que o sistema dos serviços prisionais o admite) ou o trabalho como pena (p. ex., «prestação de trabalho em favor da comunidade» nos termos previstos no Código Penal).

A decisão de trabalhar é livre, como livre é a escolha da pessoa (ou empresa) para quem se trabalha. O trabalhador aceita desenvolver a sua actividade em favor de determinada pessoa (ou pessoas), sabendo que é esta que vai ser titular das utilidades geradas por esse trabalho.

Muito embora não sejam literalmente situações de trabalho escravo, verificam-se ainda agora formas particulares de compulsão e iliberdade, atentatórias da dignidade humana e de que são vítimas trabalhadores fragilizados (normalmente emigrantes). Para além da intervenção das organizações internacionais, nomeadamente a OIT, tem sido ultimamente suscitada a intervenção legislativa para evitar situações clamorosamente ofensivas dos direitos fundamentais. Pode apontar-se, entre nós, a L n.º 28/2016, de 23 de Agosto, que diz “combater as formas modernas de trabalho forçado”, mas afinal está dirigida a limitar e a responsabilizar certas formas de intermediação já existentes (trabalho temporário, agências privadas de colocação), empregando uma designação vexatória..

e) Trabalho subordinado, porque desenvolvido sob as *ordens e autoridade* de quem aproveita as respectivas utilidades. O trabalhador não apenas se encontra obrigado a prestar a sua actividade a certa pessoa, como está, igualmente, vinculado a realizar a sua actividade nos termos que lhe sejam indicados por essa pessoa.

Normalmente, para que o trabalhador possa desempenhar o seu trabalho, é necessário que o empregador fixe o *como* (os termos em que o trabalho deve ser prestado), o *onde* (qual o local exacto do posto de trabalho) e o *quando* (qual o horário de trabalho). É, ainda, necessário que aquela prestação do trabalho seja conexas com as outras prestações de trabalho (o trabalhador não está sozinho, ele integra-se numa organização da qual fazem parte outros trabalhadores) e com os diversos factores de pro-

dução (a actividade do trabalhador integra-se num dado processo produtivo). Pense-se na situação de alguém que acaba de ser admitido como técnico de informática por uma instituição bancária: para que a prestação de trabalho contratualmente devida possa ser efectivamente realizada (isto é, para que o trabalhador possa de facto realizar a actividade prometida), não basta que essa pessoa se apresente quando lhe parecer apropriado; pelo contrário, é indispensável saber a que horas e dias se deve apresentar no edifício que lhe tenha sido indicado, que meios deve utilizar para executar a sua actividade, quais as tarefas que concretamente vai, em cada momento, desempenhar; de quem recebe ordens, etc.

Isto supõe relações de autoridade: o trabalhador presta o seu trabalho e cede os respectivos resultados a quem está na posição de determinar a integração de tal trabalho no processo produtivo.

A *subordinação* não é propriamente uma dependência pessoal ou servil. Pelo contrário, tem um carácter funcional, moderno e civil (informado pelo princípio da igualdade) e está ligada à necessidade de modelação e modo de utilização da prestação do trabalho. O trabalhador não deve obediência à entidade empregadora porque esta tenha um estatuto de supremacia: essa obediência corresponde ao tipo de vinculação que é assumido com a celebração do contrato e resulta, portanto, da própria vontade do trabalhador (na medida em que se trata de um contrato, celebrado ao abrigo da autonomia ou liberdade negocial de cada uma das partes).

O *trabalho autónomo*, mesmo produtivo (p. ex., do médico que trata o doente no seu consultório; do artesão que realiza uma peça por encomenda), não interessa, ou só interessa marginalmente, ao Direito do trabalho. E isto apesar de certas formas estarem económica ou sociologicamente muito próximas das que constituem o objecto do Direito do trabalho e poderem, em certos casos – tipificados na lei –, ser objecto de regras próximas das que valem para os trabalhadores por conta de outrem (*infra* n.º 9.4.).

f) *Trabalho em regime de Direito privado*, uma vez que o trabalho dos funcionários (do Estado ou de outras entidades públicas) é estudado pelo Direito administrativo.

Nota-se, contudo, hoje uma acentuada aproximação do regime da função pública às regras do Direito do trabalho, para o qual, por vezes, esse regime remete expressamente ou que adapta de acordo com as necessidades específicas do serviço público. Actualmente, o regime dos funcionários do Estado é claramente inspirado nas leis do trabalho (é extremamente semelhante ao regime do Código do trabalho de 2003). V. *infra* n.º 9.6.2.1.

1.1.3. Modernidade do Direito do trabalho

Este modelo de trabalho (trabalho *humano, produtivo, livre, por conta alheia e subordinado, regido pelo Direito privado*) só em tempos relativamente recentes se generalizou (apenas a partir da Revolução Industrial).

É nessa altura que se verifica uma separação completa entre a titularidade do trabalho e a dos meios de produção, em que uns, poucos, detêm esses meios e a maior parte somente o seu trabalho. Por isso, os mais numerosos – os trabalhadores, basicamente os que pertencem ao operariado – alienam previamente o seu labor, a troco de meios de subsistência, ao titular dos outros factores produtivos, que está investido na posição de patrão ou empregador. O patrão, que necessita de energia laborativa humana para o processo de produção, vai adquiri-la ao trabalhador que, embora livre, é compelido a vendê-la para angariar meios de subsistência.

É o que se designou – a traço grosso – como o diálogo entre o estômago, mais ou menos vazio, e o saco de dinheiro, mais ou menos cheio.

Desse processo resultaram situações de gravíssima injustiça no funcionamento das relações contratuais. O Direito dos contratos estava desenhado a partir de um pressuposto básico: frente a frente encontram-se sujeitos iguais e em situação de equilíbrio. Ora, o modelo de relações contratuais de trabalho que nasceu com a Revolução Industrial, à partida desigual, foi sendo descompensado cada vez mais pela desproporção de forças, o que tornou em toda a parte necessária para reequilíbrio uma intervenção da Ordem Jurídica, isto é, de um Direito do trabalho, tutelar ou de **protecção** do trabalho e das pessoas que o prestam.

Por isso, o Direito do trabalho é um Direito moderno, que surge com a Revolução Industrial, o operariado, as lutas entre o capital e o trabalho

e as reflexões provocadas por esses mesmos problemas, isto é, a questão social.

Vemos, portanto, que, por um lado, nem toda a actividade humana que pode ser considerada trabalho interessa ao Direito do trabalho; por outro lado, sendo o fenómeno *trabalho* obviamente muito antigo, só recentemente se encontraram formas jurídicas próprias para o enquadrar. Apenas aquele tipo de trabalho que referimos, o que reúne as características enunciadas, é que postula um ramo de Direito específico.

*Objectivismo/
/subjectivismo
no Direito do
trabalho*

Esta é uma abordagem objectivista, numa linha que vem da tradição do Direito romano em que o trabalho era equiparado à «força» de um homem que se auto-aluga («arrendamento de serviços») ou como se correspondesse a uma espécie de energia cujo detentor transacciona.

Mas, a propósito da determinação do âmbito do Direito do trabalho, surge tradicionalmente, ao lado desta perspectiva, uma outra, usualmente designada de «subjectivista». Nesta perspectiva subjectivista procura-se considerar o Direito do trabalho como o ramo de Direito de tutela ou de protecção dos trabalhadores. O Direito do trabalho seria definido em função de um destinatário específico, o trabalhador, pretendendo-se que só assim seria possível explicar a inclusão no Direito do trabalho de matérias como a das situações de doença que se dirigem a situações onde, por definição, não há trabalho. V., sobre o tema, *infra* n.os I.3.3. e II.1.3.

I.1.4. Direito individual (relação individual de trabalho) e direito colectivo (relação colectiva de trabalho)

A este nosso ramo de Direito interessa, como acabamos de ver, o trabalho por conta alheia e subordinado, o que postula uma relação jurídica individual entre quem trabalha e quem aproveita o trabalho, relação essencialmente originada pelo **contrato de trabalho**, entre cada **trabalhador** e o seu **empregador**. Mas este esquema essencial do contrato entre empregador e trabalhador não cobre a inteira realidade que nos interessa: há outros actores, ou sujeitos colectivos, que correspondem “à invenção do colectivo” (SUPIOT) do Direito do trabalho e que afinal o caracteriza (desde logo estruturas de representação e defesa dos trabalhadores, como os **sindicatos**