

O marco laboral do sector da moda

SÓNIA DE CARVALHO

Sócia da Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL. Doutora em Direito. Professora Universitária

NUNO NOGUEIRA

Advogado Associado da Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL

PEDRO LAVAJO

Advogado-Estagiário na Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL. Mestre em Direito do Trabalho

JOÃO PEDRO SILVA

Advogado-Estagiário na Messias Carvalho, Sónia de Carvalho & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL

SUMÁRIO: I. INTRODUÇÃO. II. DADOS OBJECTIVOS E ESTATÍSTICAS RELATIVAS AO SECTOR DA MODA. III. REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO SECTOR DA MODA. 1. *Convenções colectivas, contratos de trabalho e acordos individuais*. 2. *Modalidades de Contratos de Trabalho*. 2.1. Contrato de trabalho por tempo indeterminado. 2.2. Contrato de trabalho a termo resolutivo. 2.3. Contrato de trabalho a tempo parcial. 2.4. Contrato de trabalho intermitente. 2.5. Contrato de trabalho em comissão de serviço. 2.6. Contrato em regime de teletrabalho. 2.7. Contrato de trabalho temporário. 3. *Regulamento Interno*. IV. PRINCIPAIS PROBLEMAS E CONFLITOS LABORAIS. 1. *Trabalho subordinado VS trabalho autónomo*. 2. *Direitos, Deveres e Garantias do Trabalhador*. 3. *Os direitos de personalidade*. 4. *Igualdade e não discriminação*. 5. *Assédio*. 6. *Bibliografia*.

I. INTRODUÇÃO

A moda, designadamente através dos seus subsectores da indústria têxtil e do calçado, assume particular relevância no tecido empresarial português.

Esta importância no mercado de trabalho, torna premente a análise do enquadramento jurídico-laboral das relações de trabalho subordinado que se estabelecem nesta actividade.

O estudo do regime jurídico aplicável irá, todavia, demonstrar que, pese embora as especificidades deste ramo, não há uma legislação laboral especial.

À ausência de diplomas legislativos dirigidos às relações laborais estabelecidas no âmbito da moda, acresce a inexistência de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

Na verdade, a negociação colectiva existente dirige-se essencialmente ao sector têxtil e do calçado.

As relações contratuais com os principais protagonistas da moda, nomeadamente, modelos, estilistas, *influencers*, *bloggers*, estão estritamente entregues à autonomia das partes, tendo como principal instrumento contratual o contrato de prestação de serviços.

Por esse motivo, assume particular candência a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo, a que nos dedicaremos *infra*.

A moda, dada a ausência de regulação laboral específica, é um dos ramos de actividade onde a utilização indevida do contrato de prestação de serviços poderá ser comum.

A legislação laboral, no entanto, assume particular importância no que se refere às relações de contrato de trabalho subordinado no sector têxtil e do calçado, justificando, assim, uma análise de temáticas como os direitos, deveres e garantias dos trabalhadores, modalidades de contrato de trabalho, a negociação colectiva, a conciliação da vida pessoal com a vida profissional e os vários aspectos da contratação laboral, que a seguir desenvolveremos.

II. DADOS OBJECTIVOS E ESTATÍSTICAS RELATIVAS AO SECTOR DA MODA

O sector da moda representa um mercado comercial que movimenta biliões de euros a nível internacional, de tal forma que condiciona e é responsável por políticas de emprego em grande escala, uma vez que é um mercado dominado por empresas de grande calibre que empregam milhares de pessoas – observe-se, a título de exemplo, o fenómeno nacional e internacional da Farfetch.

Em Portugal, o sector da moda é, principalmente nos últimos anos, significativamente relevante no plano económico, sendo de salientar a grande importância das áreas do têxtil e do vestuário, as quais constituem uma grande fatia do referido sector. Ao nível nacional existe uma longa experiência de participação e concorrência nos mercados internacionais, o que foi, e é permitido, sobretudo, pela adesão de Portugal à Associação Europeia de

Comércio Livre e mercados, o que têxteis e do vestuário

Em resultado, Portugal, uma vez a adesão de Portugal e a implementação liberalização ao 1 nas áreas têxteis e

Nesta confluência exportações, sup tendo, em 2017, anteriormente re num total de 5.2%

Da mesma maneira de 2,9% nas exp de euros, de tal da sua produção contribuem deci Portugal.

Sobressai a que direccionado para ambiciosos, que produtos e a aplicação

Este aumento do sector da moda acompanhamen evolução do sector

III. REGULAMENTAÇÃO

1. CONVENÇÕES E ACORDOS

O sector global regulamentação de criar uma Associação de revelaram-se in contrato de prestação de categorias profissionais como os próprios

Comércio Livre (EFTA), em 1960, proporcionando uma liberalização dos mercados, o que contribuiu fortemente para a expansão dos sectores dos têxteis e do vestuário portugueses.

Em resultado, os índices estatísticos de desenvolvimento mostram, para Portugal, uma vantagem acentuada nestas áreas desde os anos sessenta. A adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE) em 1986 e a implementação do Mercado Único Europeu em 1993 trouxeram mais liberalização ao mercado e, conseqüentemente, um maior desenvolvimento nas áreas têxteis e do calçado, pilares do sector da moda em Portugal.

Nesta confluência de factores, a indústria têxtil registou um aumento de exportações, superando o máximo de exportações num período de 16 anos, tendo, em 2017, ultrapassado o mais elevado registo de vendas no estrangeiro anteriormente registado (no ano de 2001), registando um aumento de 4%, num total de 5.237 milhões de euros.

Da mesma maneira, a indústria do calçado registou, em 2017, um aumento de 2,9% nas exportações, com resultados a chegarem aos 1,979 mil milhões de euros, de tal forma que as exportações, neste sector, valem cerca de 95% da sua produção; é notório o crescimento sustentado destas indústrias que contribuem decisivamente para o desenvolvimento do sector da moda em Portugal.

Sobressai a qualidade das marcas portuguesas, o seu *know-how* o investimento direccionado para o sector da moda, com empresas diversificadas e objectivos ambiciosos, que passam por maiores margens de negócio, diversificação dos produtos e a aposta no mercado digital.

Este aumento produtivo revelou-se determinante no desenvolvimento do sector da moda em Portugal, impondo necessariamente um adequado acompanhamento dos mecanismos jurídico-laborais para regular toda esta evolução do sector.

III. REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO SECTOR DA MODA

1. CONVENÇÕES COLECTIVAS, CONTRATOS DE TRABALHO E ACORDOS INDIVIDUAIS

O sector global da moda em Portugal caracteriza-se por uma falta de regulamentação da relação contratual colectiva, isto é, várias foram as tentativas de criar uma associação de empregadores do sector, designadamente, uma Associação de Agências de Modelos e Talentos. Contudo, estas tentativas revelaram-se infrutíferas, elegendo como mecanismo de contratação o contrato de prestação de serviço. O mesmo se passa relativamente às restantes categorias profissionais que figuram nas relações laborais deste sector, tais como os próprios modelos, os *bloggers* e os *influencers*.

Não obstante, ressalva-se a existência de instrumentos de regulamentação colectiva, em especial, convenções colectivas, nos subsectores que conformam o sector da moda em Portugal. Esses subsectores compreendem a indústria têxtil e do calçado, as quais, contribuem activamente, enquanto estrutura basilar do sector da moda em Portugal, para o desenvolvimento nacional: tome-se como exemplo a indústria do calçado, que é constituída por 1.300 empresas, responsáveis pela criação de mais de 38 mil postos de trabalho e exporta 95% da sua produção¹. Nestas condições, é necessária uma regulamentação da relação contratual, equilibrando os interesses dos sujeitos contratuais.

Justifica-se, neste caso, fazer uma breve referência aos instrumentos de regulamentação colectiva destes subsectores, que complementam a falta de regulamentação colectiva existente no sector da moda, destacando:

– Contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, 29/8/2018;

– Contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT, publicado no BTE n.º 25 de 08/07/2018;

– Acordo de adesão entre Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins – SIMA ao contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE, publicado no BTE n.º 23, de 22/06/2017;

– Contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e o Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro – SINDEQ, publicado no BTE n.º 32, de 29/08/2011;

– Contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outra, publicado no BTE n.º 20, de 29/05/2017;

– Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins – SIMA, ao contrato colectivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda – ANIVEC/APIV e o Sindicato Democrático

1. Fonte: Jornal de Negócios, edição de 07 de Fevereiro de 2018, “Calçado, têxteis e vestuário: de tradicionais a digitais”, texto da autoria de Filipe S. Fernandes.

da Energia, Química
no BTE n.º 27 de 22

2. MODALIDADE

A noção de contrato Civil, do art. 11.º do dispõe que “*Contrato mediante retribuição, organização e sob a ar*

2.1. Contrato de t

Conforme o pr indeterminado é aq indeterminado.

O art. 110.º do C *depende da observânc*

Assim, o contrat de contrato consen não estando depen

A exigência de :
– apenas existe pa promessa de traba de trabalho com tr contrato de trabalh com pluralidade é contrato de traball temporário e contr

2.2. Contrato de

Ao contrário c contrato de trabal termo resolutivo, i está subordinada à incerto. Esta moda período limitado d

Anteriormente trabalho a termo i incerto.

O respectivo te

da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro – SINDEQ, publicado no BTE n.º 27 de 22/07/2010.

2. MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABALHO

A noção de contrato de trabalho consta, para além do art. 1152.º do Código Civil, do art. 11.º do Código do Trabalho, que, numa versão mais actualista, dispõe que *“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”*.

2.1. Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Conforme o próprio nome indica, o contrato de trabalho por tempo indeterminado é aquele que se destina a vigorar sem termo, ou seja, por tempo indeterminado.

O art. 110.º do Código do Trabalho estabelece que *“O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.”*

Assim, o contrato de trabalho por tempo indeterminado reveste a natureza de contrato consensual, isto é, pode ajustar-se por simples consenso das partes, não estando dependente de nenhuma forma especial.

A exigência de forma especial – documento particular reduzido a escrito – apenas existe para algumas formas de contrato de trabalho, *v.g.*, contrato-promessa de trabalho, teletrabalho, contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário, contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, contrato de trabalho a tempo parcial, contrato de trabalho dos profissionais de espectáculo, contrato de trabalho temporário e contrato de trabalho intermitente.

2.2. Contrato de trabalho a termo resolutivo

Ao contrário do contrato de trabalho por tempo indeterminado, o contrato de trabalho a termo é um contrato que contém uma cláusula de termo resolutivo, isto é, uma cláusula que prevê que a cessação do contrato está subordinada à verificação de um evento futuro, o qual pode ser certo ou incerto. Esta modalidade de contrato de trabalho destina-se a vigorar por um período limitado de tempo.

Anteriormente denominado contrato de trabalho a prazo, o contrato de trabalho a termo resolutivo tem duas modalidades: a termo certo e a termo incerto.

O respectivo termo diz-se certo quando as partes têm a certeza da data

factos. Nestas situações, a admissibilidade de recurso à figura do contrato de trabalho a termo encontra a respectiva justificação na incerteza do sucesso da actividade que se irá iniciar e, bem assim, o eventual desconhecimento das reais necessidades de recursos humanos.

Finalmente, por uma questão de política de emprego, que visa facilitar a reentrada no mercado de trabalho deste tipo de trabalhadores, o legislador permite ainda a contratação a termo de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração [aqueles que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritos como desempregados no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), há 25 meses ou mais].

A prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo cabe ao empregador.

O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter diversos elementos elencados no art. 141.º do Código do Trabalho, como sendo a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; a actividade do trabalhador, a retribuição, o local de trabalho, o período normal de trabalho, a data de início do trabalho, a data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, a data da respectiva cessação, sendo que o elemento mais importante reside na necessidade de identificação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo, com indicação expressa dos factos integradores do motivo justificativo e o estabelecimento de uma relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Com efeito, o n.º 3 do referido preceito legal estabelece que a *“indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”*, sendo certo que, na ausência de indicação do motivo justificativo da aposição do termo, caso o mesmo se revele insubsistente ou não haja relação entre a justificação invocada e o termo estabelecido, a aposição de termo é considerada nula e o contrato de trabalho em causa é considerado *ab initio* um contrato de trabalho por tempo indeterminado – cfr. art. 147.º do Código do Trabalho.

A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Ao trabalhador contratado a termo que tenha visto o respectivo contrato de trabalho cessar por caducidade, é reconhecido, nos 30 dias subsequentes, em

igualdade de condições, o direito de preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo (por tempo indeterminado) sempre que o empregador proceda a novo recrutamento para exercício de idênticas funções, de acordo com o art. 145.º do Código do Trabalho.

Tendo em conta que o legislador nacional pretende promover a estabilidade do emprego e dá primazia aos vínculos laborais estáveis, em detrimento dos precários, esta modalidade de contrato de trabalho tem requisitos extremamente apertados, sendo certo que o não preenchimento dos mesmos acarreta que o contrato de trabalho a termo se considere como contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Em concreto, de acordo com o preceituado no art. 147.º do Código do Trabalho, considerar-se-á sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do art. 140.º do referido diploma legal;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo; e
- d) Celebrado em violação da norma que regula a sucessão de contratos de trabalho a termo (art. 143.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

Para além disso, será convertido em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no art. 149.º do Código do Trabalho;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações legalmente admissíveis;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

No que concerne à duração máxima do contrato de trabalho a termo, o art. 148.º, n.º 1, do Código do Trabalho, depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, estipula que a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder 2 anos.

É, igualmente, esclarecido, através da alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, no n.º 4 do art. 148.º que na situação prevista na al. a) do n.º 4 do art. 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

Por outro lado art. 148.º, n.º 5, d a 4 anos.

Não existe um: restringem-se às s Código do Trabal trabalho por per Trabalho.

O contrato de uma estipulação renovação, caduc

Todavia, caso caducidade por v declaração da er cessação, o cont por igual período

Ressalva-se, t renovado até três a do respectivo Trabalho, depoi em rigor, afasta possibilidade de

A renovação mesmos requisit dos mesmos req prorrogação po

O contrato c ou da sua renov outra parte a ve dias antes de o

Em caso de de declaração c correspondent completo de a Código do Tra com recurso ac

As alteraçõ à redacção de reconhecem o caducidade, ai

Por outro lado, o contrato de trabalho a termo incerto, de acordo com o art. 148.º, n.º 5, do Código do Trabalho, não pode ter uma duração superior a 4 anos.

Não existe uma duração mínima para os contratos de trabalho a termo, mas restringem-se às situações elencadas nas alíneas a) a g) do art. 140.º, n.º 2, do Código do Trabalho, as que permitem a celebração deste tipo de contrato de trabalho por período inferior a 6 meses – cfr. art. 148.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

O contrato de trabalho a termo certo pode conter, por acordo das partes, uma estipulação no sentido de que o mesmo não ficará sujeito a qualquer renovação, caducando, por conseguinte, no termo do prazo estabelecido.

Todavia, caso não tenha existido qualquer acordo no sentido da sua caducidade por verificação do termo estabelecido, bem como na ausência de declaração da entidade patronal ou do trabalhador no sentido da respectiva cessação, o contrato de trabalho a termo certo renova-se, no final do termo, por igual período ou por outro período de tempo que as partes convencionem.

Ressalva-se, todavia, que o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, mas a duração total das renovações não pode exceder a do respectivo período inicial, nos termos do art. 149.º, n.º 4, do Código do Trabalho, depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, o que, em rigor, afasta a possibilidade de renovação por igual período, admitindo a possibilidade de prorrogação por período distinto.

A renovação de contrato de trabalho a termo certo está dependente dos mesmos requisitos de admissibilidade previstos para a respectiva celebração e dos mesmos requisitos de forma estabelecidos para esta, caso seja estipulada a prorrogação por período diferente.

O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar.

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do disposto no art. 366.º do Código do Trabalho (isto é, alcançando-se o valor de 18 dias de retribuição com recurso ao seguinte cálculo: *retribuição: 30 x 18*).

As alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, à redacção do art. 344.º, n.º 2, do Código do Trabalho, expressamente reconhecem o direito do trabalhador ao recebimento de compensação por caducidade, ainda que as partes convencionem que o contrato de trabalho a

termo certo não está sujeito a renovação, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador.

Por sua vez, o contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

Neste caso, o trabalhador terá direito a uma compensação que corresponde à soma dos seguintes valores:

- a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de duração do contrato;
- b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade relativamente aos anos subsequentes, igualmente calculada nos termos do disposto no art. 366.º do Código do Trabalho.

Se o empregador não enviar a comunicação de caducidade com a antecedência que se lhe impunha, conforme referido (7, 30 ou 60 dias), fica obrigado a pagar ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Já no que se refere ao contrato de trabalho de muito curta duração, o n.º 1 do art. 142.º do Código do Trabalho, depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, admite a celebração de contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da actividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em actividade sazonal no sector agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias, sem sujeição à forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do art. 141.º.

A duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador, de acordo com o art. 142.º, n.º 2, não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

2.3. Contrato de trabalho a tempo parcial

Face ao disposto no art. 150.º do Código do Trabalho, considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

Entende-se q
completo e a d
quando desenv

Este tipo de c

- Identificaç

- Identificaç
referência comp

Salienta-se c
presume-se que

O contrato d
indeterminado,
preenchidos os

O trabalhad

a) À retribu
previstas
trabalho
tempo c
período

b) Ao subs
regulam
praticad
diário se
do respe

2.4. Contrato

O trabalho
tempo indeter
da prestação d
trabalhador se

O art. 157.
trabalho interi

"1. Em emp
variável, as par
por um ou ma

2. O contr
resolutivo ou e

Entende-se que a situação jus-laboral de um trabalhador contratado a tempo completo e a de um trabalhador contrato a tempo parcial são comparáveis quando desenvolvem trabalho idêntico.

Este tipo de contrato de trabalho está sujeito a forma escrita e deve conter:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Identificação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

Salienta-se que, na falta de indicação do período normal de trabalho, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

O contrato de trabalho a tempo parcial tanto pode ser celebrado por tempo indeterminado, como a termo desde que, neste último caso, se mostrem preenchidos os supra referidos requisitos de admissibilidade e de forma.

O trabalhador a tempo parcial tem direito:

- a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal;
- b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

2.4. Contrato de trabalho intermitente

O trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado no âmbito da qual se verifica uma descontinuidade da prestação de trabalho, ou seja, em que existem períodos de actividade do trabalhador seguidos de períodos de inactividade.

O art. 157.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "Admissibilidade de trabalho intermitente" estabelece que:

"1. Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

2. O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário".

Assim, o trabalho intermitente pressupõe:

- Uma empresa cuja actividade seja exercida com descontinuidade ou intensidade variável;
- Acordo entre empregador e trabalhador; e
- Prestação de trabalho intercalado por um ou mais períodos de inactividade.

A descontinuidade da actividade do empregador reconduz-se a situações em que, durante um determinado período de tempo, a empresa não exerce qualquer actividade, sendo que as situações de intensidade variável devem entender-se como aquelas em que as empresas mantêm sempre uma actividade, ainda que residual, mas existem, ao longo do ano, ciclos previsíveis de trabalho mais intenso.

Adverte-se que, caso não seja respeitada a redução a escrito do contrato em análise, o mesmo considera-se celebrado sem período de inactividade – cfr. art. 158.º do Código do Trabalho.

O período de prestação de trabalho é estabelecido pelas partes, de modo consecutivo ou interpolado, devendo ser definido o início e o termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

A prestação de trabalho nesta modalidade de contrato de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos, depois das alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, ao art. 159.º do Código do Trabalho.

O trabalhador intermitente tem direito a compensação retributiva paga pelo empregador durante o período de inactividade, de acordo com o que se encontrar estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da respectiva retribuição base, a ser paga com a mesma periodicidade com que era paga a retribuição durante o período de actividade.

Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade, devendo informar o empregador desse facto. Mantém-se, durante este período, os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Todavia, se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inactividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva, de acordo com o n.º 3 do art. 160.º depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.

2.5. Contrato de

De acordo com ser exercido em direcção ou chefia geral ou equivalente desses cargos, ou de trabalho o pre de confiança em

Esta é, pois, essencialmente, r entre o empregac último.

Deste princíp igualmente a prin que reside no fact da verificação de

Pode exercer o

1. Um trabalh ou
2. Outro ad (externa).

No caso de ac comissão de servi comissão.

Este tipo de co

- a) Identificaç
- b) Indicação do regime
- c) No caso d como, sen
- d) No caso de se preveja cessar a co

Se não for suje a desempenhar, r comissão de servi

Quando se tr

2.5. Contrato de trabalho em comissão de serviço

De acordo com o estabelecido pelo art. 161.º do Código do Trabalho, pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos.

Esta é, pois, uma modalidade de contrato de trabalho que assenta, essencialmente, na existência de uma especial relação de confiança pessoal entre o empregador e o trabalhador, atentas as funções levadas a cabo por este último.

Deste princípio subjacente à figura da comissão de serviço decorre igualmente a principal característica desta modalidade de contrato de trabalho, que reside no facto de ser possível pôr termo a este vínculo independentemente da verificação de justa causa de despedimento.

Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço:

1. Um trabalhador da empresa (denominada comissão de serviço interna), ou
2. Outro admitido para o efeito (denominada comissão de serviço externa).

No caso de admissão de trabalhador para exercer cargo ou funções em comissão de serviço, pode ser acordada a sua permanência após o termo da comissão.

Este tipo de contrato de trabalho está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão.

Se não for sujeito a forma escrita ou não tiver a menção do cargo ou funções a desempenhar, não se considera que o trabalho seja prestado em regime de comissão de serviço.

Quando se trata de comissão de serviço interna, o tempo de serviço

prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.

O contrato de trabalho em regime de comissão de serviço cessa, mediante aviso prévio, por escrito, endereçado com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquele tenha durado, respectivamente, até dois anos ou período superior.

A inobservância do aviso prévio não impede a cessação da comissão de serviço, mas constitui a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do art. 401.º do Código do Trabalho, isto é, aquele que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio a que estava obrigado, deve pagar à contraparte uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados por esse incumprimento.

Em caso de cessação de comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a actividade que, no próprio contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, tenha sido estabelecida pelas partes como aquela que deverá ser prestada após a cessação da comissão de serviço;
- b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do art. 366.º do Código do Trabalho;
- c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do art. 366.º do Código do Trabalho.

2.6. Contrato em regime de teletrabalho

De acordo com o disposto no art. 165.º do Código do Trabalho, "*Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.*"

Este tipo de contrato de trabalho é muito específico, atento o facto de o trabalho ser exercido, por regra, fora da empresa e, ainda, com recurso a ferramentas informáticas.

A actividade em regime de teletrabalho tanto pode ser exercida por um trabalhador da empresa como por outro, admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Este tipo de contrato de trabalho está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação
- b) Indicação d
expressa do r
- c) Indicação do
- d) Se o períod
teletrabalho
actividade a
- e) Propriedade
pela respecti
despesas de
- f) Identificaçã
dependência
no âmbito d

Caso se trate de a duração inicial c não pode exceder regulamentação co

É permitido a primeiros 30 dias d

Por outro lado teletrabalho, o tra acordados ou nos j trabalho.

Assume particul determinação legal teletrabalho.

Na verdade, nas do próprio trabalh só deve ter por o instrumentos de trz com a assistência d

2.7. Contrato de

O trabalho tem de trabalho tempo outra empresa (ut trabalhador, que fi organização da em

Assim, o trabalh

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

Caso se trate de um trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 3 anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

É permitido a qualquer das partes denunciar o contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução.

Por outro lado, cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Assume particular relevância nesta modalidade de contrato de trabalho a determinação legal do respeito pela privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho.

Na verdade, nas situações em que o teletrabalho seja realizado no domicílio do próprio trabalhador, a visita por parte do empregador ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

2.7. Contrato de trabalho temporário

O trabalho temporário corresponde a uma situação em que uma empresa de trabalho temporário cede, a título oneroso e por tempo limitado, a uma outra empresa (utilizadora) a disponibilidade da força de trabalho de um trabalhador, que fica, pelo período em causa, funcionalmente integrado na organização da empresa utilizadora.

Assim, o trabalho temporário envolve uma empresa de trabalho temporário,

uma empresa utilizadora e um prestador de trabalho/trabalhador e exige a existência de dois contratos: um contrato de utilização e um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

O Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25/09, sucessivamente alterado pelas Leis n.ºs 5/2014, de 12/02, e 146/2015, de 09/09 e 28/2016, de 23/08, esclarece, no seu art. 2.º, que se entende por:

– “*«Empresa de trabalho temporário» a pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui*”;

– “*«Trabalhador temporário» a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária*”;

– “*«Utilizador» a pessoa singular ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário*”.

Apesar de a empresa de trabalho temporário assumir a posição de empregador e, como tal, exercer o poder disciplinar sobre o trabalhador, o poder de direcção é exercido pelo utilizador. É sobre a empresa de trabalho temporário que recai a obrigação de pagamento da retribuição, muito embora o utilizador seja subsidiariamente responsável pelo pagamento dos créditos dos trabalhadores e pelos encargos sociais correspondentes.

No que aos contratos diz respeito, podemos deparar-nos com situações de contrato de trabalho temporário, como sendo aquele que é celebrado a termo “*entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário*” [cfr. art. 172.º, al. a), do Código do Trabalho], ou ainda com situações de admissão de trabalhadores através de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, em tudo idêntico ao anterior, à excepção de que, nestes casos, não se verifica a aposição de nenhuma cláusula de termo resolutivo [cfr. art. 172.º, al. b) do Código do Trabalho].

Por outro lado, este tipo de contrato de trabalho exige que seja celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a utilizadora um contrato de utilização de trabalho temporário, que a lei define como “*o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários*”. [cfr. art. 172.º, al. c) do Código do Trabalho].

A empresa de trabalho temporário carece de licença para o exercício da respectiva actividade, sob pena de nulidade do contrato de utilização, com

a consequente co-
indeterminado rel

Também não
empresas de trab
trabalhador para
que, se tal se verif
contrate o trabalh

Caso se verifiqu
sem que, previam
com o mesmo co-
tempo indetermin
é prestado à emp
termo, nos termos

A celebração c
elencadas nas alí
(estabelecidas par
e, ainda, nas segu

- a) Vacatura de
para o seu
- b) Necessidade
da actividade
ultrapasse
maioritaria
- c) Necessidade
natureza s
- d) Realização
ou reestrutur
reparação

É ao utilizado
de contrato de u
seja celebrado p
no art. 140.º, n.º 2
do Trabalho. Em
o trabalho é pre
de trabalho por t
optar pelo recebi
do Código do Tr

A lei prevê di
celebração de co

– Para preenç

a consequente conversão do contrato de trabalho em contrato por tempo indeterminado relativamente à empresa de trabalho temporário.

Também não é legalmente permitida a celebração de contratos entre empresas de trabalho temporário através do qual uma ceda à outra um trabalhador para que a última o ceda a um terceiro utilizador, sendo certo que, se tal se verificar, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.

Caso se verifique algum caso de cedência de trabalhador a um utilizador sem que, previamente, a empresa de trabalho temporário tenha celebrado com o mesmo contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo, nos termos do n.º 5 do art. 173.º do Código do Trabalho.

A celebração de contrato de utilização apenas é permitida nas situações elencadas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do Código do Trabalho (estabelecidas para a admissibilidade de contratação a termo, acima referidas) e, ainda, nas seguintes – cfr. art. 175.º do Código do Trabalho:

- a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
- c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

É ao utilizador que compete a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalhador temporário, sendo nulo aquele que seja celebrado para satisfação de necessidades não transitórias, não referidas no art. 140.º, n.º 2, als. a) a g) e no art. 175.º, n.º 1, als. a) a d), ambos do Código do Trabalho. Em caso de nulidade do contrato de utilização, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado. Alternativamente, o trabalhador pode optar pelo recebimento de uma indemnização, fixada nos termos do art. 394.º do Código do Trabalho.

A lei prevê duas situações em que se encontra expressamente proibida a celebração de contratos de utilização:

- Para preenchimento de posto de trabalho particularmente perigoso para

segurança e saúde do trabalhador, excepto se tal corresponder à qualificação profissional do mesmo; e

– Para ocupação de posto de trabalho de trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho.

O contrato de utilização está sujeito a forma escrita e deve conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato; e
- h) Data da celebração do contrato.

Desde a alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, ao art. 177.º, n.º 5 do Código do Trabalho, o contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou não contiver qualquer uma das menções referidas nas alíneas do n.º 1 daquele preceito legal.

Deve, igualmente, conter em anexo cópia da apólice de seguros de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a respectiva actividade. Em caso de omissão de junção de tal elemento, o utilizador é solidariamente responsável pela reparação de eventuais danos emergentes de acidente de trabalho.

A lei comina igualmente com a nulidade – e com a consequência de se considerar que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo – a não redução a escrito do contrato de utilização e a omissão da menção do motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador. Alternativamente, poderá o trabalhador optar pelo recebimento de uma indemnização.

O contrato de utilização é sempre celebrado a termo resolutivo, certo

ou incerto, não por causa justificativa no respectivamente, de de recrutamento ou

Se, decorridos 10 temporário perman contrato em contrat

Completada a du temporário, é vedad temporário ou de t tempo igual a um renovações.

Este princípio co no n.º 2 do art. 179.º

- a) Nova ausênc utilização ten
- b) Acréscimo ex sazonal.

Quanto ao contra a termo resolutivo, c do contrato de utiliz

Em caso de violaç à empresa de trabalh indeterminado. Se, utilização de trabalh ao utilizador mediar

O contrato de tr e deve conter, de ac alterado pela Lei n.º

- a) Identificação, do alvará da l
- b) Motivo que ju factos que o i ao trabalho te utilização de 412.º e 413.º,
- c) Actividades c
- d) Local e perío
- e) Retribuição;

ou incerto, não podendo exceder, incluindo renovações, a duração da causa justificativa nem o limite de 2 anos, ou de 6 ou 12 meses em caso, respectivamente, de vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento ou acréscimo excepcional de actividade da empresa.

Se, decorridos 10 dias após o termo do contrato de utilização, o trabalhador temporário permanecer ao serviço do utilizador, verifica-se a conversão do contrato em contrato sem termo com este.

Completada a duração máxima de contrato de utilização de trabalhador temporário, é vedada a sucessão, no mesmo posto de trabalho, de trabalhador temporário ou de trabalhador a termo, antes de decorrido um período de tempo igual a um terço da duração do contrato de utilização, incluindo renovações.

Este princípio comporta, todavia, excepções, que se encontram elencadas no n.º 2 do art. 179.º do Código do Trabalho, a saber:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em atividade sazonal.

Quanto ao contrato de trabalho temporário, este apenas pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração do contrato de utilização, acima descritas.

Em caso de violação desta exigência, considera-se o trabalho como prestado à empresa de trabalho temporário mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado. Se, simultaneamente, se verificar a nulidade do contrato de utilização de trabalhador temporário, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador mediante contrato de trabalho sem termo.

O contrato de trabalho temporário também carece de redução a escrito e deve conter, de acordo com o art. 181.º do Código do Trabalho, depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos arts. 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;
- c) Actividades contratada;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição;

- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato; e
- h) Data da celebração.

A não redução a escrito e a omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato acarreta a conversão do contrato em contrato sem termo.

Nos termos do art. 181.º do Código do Trabalho, depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, constitui contra-ordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 ou no n.º 4 do citado art. 181.º.

A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização, encontrando-se sujeito aos mesmos limites, podendo ser renovado até seis vezes, enquanto se mantiver o motivo justificativo, de acordo com a alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, ao n.º 2 do art. 182.º do Código do Trabalho.

O n.º 3 do art. 182.º, na redacção dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, dispõe que o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas não está sujeito ao limite de renovações referido no n.º 2.

Já no que concerne ao contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o mesmo deve igualmente ser reduzido a escrito e conter as seguintes informações:

- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
- b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
- c) Atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
- d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º.

A não redução a escrito e a omissão ou insuficiência das menções referidas nas identificadas alíneas b) ou c) acarreta que se considere que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.

Durante o período em que não esteja cedido a um utilizador, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar actividade à empresa

de trabalho tempo contrato, direito ao desempenhada. Cas não desenvolva acti compensação corre do salário mínimo encontrar previsto e

Relativamente às trabalhador tempor

1 – Durante o regras existentes no do trabalho e susp trabalho (muito er empresa de trabalh e respectiva marcaq responsabilidade de

2 – O trabalha favorável entre a qu em IRCT, quer parz

3 – As férias, subs à duração do contr: contrato de trabalh com base na média se os períodos de ir

4 – O dever de trabalho temporár superior a 3 meses contrato, tendo cor

5 – A empresa temporário, no praz trabalho ou de ausê a prestação de trab: seu serviço, consoa mais de 6 meses, re:

6 – O poder dis temporário, razão p enquanto ao serviço temporário para qu do adequado proce

de trabalho temporário, tendo, sem prejuízo da retribuição referida no contrato, direito ao recebimento da retribuição correspondente à actividade desempenhada. Caso, no referido período em que não se encontre cedido, não desenvolva actividade, o trabalhador tem direito ao recebimento de uma compensação correspondente a dois terços da última retribuição auferida ou do salário mínimo nacional, consoante o mais favorável ou ao valor que se encontrar previsto em IRCT, caso exista.

Relativamente às particularidades do regime da prestação de trabalho do trabalhador temporário, destacamos as seguintes:

1 - Durante o período da cedência, o trabalhador fica vinculado às regras existentes no utilizador no que diga respeito ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho (muito embora os exames de saúde sejam da responsabilidade da empresa de trabalho temporário) e acesso a equipamentos sociais. As férias e respectiva marcação pelo período de tempo da cedência são igualmente da responsabilidade do utilizador.

2 - O trabalhador temporário tem direito à retribuição que for mais favorável entre a que for praticada pelo utilizador para as funções e a prevista em IRCT, quer para a empresa de trabalho temporário, quer para o utilizador.

3 - As férias, subsídios de férias e de Natal são calculados proporcionalmente à duração do contrato, sendo certo que, estando em causa trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, aquelas verbas são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, excluindo-se os períodos de inactividade e as compensações pagas em tais períodos.

4 - O dever de ministrar formação profissional incumbe à empresa de trabalho temporário, sendo que, para contratados a termo por período superior a 3 meses em cada ano civil, deve ser proporcional à duração do contrato, tendo como limite mínimo as 8 horas.

5 - A empresa de trabalho temporário deve substituir o trabalhador temporário, no prazo máximo de 48 horas, em caso de cessação do contrato de trabalho ou de ausência do trabalhador, sendo permitido ao utilizador recusar a prestação de trabalho deste nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha durado até 6 meses ou mais de 6 meses, respectivamente.

6 - O poder disciplinar, como referido, compete à empresa de trabalho temporário, razão pela qual, em caso de cometimento de infracção disciplinar enquanto ao serviço do utilizador, deve este transmiti-lo à empresa de trabalho temporário para que esta possa, se assim o entender, promover a instauração do adequado procedimento disciplinar.

3. REGULAMENTO INTERNO

O poder regulamentar do empregador consiste na faculdade de este elaborar regulamento interno sobre organização e disciplina de trabalho.

O regulamento interno é, assim, uma forma de expressão do poder organizativo do empregador, impondo o n.º 2, do art. 99.º do Código do Trabalho, todavia, que na sua elaboração seja ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais, ou os delegados sindicais

A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, de acordo com o art. 99.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

A jurisprudência tem-se pronunciado no sentido de que as ordens de serviço, quando constituam um instrumento regulador, de aplicabilidade genérica no âmbito da empresa e com reflexos directos na relação contratual, devem qualificar-se como regulamentos internos².

O regulamento interno pode igualmente ser um meio de manifestação da vontade contratual do empregador, nos termos do art. 104.º do Código do Trabalho, a que o trabalhador pode aderir, expressa ou tacitamente, de acordo com o n.º 1 daquele preceito legal.

O regulamento pode assim corresponder a uma "proposta-tipo" da entidade patronal a que o trabalhador adere ou, quando é aprovado depois de concluído o contrato de trabalho, a uma proposta de modificação do contrato de trabalho que também exige a anuência do trabalhador.

Assim, presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior, nos termos do art. 104.º, n.º 2, sendo esta presunção ilidível, de acordo com o art. 350.º, n.º 1 do Código Civil.

Na medida em que constitui a manifestação de vontade de uma das partes nos termos em que quer contratar, o regulamento interno tem natureza contratual, não constituindo fonte de direito.

O regulamento interno, todavia, enquanto, manifestação da vontade

2. Cfr. Ac. do STJ 12.10.2011, Proc. 3074/06.711LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

contratual, prevalece nos termos do art. 3.º

IV. PRINCIPAIS

1. TRABALHO

Um dos principais tipos de contrato resulta em que este é e contém aspectos jurídicos que as partes

São, assim, air bem como a de está essencialmente desenvolveu a parte certo que, sempre ao comportar em que o mesmo

Assim, é ao submetido à sua lhe atribuíram, contratual desen

Há, no entanto, nós criticável, da no prestador da Na verdade, o ev atenua a debilidade e o beneficiário

3. Cfr. Ac. do STJ

4. Na jurisprudência S1: "a denominação pretendido nem, releva para a qual substância material Ac. do STJ de

5. Nesse sentido, Universitário, a U.A.L. sob o serviço, mas c aos contratos dar relevância causa e participação, e, nessa medida designado (CF

contratual, prevalece sobre os usos laborais, os quais são fonte do direito nos termos do art. 3.º do Código do Trabalho³.

IV. PRINCIPAIS PROBLEMAS E CONFLITOS LABORAIS

1. TRABALHO SUBORDINADO VS TRABALHO AUTÓNOMO

Um dos primeiros aspectos a dar como assente é que a qualificação de um contrato resulta da análise do seu conteúdo, revelado nos termos efectivos em que este é executado, não sendo decisivo o *nomen iuris* ou os conceitos jurídicos que as partes lhe tenham atribuído⁴.

São, assim, ainda, doutrina e jurisprudência maioritárias que a qualificação, bem como a determinação do respectivo regime jurídico de um contrato, está essencialmente dependente da factualidade em que, em concreto, se desenvolveu a prestação da actividade no âmbito daquela relação jurídica, sendo certo que, sempre que a qualificação atribuída pelas partes não corresponder ao comportamento das mesmas na execução do contrato e ao enquadramento em que o mesmo se desenvolve, prevalecerá a relação material subjacente.

Assim, é ao Tribunal que cabe a qualificação jurídica de um contrato submetido à sua apreciação, independentemente do nome que as partes lhe atribuíram, através da apreciação dos factos que integram o esquema contratual desenvolvido pelas partes.

Há, no entanto, a assinalar uma tendência cada vez mais acentuada e, para nós criticável, da valoração do *nomen iuris*, sempre que o Tribunal reconheça no prestador da actividade um nível elevado de cultura ou formação jurídica. Na verdade, o eventual conhecimento do tipo legal do contrato em causa não atenua a debilidade negocial existente entre o alegado prestador de actividade e o beneficiário da mesma⁵.

3. Cfr. Ac. do STJ de 05.07.2007, Proc. 06S2576, disponível em www.dgsi.pt.

4. Na jurisprudência, entre outros, cfr. Ac. do STJ de 22.09.2010, Proc. 4401/04.7TTLSB. S1: "a denominação dada pelas partes não é inequívoca quanto ao modelo de contratação pretendido nem, por si só, traduz o conteúdo concreto desse modelo, sendo consabido que o que releva para a qualificação do acordo não é o nome que lhe é atribuído pelas partes, mas antes a substância material que emana do acervo especificamente clausulado." No mesmo sentido, cfr. Ac. do STJ de 16.01.2008, Proc. 07S2713, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

5. Nesse sentido, destaca-se o aresto do STJ de 6.04.2000 que, a propósito de um Professor Universitário, Mestre em Direito na área de ciências jurídico-laborais, que demandou a U.A.L. sob o pretexto que o contrato que os unia não era contrato de prestação de serviço, mas contrato de trabalho, decidiu: "Embora a qualificação dada pelas partes aos contratos que celebram não determine o regime legal aplicável, caberá, no caso, dar relevância à denominação atribuída tendo em conta o facto dos contraentes em causa e particularmente o autor, dominarem a área em que se movimentam, jurídica, e, nessa medida, plenamente conhecedores dos efeitos decorrentes do tipo contratual designado (CPS) cuja celebração lhes era permitida". Como se o facto de o professor

No plano teórico, a distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço não oferece grandes dificuldades, uma vez que, a nível conceptual, as diferenças entre os aludidos contratos são notórias.

Assim, nos termos do art. 11.º do Código do Trabalho e do art. 1152.º do Código Civil “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”.

Por sua vez, nos termos do art. 1154.º do Código Civil, “*contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*”.

Resulta do cotejo dos dois normativos uma primeira diferença referente à natureza da prestação a que um dos sujeitos se obriga.

No art. 11.º do Código do Trabalho e no art. 1152.º do Código Civil quando é referido que “*uma pessoa singular se obriga..., a prestar a sua actividade*”, parece estar em causa a prestação de actividade, enquanto no art. 1154.º do Código Civil quando é referido que “*uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado*” parece estar em causa uma prestação de resultado.

A letra da lei parece, assim, indiciar que no contrato de trabalho estará em causa uma obrigação de meios, enquanto no contrato de prestação de serviço estará em causa uma obrigação de resultado⁶.

Esta distinção pode ser, no entanto, posta em causa se tivermos em atenção que no contrato de trabalho há várias actividades que se encontram dependentes do resultado, nomeadamente, no que diz respeito à remuneração cuja parte variável é calculada em função dos resultados obtidos, assim como há profissões tradicionalmente exercidas no âmbito do contrato de prestação de serviço, como por exemplo, a Advocacia e a Medicina, que não estão dependentes do resultado⁷.

ter conhecimentos de Direito do Trabalho e da natureza do contrato celebrado lhe permitisse, perante a apresentação, como proposta de contratação, de um contrato de prestação de serviço, exigir a celebração de contrato de trabalho ou até fosse exigível, para não incorrer num abuso de direito, rejeitar o contrato de prestação de serviço, sabendo nós a crise que o ensino universitário atravessa, desde finais da década de 90. Ainda que este, devido à formação jurídica, acabasse por se aperceber que a execução efectiva do contrato correspondia ao contrato de trabalho. A formação jurídica não reforça o poder negocial da parte, nem diminui o evidente desequilíbrio negocial entre as partes.

6. Cfr. Ac. do STJ de 31.01.2012, Proc. 121/04.0TTSNT.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.
7. No caso concreto da Advocacia, por imposição estatutária, encontra-se proibida a *Quota Litis* (art. 106.º do EOA), nos termos do qual o direito a honorários não pode ficar exclusivamente dependente do resultado obtido na questão. Esta exigência é uma concretização do princípio que consagra a independência do Advogado (art. 89.º do EOA). Sobre a obrigação de meios na Medicina, cfr. André Dias Pereira, O

O segundo a do Trabalho/20 “*necessariamente*

Tal exigência deste negócio j

O art. 1154.º de prestação de oneroso.

Também est porquanto são j assumindo muit de trabalho, iste

A doutrina verdadeiramente de prestação de no art. 11.º do expressamente prestada sob auto

Esta forma c jurídica do trab de o trabalho se recair sobre tral

Esta caracte contrato de tra contrário, não f âmbito da pres de forma autói beneficiar.

A jurisprudê entre estes dois

Consentimento

- Centro de Di
8. Sousa Ribeir artigo 12º do 353-354.
9. Conforme o Coimbra, 199 de distinção d o Ac. do STJ prestador não.

O segundo aspecto consiste no facto de, nos termos do art. 11.º do Código do Trabalho/2003 e do art. 1152.º do Código Civil, o contrato de trabalho ser "necessariamente oneroso".

Tal exigência leva-nos a concluir que a retribuição é um elemento essencial deste negócio jurídico, sem o qual não haverá contrato de trabalho.

O art. 1154.º do Código Civil, em sentido contrário, já admite que o contrato de prestação de serviço possa ser "com ou sem retribuição", isto é, gratuito ou oneroso.

Também este elemento é insuficiente para distinguir ambos os contratos, porquanto são poucos os contratos de prestação de serviço que são gratuitos, assumindo muitos uma forma de retribuição em tudo semelhante à do contrato de trabalho, isto é, certa, fixa e periódica, normalmente mensal.

A doutrina e a jurisprudência vêm afirmando que aquilo que verdadeiramente caracteriza o contrato de trabalho e o distingue do contrato de prestação de serviço é a forma de prestação da actividade, uma vez que, no art. 11.º do Código do Trabalho/2009 e no art. 1152.º do Código Civil é expressamente estatuído que "a actividade objecto do contrato de trabalho tem de ser prestada sob autoridade e direcção do empregador"⁸.

Esta forma de prestação de actividade é caracterizada pela subordinação jurídica do trabalhador relativamente ao empregador, que se traduz no facto de o trabalho ser prestado sob a autoridade e direcção da outra parte, fazendo recair sobre trabalhador um dever de obediência.

Esta característica vai ser considerada essencial para a caracterização do contrato de trabalho subordinado, pois, o art. 1154.º do Código Civil, pelo contrário, não faz qualquer alusão a esta subordinação, o que indica que, no âmbito da prestação de serviço, estamos perante o exercício da actividade de forma autónoma e independente, relativamente à pessoa que dele vai beneficiar.

A jurisprudência e a doutrina elegeram como pedra de toque da distinção entre estes dois contratos a existência ou não de subordinação jurídica⁹.

Consentimento Informado na Relação Médico-Paciente, Estudo de Direito Civil, FDUC, Centro de Direito Biomédico, 9, Coimbra Editora, 2004, pp. 422 e ss.

8. Sousa Ribeiro, "As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho", *Direito dos Contratos*, Estudos, Coimbra, 2007, pp. 353-354.
9. Conforme observa Menezes Cordeiro, *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, p. 521, "A sujeição à autoridade e direcção de outrem constitui o critério último de distinção do Contrato de Trabalho do Contrato de Prestação de Serviços". Este autor cita o Ac. do STJ de 10.10.1985, segundo o qual no contrato de prestação de serviço "o prestador não fica sujeito à autoridade e direcção da pessoa ou entidade servida, exercendo a

A noção de subordinação jurídica mais adoptada pela nossa jurisprudência é a proposta por Monteiro Fernandes quando sustenta que esta consiste “numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações dadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”¹⁰.

A generalidade da doutrina considera que o trabalhador presta a sua actividade sob as ordens, direcção e fiscalização do dador de trabalho, correspondendo ao lado passivo do poder directivo¹¹.

Por força deste elemento, o trabalhador fica instrumentalmente associado à entidade patronal, colocando a sua força de trabalho à disposição do empregador, ao qual assiste o poder de dirigir a actividade do dador de trabalho, a que correspondem determinados deveres do trabalhador, nomeadamente, o dever de obediência previsto no art. 128º, al. e) do Código do Trabalho, embora ressalvada a hipótese de desobediência legítima¹².

A subordinação jurídica tem sido entendida como consequência do carácter indeterminado da prestação de trabalho, porquanto, pelo contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a prestar um tipo genérico de actividade, cabendo ao empregador, através do poder directivo concretizar a actividade pretendida, definindo os precisos termos em que esta deve ser prestada¹³.

actividade conducente ao resultado pretendido como melhor entender, de harmonia com o seu querer e saber e a sua inteligência”.

Nesse sentido, o douto Ac. do STJ de 06.03.91, BMJ, 405.º, p. 322, refere que “É a subordinação jurídica a pedra de toque que caracteriza o conceito de contrato de trabalho, pois, coloca o prestador de trabalho sob autoridade da entidade patronal que lhe pode dar ordens relativas ao modo, tempo da execução do seu trabalho, disciplinando e vigiando o seu cumprimento”.

10. *Direito do Trabalho*, 18ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 130. Nesse sentido, o Ac. do STJ de 12.09.2012, Proc. 247/10.4TTVIS.Cl.S1, disponível em www.dgsi.pt, refere que: “Assim, em tese, o contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento diferenciador específico, a subordinação jurídica do trabalhador, materializada no poder do empregador de conformar a prestação contratada, mediante ordens, instruções ou directivas”.
11. Cfr. neste sentido, Júlio Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, p. 122, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, com a colaboração de Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 2.ª ed., Revista e actualizada, Verbo, Lisboa, 2014, p. 311, Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, 2017, p. 303.
12. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 357 e ss, sustenta que o poder de direcção se desdobra nos seguintes poderes: poder determinativo da função, poder conformativo da prestação, poderes regulamentar e disciplinar.
13. Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 312-313, Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 303.
14. Cfr. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 123, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 310-311, Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 303.

Como iremos ver mais adiante, o poder directivo tem sofrido uma clara desvalorização perante formas mais flexíveis de prestação de trabalho, como o teletrabalho ou o

O trabalho é empregadora, e podendo impor infracção disciplinar contratualmente

Em síntese, jurisprudência, ao empregador, fixando os termos prosseguidas pelo trabalhador impo referentes à execução na sua vez de fixar regras vertente sancion

Impõe-se, no jurídica ser red

Com efeito, oferecido forma da relevância do subordinado e autonomia na p

Esta desvale componente or

- exercício de importância Fernandes, L A subordina assinala Bern secundado p
14. Cfr. art. 128.º
15. As ordens e o controlo ger Nesse sentido subordinação supremacia de necessariamente limites do con
16. Bernardo da Fernandes, L ordens e ins comportam regulamenta em tudo me

O trabalho é prestado sob a direcção e fiscalização da pessoa ou entidade empregadora, a qual dispõe de poder disciplinar sobre o trabalhador, podendo impor-lhe sanções sempre que este culposamente cometer alguma infracção disciplinar, ou seja, violar os deveres profissionais a que legal ou contratualmente esteja vinculado¹⁴.

Em síntese, a subordinação jurídica, para a maioria da doutrina e jurisprudência, corresponde ao lado passivo do poder directivo que assiste ao empregador, que lhe permite individualizar a prestação do trabalhador, fixando os termos em que esta há-de ser prestada, de acordo com as finalidades prosseguidas pela organização em que o trabalhador se insere. Sobre o trabalhador impende um dever de obediência no tocante às ordens e instruções referentes à execução da prestação, escorado na sujeição ao poder disciplinar, quer na sua vertente preceptiva, correspondente ao poder do empregador de fixar regras atinentes à disciplina e organização da empresa; quer na sua vertente sancionatória, relativa à aplicação de sanções disciplinares¹⁵.

Impõe-se, no entanto, sublinhar que, actualmente, não pode a subordinação jurídica ser reduzida ao lado passivo do poder directivo do empregador.

Com efeito, como dá nota alguma doutrina, a realidade laboral tem oferecido formas de organização do trabalho em que é notória a diminuição da relevância dos comportamentos directivos na caracterização do trabalho subordinado e das hierarquias, sendo reconhecida ao trabalhador mais autonomia na prestação de trabalho subordinado¹⁶.

Esta desvalorização do poder directivo tem realçado a importância da componente organizacional da relação laboral, através da qual o trabalhador

exercício de actividades caracterizadas por particular autonomia técnica, realçando a importância de outros elementos como a inserção na organização alheia. Cfr. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 123-124.

A subordinação jurídica é igualmente uma necessidade técnica da empresa, como assinala Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 114, secundado por Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 304.

14. Cfr. art. 128.º al. e) e arts. 328.º a 330.º do Código do Trabalho.
15. As ordens e instruções não se confundem com a simples submissão a instruções ou a um controlo genérico que também se pode verificar em relações de trabalho autónomo. Nesse sentido, refere o douto Ac. do STJ de 12.09.2012, já citado na nota 26, que "A subordinação jurídica, elemento identificador do contrato de trabalho, implica uma posição de supremacia do empregador e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações dadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem".
16. Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 315. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 133, nesse sentido, refere que se a ocorrência de ordens e instruções pelas quais o trabalhador, em regime de obediência, pautar o seu comportamento na execução do contrato, for o critério identificativo, ficarão fora da regulamentação laboral um número crescente de situações de verdadeiro "emprego", em tudo merecedoras do mesmo tratamento.

desenvolve a sua actividade em favor do beneficiário da actividade, no quadro de uma organização de trabalho alheia, ou seja, organizada pelo beneficiário da actividade¹⁷.

Impõe-se sublinhar que a inserção do trabalhador na organização, através da qual este fica obrigado a respeitar as regras referentes à organização e disciplina da empresa, que não têm uma relação directa com a actividade laboral, surge escorada no poder disciplinar do empregador, na sua vertente prescritiva¹⁸.

Tal significa que, pese embora a inserção na organização alheia assuma relevância, não podemos olvidar que esta não prescinde da subordinação jurídica, porquanto lhe está necessariamente subjacente o reconhecimento ao empregador de poder disciplinar para o funcionamento da empresa, poder este que é indissociável do poder directivo, e do seu lado passivo, o dever de obediência¹⁹.

Justificando-se, assim, que a doutrina afirme a existência de subordinação jurídica, reconhecendo a sujeição do trabalhador à autoridade do empregador, sem, contudo, este receber "ordens e instruções" conformadoras da actividade laboral propriamente dita²⁰.

É, neste contexto, que compreendemos que Monteiro Fernandes sustente como elemento chave de identificação do trabalho subordinado o facto de o trabalhador não agir no seio de uma organização própria, mas integrar uma organização de trabalho alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios, com submissão às regras emanadas do empregador, ao abrigo da autoridade que lhe é reconhecida²¹.

O trabalhador integra-se na organização da entidade patronal, sendo um elemento ao serviço dos seus fins, justificando-se, assim, a alusão no art. 11.º do Código do Trabalho à prestação de actividade no âmbito da organização.

A subordinação jurídica não significa uma sujeição absoluta do trabalhador à vontade arbitrária da entidade patronal, uma vez que esta está delimitada pelo tipo de funções contratadas (categoria profissional), pelo período de

17. A prestação de actividade é moldada pela organização, assim justificando a referência por Rosário Palma Ramalho *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª edição, Almedina, 2012, p. 455, à "influência quotidiana que a organização predisposta" tem no vínculo laboral.

18. Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, cit., p. 446.

19. Para Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, cit., p. 445, estará aqui em causa o dever de obediência, enquanto dever no sentido técnico-jurídico estrito por oposição ao dever de acatamento das sanções disciplinares, enquanto estado de sujeição.

20. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 133-134.

21. *Direito do Trabalho*, cit., p. 134.

trabalho acordado estabelecido para

À verificação e a actividade do t poderes, como su

Conforme de que a respectiva advogado, médic objecto de contra

O trabalhador matéria de organ burocrático, regr dependência técn

Com efeito, a e da qualificação

Como dá nota continua a ser orj

É por isso que de conteúdo variá

Perante a imp nos termos gerais que a posição ant sua vontade ao ce

22. Cfr. Ac. do STJ Pedro Romano

23. Nesse sentido, refere que a "possibilidade de orientar a activi sua prestação". Tal significa qu de uma actuaçõ exercício deste Parte II – Situ mesmo sentido

24. "Trabalho Subc Vol. I, Almedin

25. Cfr., nesse sen de laboralidad Ramalho, *Trate*

trabalho acordado ou legalmente fixado (horário de trabalho) e pelo espaço estabelecido para a prestação de trabalho (local de trabalho)²².

À verificação de subordinação jurídica não é indispensável que a entidade patronal exerça os poderes que lhe assistem de dirigir, orientar e fiscalizar a actividade do trabalhador, sendo suficiente a possibilidade de exercer tais poderes, como sucede quando apenas determina genericamente a actividade²³.

Conforme decorre do art. 116.º do Código do Trabalho, actividades em que a respectiva natureza implique a autonomia técnica do prestador, *v.g.* advogado, médico, enfermeiro, músico, professor, engenheiro, podem ser objecto de contrato de trabalho.

O trabalhador apenas fica adstrito à observância de directrizes gerais em matéria de organização do trabalho (local, horário, normas de procedimento burocrático, regras disciplinares), logo com subordinação jurídica, mas sem dependência técnica.

Com efeito, a autonomia técnica resulta da natureza da própria actividade e da qualificação do trabalhador, não sendo atribuída pelo empregador.

Como dá nota Romano Martinez, o trabalho, apesar da autonomia técnica, continua a ser organizado, controlado e utilizado pelo empregador²⁴.

É por isso que a doutrina sustenta que a subordinação jurídica é uma noção de conteúdo variável, que admite graus muito diversificados de concretização²⁵.

Perante a impossibilidade de recorrer à interpretação da vontade das partes, nos termos gerais prescritos nos arts. 236.º e seguintes do Código Civil, uma vez que a posição antagónica assumida por estas inviabiliza quer a averiguação da sua vontade ao celebrar o contrato, quer a respectiva interpretação, a doutrina

22. Cfr. Ac. do STJ de 04.10.1995, Proc. 004218, disponível em www.dgsi.pt. Na doutrina, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 304.

23. Nesse sentido, o Ac. do STJ de 17.02.1994, Proc. 003820, disponível em www.dgsi.pt, refere que a "subordinação jurídica é uma situação que existirá sempre que ocorra a mera possibilidade de ordens e direcção, bem como quando a entidade patronal possa de algum modo orientar a actividade laboral em si mesma, ainda que só no tocante ao lugar ou ao momento da sua prestação".

Tal significa que a subordinação pode ser meramente potencial, assim prescindindo de uma actuação efectiva e constante dos poderes laborais, bastando a possibilidade de exercício destes poderes. Cfr. Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 6ª edição, Almedina, 2016, pp. 37-39. No mesmo sentido, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p. 131.

24. "Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo", *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Janeiro, 2001, p. 280.

25. Cfr., nesse sentido, Sousa Ribeiro, "As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho", cit., p. 356 e Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, cit., p. 42

e a jurisprudência recorrem ao chamado método indiciário para apurar o elemento essencial do contrato de trabalho, a subordinação jurídica²⁶.

A qualificação mostra-se, todavia, extremamente difícil, porquanto a par das zonas cinzentas, existe o intuito de ocultar um verdadeiro contrato de trabalho, com as características de prestação subordinada, apenas porque o regime laboral não se coaduna com os interesses do beneficiário da prestação, que pretende afastar os efeitos favoráveis que o ordenamento legal e constitucional concede à outra parte, a qual se encontra em situação contratual mais débil²⁷.

Por isso, como já vimos, é em face da factualidade apurada, que o julgador deve qualificar uma relação de actividade como de trabalho, não se devendo sentir vinculado à qualificação contratual constante do título que documenta o contrato.

Assim, a qualificação do contrato é aferida a partir da interpretação dos elementos disponíveis resultantes do modo como as partes se relacionavam no desenvolvimento e na execução do contrato, com recurso ao chamado método indiciário²⁸.

Também a doutrina tem distinguido os indícios negociais internos dos indícios negociais externos.

26. Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 333 e ss.

27. Como refere Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 354.

28. Nesse sentido, na doutrina, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 333 e ss, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 140 e ss, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 361 e ss, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., pp. 43 e ss. Neste sentido, para se poder concluir pela existência de um contrato de trabalho, torna-se necessário lançar mão de indícios susceptíveis de revelar a existência dos elementos do modelo típico do contrato de trabalho subordinado, por forma a poder concluir-se que, no caso concreto, se verificam os elementos que definem esse contrato.

Relata o citado Ac. do STJ de 10.07.2008, que “Na vigência da LCT, era já jurisprudência corrente (cfr., por todos, o acórdão deste Supremo Tribunal, de 25-09-1996, Processo n.º 4424 – 4ª Secção) que os indícios ou sinais da existência da subordinação jurídica de que o intérprete se devia socorrer eram:

– a vinculação a horário de trabalho; – a execução da prestação em local definido pelo empregador; – a existência de controlo externo do modo de prestação do trabalho; – a obediência a ordens; – a sujeição à disciplina da empresa; – a modalidade da retribuição, em regra em função do tempo de trabalho, o direito a férias remuneradas e o pagamento de subsídios de férias e de Natal; – a propriedade dos instrumentos de trabalho; e – o regime fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem.

Mais recentemente, mas ainda na vigência da LCT, foram-se adicionando outros indícios, tais como: – o recurso a colaboradores; – o regime de faltas; – o regime disciplinar; – a repartição do risco; e – a integração na organização.

A par destes indícios, de natureza negocial interna, surgem outros, de natureza negocial externa, tais como: – a exclusividade da prestação; – o tipo de imposto pago pelo prestador da actividade; – a inscrição na Segurança Social; e – a filiação sindical”.

A jurisprudência indícios negociais a execução da prestação sob controlo externo à disciplina da empresa típica de integração por outrem, respaldando, por isso,

A estes indícios retribuição (em função do trabalho)³⁰.

Como indícios dos regimes fiscais outrem, a existência de actividade para m muito embora se trabalho e a sindi

Atendendo a que se apresentam como fazer valer, o ónus 342.º, n.º 1, do Código STJ de 4.11.2009.

Com o intuito de trabalho, invade Civil, o Código do contrato de trabalho

Este artigo estabelece trabalho quando: do prestador de trabalho realização da prestação na empresa beneficiário de trabalho ou a prestação beneficiário; o fundamento da actividade; e, finalmente sem interrupção,

29. Cfr. nesse sentido Monteiro Fernandes

30. Cfr. Monteiro Fernandes

31. Furtado Martins *Direito do Trabalho*

A jurisprudência e a doutrina apontam correntemente como sinais ou indícios negociais de subordinação jurídica a vinculação a horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa – tudo elementos que, sendo retirados da situação típica de integração numa organização técnico-laboral predisposta e gerida por outrem, respeitam ao designado “*momento organizatório*” da subordinação, merecendo, por isso, particular ênfase²⁹.

A estes indícios ainda acrescem os elementos relativos à modalidade de retribuição (em função do tempo ou fixa) e à propriedade dos instrumentos de trabalho³⁰.

Como indícios de carácter formal e externo, são apontados a observância dos regimes fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem, a existência de exclusividade, isto é, se o prestador desenvolve a mesma actividade para mais do que um beneficiário há um indício de independência, muito embora seja admissível o pluriemprego no âmbito do contrato de trabalho e a sindicalização do trabalhador³¹.

Atendendo a que os factos reveladores da existência de contrato de trabalho se apresentam como constitutivos do direito que, com base neles, se pretende fazer valer, o ónus da prova incumbe a quem os invoca, nos termos do art. 342.º, n.º 1, do Código Civil, conforme lucidamente referiu o citado Ac. do STJ de 4.11.2009.

Com o intuito, muito fracassado, de facilitar a prova do contrato de trabalho, invertendo o ónus da prova, nos termos do art. 350.º do Código Civil, o Código do Trabalho/2003 consagrou, no art. 12.º, uma presunção de contrato de trabalho.

Este artigo estabelecia que se presumia ter sido celebrado um contrato de trabalho quando se verificassem, cumulativamente, cinco condições: a inserção do prestador de trabalho numa organização do beneficiário da actividade e a realização da prestação sob as orientações deste; que o trabalho fosse realizado na empresa beneficiária ou em local por ela controlado, com observância de horário previamente definido; a prática de retribuição em função do tempo de trabalho ou a dependência económica do prestador de trabalho face ao seu beneficiário; o fornecimento dos instrumentos de trabalho pelo beneficiário da actividade; e, finalmente, que uma situação com essas características dure, sem interrupção, mais de noventa dias.

29. Cfr. nesse sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 333 e ss, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 142-144.

30. Cfr. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 142-144.

31. Furtado Martins, “O Pluriemprego no Direito do Trabalho”, *II Congresso Nacional de Direito de Trabalho*, Almedina, 1999, pp. 191 e ss.

Tal significa que não bastaria a verificação de um ou de alguns destes indícios para se presumir a existência de um contrato de trabalho, sendo indispensável o preenchimento cumulativo de todos os requisitos.

A redacção introduzida pela Lei n.º 9/2006, de 20.03, continuou a ser infeliz, sendo na realidade uma presunção aparente, já que se considerava que havia contrato de trabalho se estivessem preenchidos cumulativamente os elementos constantes da noção de contrato de trabalho, prevista no art. 10.º do Código do Trabalho/2003, acrescentando dois elementos novos – a inserção na estrutura organizativa e a dependência económica – e fazendo desaparecer a referência a qualquer duração mínima da actividade prestada³².

A presunção, constante do art. 12.º do Código do Trabalho/2009, é significativamente melhor, tornando mais fácil para o trabalhador provar a existência de contrato de trabalho³³.

Desde logo, em vez de transcrever os elementos essenciais do tipo legal, faz corresponder o facto base, sobre o qual é erigida a presunção, aos indícios, já conhecidos da jurisprudência e da doutrina, na aplicação do método indiciário³⁴.

Por outro lado, abandona, finalmente, o carácter cumulativo dos requisitos exigidos pelas fracassadas versões do Código do Trabalho/2003 na versão originária e na versão resultante da Lei n.º 9/2006, sendo suficiente, apesar de não o referir expressamente, a verificação de dois indícios para a qualificação da relação jurídica em causa como contrato de trabalho³⁵.

Por último, é notório o intuito sancionatório do legislador, ao cominar com uma contra-ordenação muito grave, a prestação de actividade subordinada, sob aparente trabalho autónomo, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado³⁶.

32. Pedro Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 338 e Rosário Palma Ramalho, “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – breves notas”, *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2011, p. 572.

33. Tem sido, por isso, considerada uma presunção com efeito útil. Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, “Delimitação do contrato de trabalho”, cit., p. 580, João Leal Amado, “Presunção de laboralidade: Nótula sobre o artigo 12º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 82, Coimbra Editora, Coimbra, Jan-Abril 2009, p. 165.

34. Cfr., nesse sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 55.

35. Cfr., nesse sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 55, António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 146 e ss, João Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 76.

36. Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 55.

Esta presunção do ónus da prova do trabalhador, prova do contrato de Trabalho, da prova de subordinação jur

No entanto, prova em contrário indícios que, perante outro tipo

Não se verifica impondo-se ao T de trabalho³⁸.

No que se refere apenas é aplicável como tem sido e jurídicas constitu sustentamos a aj jurídicas iniciada iniciadas antes d

37. Ac. da RL de 1

38. Nesse sentido, 1973-1974, p. prova do cont outros elemen

39. Esta posição já Proc. 2867/06 sucessivos, um início em 1.09 tempo contem laboralidade c entendimento Tribunal de J execução perc lei laboral vige Proc. 1875/20 Código do Tra do Código do L1-4, disponív Trabalho/200 Código. Suste Código do Tr 4, disponível e Para maiores do contrato de Trabalho em Causa Edições

Esta presunção veio, em termos práticos, finalmente, concretizar a inversão do ónus da prova, nos termos do art. 350.º do Código Civil, dispensando o trabalhador, provados dois dos indícios elencados no art. 12.º do Código do Trabalho, da prova, nos termos do art. 342.º do Código Civil, da existência de subordinação jurídica, porquanto esta é inferida dos indícios provados.

No entanto, é uma presunção *iuris tantum*, portanto ilidível, mediante prova em contrário, cabendo ao empregador demonstrar “a ocorrência de outros indícios que, pela quantidade e impressividade, imponham a conclusão de se estar perante outro tipo de relação jurídica”³⁷.

Não se verificando a prova em contrário, a presunção não é ilidida, impondo-se ao Tribunal a qualificação do vínculo contratual como contrato de trabalho³⁸.

No que se refere ao âmbito temporal da presunção, nomeadamente se esta apenas é aplicável às relações jurídicas constituídas após o início de vigência, como tem sido entendimento maioritário do STJ, ou se é aplicável a relações jurídicas constituídas antes da entrada em vigor, desde que ainda subsistam, sustentamos a aplicabilidade imediata da presunção do art. 12.º às relações jurídicas iniciadas após a respectiva entrada em vigor, mas também às relações iniciadas antes dessa data que se mantenham em execução³⁹.

37. Ac. da RL de 11.02.2015, Proc. 4113/10.2TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

38. Nesse sentido, Adriano Vaz Serra, “Anotação ao Ac. do STJ de 28.11.1972”, *RLJ*, n.º 106, 1973-1974, p. 383, a propósito da presunção legal *iuris tantum*, refere que o ónus da prova do contrário significa que, não sendo a prova produzida, nem esta resultar de outros elementos carreados para o processo, o facto presumido se tem como assente.

39. Esta posição já tem eco na jurisprudência, destacando-se o Ac. do STJ de 20.11.2013, Proc. 2867/06.0TTLSB.L2.S1, já citado, que, perante a existência de dois contratos sucessivos, um com início em 17.07.2001 e cessação em 31.07.2004 e o outro com início em 1.09.2004, considerou aplicável, em face dos critérios de aplicação da lei no tempo contemplados no art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27.08, a presunção de laboralidade consagrada no art. 12.º daquele diploma, expressamente rejeitando o entendimento jurisprudencial, até aí reiteradamente sufragado pelo próprio Supremo Tribunal de Justiça, segundo o qual, estando em causa uma relação jurídica cuja execução perdura ininterruptamente durante certo período, se aplica, em princípio, a lei laboral vigente à data do seu início. No mesmo sentido, o Ac. do TRL de 7.05.2008, Proc. 1875/2008-4, disponível em www.dgsi.pt, considerou aplicável o artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 a uma relação jurídica vigente à data da entrada em vigor do Código do Trabalho. Também o Ac. do TRL de 21.11.2012, Proc. 3805/11.3TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, sustentou a aplicação do art. 12.º do Código do Trabalho/2009 às relações jurídicas vigentes à data da entrada em vigor do referido Código. Sustentam também a aplicabilidade imediata da presunção do art. 12.º do Código do Trabalho/2009, os Acs. do TRL de 03.12.2014, Proc. 2923/10.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, e de 11.02.2015, Proc. 4113/10.2TTLSB.L1-4, já citado. Para maiores desenvolvimentos, cfr. Sónia de Carvalho, *A vexata quaestio da distinção do contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço revisitada*, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes, Parte 2, Nova Causa Edições Jurídicas, 2017, pp. 605 e ss.

2. DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DO TRABALHADOR

No âmbito da execução do contrato de trabalho, o empregador e o trabalhador deverão proceder de boa-fé, devendo colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador, de acordo com o art. 126.º do Código do Trabalho.

No art. 127.º do Código do Trabalho, o legislador elenca os deveres que impendem sobre a entidade empregadora, aos quais correspondem direitos dos trabalhadores.

Assim, sobre o empregador recaem os deveres de pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho (b) e de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral (c).

A al. d) consagra o dever de contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, a qual surge concretizada nos arts. 130.º e seguintes do Código do Trabalho.

No âmbito das actividades cuja autonomia técnica do trabalhador é inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis, a al. e) faz recair sobre o empregador o dever de respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija.

Com o intuito de incentivar a participação dos trabalhadores em estruturas de representação colectiva, a al. f) impõe ao empregador o dever de possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores.

Para combate aos acidentes e doenças profissionais, as alíneas g), h) e i) impõem os deveres de prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; e fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença.

O empregador deve ainda, nos termos da al. j), manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

No âmbito do combate ao assédio, proibido no art. 29.º do Código do Trabalho, assume relevância o dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer actos que possam afectar a

dignidade do tra-
hostis ou humil
redacção da al. a)
os deveres previs
boa conduta para
a empresa tenha
disciplinar sempre
no trabalho.

Os n.ºs 3 e 4,
vida pessoal e fam
condições de tra
com a vida famili
a informação sob
elaborado regula
toda essa legislaç

Este dever sempr
parentalidade, a

Nos termos c
competência insp
ao fundo de com
em legislação esp

A violação de
ordenação, nos t

O legislador, r
garantias do traba

Nesse sentido,
por qualquer for
despedi-lo, aplica
desse exercício.

Na al. b) assun
da proibição da e
de trabalho.

A violação des
assédio moral, pr

Em face desta
o encerramento
nomeadamente, r
está previsto nos a

Já na al. c) é p

dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente, assédio, na redacção da al. a) resultante da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, bem como os deveres previstos nas alíneas k) e l) referentes à adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Os n.ºs 3 e 4, relativamente à conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar, impõem que o empregador proporcione ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, devendo afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o art. 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Este dever está presente no regime das faltas, férias, feriados, regime da parentalidade, a que nos referiremos mais ainda, neste escrito.

Nos termos do n.º 5, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

A violação de alguns dos deveres previstos no art. 127.º constitui contra-ordenação, nos termos do n.º 7.

O legislador, no art. 129.º do Código do Trabalho, elenca um conjunto de garantias do trabalhador que visam a tutelar a posição contratual do mesmo.

Nesse sentido, começa por proibir, na al. a) a entidade patronal de se opor, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

Na al. b) assume particular relevância o direito à ocupação efectiva extraído da proibição da entidade empregadora obstar, injustificadamente, à prestação de trabalho.

A violação deste dever constitui, aliás, uma das mais comuns formas de assédio moral, previsto no art. 29.º do Código do Trabalho.

Em face desta garantia, o empregador apenas pode decidir unilateralmente o encerramento ou suspensão da laboração, nos casos previstos na lei, nomeadamente, no âmbito da suspensão do contrato de trabalho, cujo regime está previsto nos arts. 298º e seguintes do Código do Trabalho.

Já na al. c) é proibido ao empregador exercer pressão sobre o trabalhador

para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

O princípio da irreduzibilidade da retribuição surge consagrado na al. d), com ressalva dos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Este princípio corresponde, assim, a uma garantia legal do trabalhador, consagrado no art. 129.º, al. d) do Código do Trabalho, sendo certo que não impede que tal retribuição seja reduzida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [Cfr. art. 129.º, al. d) do Código do Trabalho].

Na verdade, o Código do Trabalho admite a redução da retribuição no caso da aplicação do regime da redução do tempo de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho em situação de crise da empresa [art. 305.º n.º 1, al. a) do Código do Trabalho], quando o trabalhador é colocado em categoria inferior, com o seu acordo, nos termos do art. 119.º, n.º 1, do Código do Trabalho, ou quando o trabalhador, depois de exercer outras funções a que corresponde retribuição mais elevada, ao abrigo do *ius variandi* (art. 120.º do Código do Trabalho) ou em comissão de serviço (art. 161.º do Código do Trabalho), regressa à primitiva actividade e passa a auferir a retribuição inferior.

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, decorre da índole convénio-dispositiva do art. 129.º, al. d), nos termos e para os efeitos do art. 3.º, n.º 5, do Código do Trabalho, que a retribuição não pode ser reduzida por contrato de trabalho, salvo nos casos previstos na lei⁴⁰.

Por outro lado, como assinala Pedro Romano Martinez, em face do art. 129.º, n.º 1, al. d), do Código do Trabalho/2009, as reduções da retribuição que não resultem de instrumento de regulamentação colectiva carecem de previsão legal, tendo sido eliminada a possibilidade admitida no Código do Trabalho/2003 de a redução salarial poder ser determinada por acordo com prévia autorização de organismo governamental, apenas sendo admitido, que por acordo autorizado pela ACT, o trabalhador seja colocado em categoria inferior, com a respectiva diminuição da retribuição⁴¹.

A al. e) no âmbito da protecção da categoria proíbe a mudança do trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código, entre os quais se inclui a mudança de categoria prevista no art. 119.º, o *ius variandi* previsto no art. 120º e a comissão de serviço, modalidade de contrato de trabalho à qual já nos referimos supra e para onde remetemos.

Nos termos do art. 118.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o trabalhador

40. *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, p. 526.

41. *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 632.

deve, em princípio, se encontra se referida actividade profissional. Toda a actividade com profissional de regulamento int ou funcionalme adequada e que 3 que, sem preju de trabalho, com as funções comp que o exercício c tem direito a for art. 118.º, n.º 4 mais elevada qu Trabalho.

O art. 120.º c ao empregador o trabalhador c actividade contr posição do trab

Esta ordem c o acordo referi qual caduca ao i previsível da me

O n.º 4 salh compreendidas retribuição, ter favoráveis que : 5 dispõe que, : categoria corres

Este regime c colectiva de tral poderá ser por : Código do Trab

A al. f) do art trabalho, salvo : de regulamenta

Nesse sentid o trabalhador c

deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional. Todavia, o n.º 2 admite a polivalência funcional, estabelecendo que a actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, esclarecendo o n.º 3 que, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional. Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais, prevista no art. 118.º, n.º 4 do Código do Trabalho, tendo direito a auferir a retribuição mais elevada que lhe corresponda, nos termos do art. 267.º do Código do Trabalho.

O art. 120.º do Código do Trabalho, no âmbito do *ius variandi*, reconhece ao empregador o direito de, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Esta ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo referido no n.º 2 no sentido de alargar ou restringir este direito, o qual caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

O n.º 4 salvaguarda, expressamente, que o exercício de funções não compreendidas no objecto do contrato não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas, sendo certo que o n.º 5 dispõe que, salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Este regime é susceptível de ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do n.º 6 do art. 120.º, sendo certo que não o poderá ser por contrato de trabalho, nos termos do n.º 5 do art. 3.º, ambos do Código do Trabalho.

A al. f) do art. 129.º proíbe a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo.

Nesse sentido, o art. 193.º do Código do Trabalho dispõe que o local onde o trabalhador deve prestar a sua actividade é contratualmente definido pelas

partes, muito embora o trabalhador fique sujeito às deslocções inerentes ao exercício das suas funções ou que sejam indispensáveis para a sua formação profissional.

A transferência de local de trabalho sem o acordo do trabalhador apenas poderá verificar-se nos casos previstos em IRCT ou verificados os requisitos previstos no art. 194.º do Código do Trabalho, ou seja, em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador, impondo-se a observância do procedimento previsto no art. 196.º do Código do Trabalho. Este artigo exige que o empregador comunique a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, devendo ser sempre fundamentada e, no caso de ser temporária, indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do art. 194.º do Código do Trabalho.

O empregador e o trabalhador podem alargar ou restringir este regime, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

De acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4, a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

O n.º 5 reconhece que no caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no art. 366.º do Código do Trabalho.

À semelhança do *ius variandi*, também este regime pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sendo certo que não o poderá ser por contrato de trabalho, nos termos do n.º 5 do art. 3.º do Código do Trabalho, como referimos.

A transferência de local de trabalho, fora destes casos, poderá acontecer por acordo entre trabalhador e empregador e a pedido do trabalhador, no exercício do direito atribuído à vítima de violência doméstica, desde que tenha apresentado queixa-crime contra o agressor e abandone a casa de morada de família até ao momento da transferência.

O empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

A al. g) do art. 129º proíbe a cedência do trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de

regulamentação cc relevância o dispo

A entidade emp pressão sobre o t ou a pessoa por refeitório, econom com o trabalho, pa trabalhadores.

A antiguidade a regula a relação la as previstas nos art e nas parcelas retri no art. 266.º, todo 129.º do Código d de trabalho para p

Os deveres do t relação de trabalho

A par do deve trabalho deveres ac alemã, divide em deveres acessórios

Na primeira cat intrinsecamente li os deveres de assi realização do trab empresa.

Já na categori deveres do traball dever de lealdade, em que a prestaçã contrato⁴³.

São estes dever de as condutas e causa.

Tal como assir

42. *Tratado de Direit*

43. Rosário Palma *Individuais*, cit., higiene, segurar

regulamentação colectiva de trabalho, assumindo, neste aspecto, particular relevância o disposto nos arts. 288.º e seguintes do Código do Trabalho.

A entidade empregadora, nos termos das alíneas h) e i) não pode exercer pressão sobre o trabalhador para adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada, nem explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores.

A antiguidade assume relevância em vários aspectos do regime jurídico que regula a relação laboral, nomeadamente, no cálculo de indemnizações, como as previstas nos arts. 391.º, 392.º, 496.º, na compensação prevista no art. 366.º e nas parcelas retributivas desta dependente, como as diuturnidades, referidas no art. 266.º, todos do Código do Trabalho. Por esse motivo, a al. j) do art. 129.º do Código do Trabalho proíbe o empregador de fazer cessar o contrato de trabalho para posteriormente dar início a uma nova relação contratual.

Os deveres do trabalhador estão previstos no art. 128.º, sendo essencial na relação de trabalho subordinada, o dever de obediência, previsto na al. e).

A par do dever principal de prestação laboral, emanam do contrato de trabalho deveres acessórios, que Rosário Palma Ramalho, na esteira da doutrina alemã, divide em deveres acessórios integrantes da prestação principal e deveres acessórios autónomos da prestação principal⁴².

Na primeira categoria, incluem-se aqueles deveres do trabalhador que estão intrinsecamente ligados à prestação principal, como o dever de obediência, os deveres de assiduidade e pontualidade, o dever de zelo e diligência na realização do trabalho e o dever de promover a melhoria da produtividade da empresa.

Já na categoria dos deveres acessórios autónomos, incluem-se aqueles deveres do trabalhador que não dependem da prestação principal, como o dever de lealdade, de urbanidade e de respeito que se mantêm nas situações em que a prestação de trabalho não é exigível e nas situações de suspensão do contrato⁴³.

São estes deveres que assumem maior relevância para aferir a susceptibilidade de as condutas extra-laborais nas redes sociais serem fundamento de justa causa.

Tal como assinalado por Rosário Palma Ramalho, esta classificação dos

42. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 277.

43. Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 278, refere ainda o dever de custódia e os deveres atinentes à higiene, segurança e saúde no trabalho.

Código do Trabalho, referente à protecção da reserva da intimidade da vida privada⁴⁸.

A protecção dos direitos de personalidade do trabalhador não é absoluta, podendo ser sujeita, de acordo com os princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade, a limitações em obediência à liberdade de gestão empresarial inerente à livre iniciativa económica, também digna de protecção constitucional pelo art. 61.º da Constituição da República Portuguesa.

O Código do Trabalho consegue, assim, conciliar a protecção dos direitos de personalidade do trabalhador com o princípio da liberdade de gestão empresarial⁴⁹.

Por isso, a liberdade de expressão, referida no art. 14.º do Código do Trabalho, não é absoluta e ilimitada, estando limitada pelos direitos dos outros trabalhadores e do empregador e pelo normal funcionamento da empresa⁵⁰.

Nos termos do art. 22.º do Código do Trabalho, o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, mas é reconhecido ao empregador o direito a estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa.

Tem sido entendimento pacífico que o incumprimento das regras de utilização definidas, nos termos do n.º 2 do art. 22.º, não legitima o acesso do empregador às mensagens pessoais e informação não profissional, derogando o direito do trabalhador à reserva e confidencialidade tutelada no n.º 1 do referido preceito legal⁵¹.

48. Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 378. Cfr. Guilheme Dray, "Anotação ao art. 14.º", in VV.AA., *Código do Trabalho, Anotado*, 11ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, pp. 145 e ss.

49. Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 367. Guilheme Dray, "Anotação aos arts. 15º e 16º", in VV.AA., *Código do Trabalho*, cit., pp. 148-149.

50. Para alguns exemplos de situações em que a liberdade de expressão excedeu os limites do art. 14º, cfr. G. DRAY, "Anotação ao art. 14º", in VV.AA., *Código do Trabalho*, cit., pp. 145-146.

51. Guilheme Dray, "Anotação ao art. 22º", in VV.AA., *Código do Trabalho*, cit., pp. 167, admite que a visualização das mensagens pode ser justificada em casos esporádicos, desde que, na presença do trabalhador ou de um seu representante, devendo limitar-se à visualização do endereço do destinatário ou remetente, assunto data e hora.

A Deliberação n.º 1638/2013 aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral da CNPD, também admite como último recurso, para verificar o incumprimento do Regulamento Interno no que diz respeito à recepção e envio de mensagens, o acesso ao correio electrónico, exigindo que seja feito na presença do trabalhador visado e, de preferência, na presença de um representante da comissão de trabalhadores ou de outra estrutura representativa (*u.g.*, delegados sindicais) ou

O certo é que, como dá nota Pedro Romano Martínez, o trabalhador não pode, sob pena de abuso do direito, cometer infracções disciplinares, nomeadamente, violando as regras de utilização dos meios de comunicação ou tecnologias, invocar a protecção da confidencialidade das mensagens, desde que o empregador tenha expressamente regulado a utilização dos meios de comunicação, proibindo ou limitando a utilização destes meios para fins pessoais⁵².

O regime dos direitos de personalidade no Código do Trabalho revela,

de alguém indicado pelo trabalhador, limitando-se este acesso à visualização dos endereços dos destinatários, o assunto, a data e hora do envio, podendo o trabalhador invocar a natureza privada de algumas mensagens, opondo-se à sua leitura.

A Deliberação refere, a este propósito, que a entidade empregadora tem de abster-se de consultar o conteúdo das mensagens de correio electrónico, uma vez que o mero registo do envio das mesmas cumpre o objectivo do tratamento, representando a respectiva consulta um acesso não autorizado.

Também consideramos que a confidencialidade das mensagens e informações não pessoais não é absoluta, podendo legitimar-se, em certas situações e desde que o Regulamento Interno, de forma clara, proíba ou limite a utilização de meios de comunicação para fins pessoais, o acesso do empregador a mensagens de natureza pessoal, ainda com ressalva do conteúdo.

Nesse sentido, o Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), no processo *Bărbulescu vs. Estado Romeno* que considerou lícito o acesso pelo empregador ao correio electrónico profissional do trabalhador, quando o empregador, no exercício do poder de direcção que lhe é reconhecido na relação laboral, tinha proibido a utilização dos seus computadores para fins pessoais.

O contrato do trabalho, cuja pedra de toque é a subordinação jurídica do trabalhador, restringe, ainda que implicitamente, os direitos fundamentais a este último. A licitude da limitação da reserva da intimidade da vida privada de *Bărbulescu*, resultante do acesso pelo empregador ao seu correio electrónico profissional, perante a suspeita que este violava a proibição de utilização dos computadores, durante o horário de trabalho, para fins pessoais, está alicerçada no direito do empregador exercer o poder disciplinar, de forma proporcional, adequada e necessária, sempre que o trabalhador viola os deveres a que legal e contratualmente está vinculado, nomeadamente, o dever de obediência e o dever de zelo e diligência na execução da prestação laboral.

Não consideramos por isso que esta decisão inaugure uma corrente favorável à devassa da vida privada dos trabalhadores, injustificada e com violação dos princípios da proporcionalidade, necessidade e adequação que regem as restrições dos direitos fundamentais.

52. *Direito do Trabalho*, cit., p. 379.

A ausência de regulamento interno a definir a utilização dos meios de comunicação foi determinante para a improcedência da justa causa, no Ac. do STJ de 5.07.2007, Proc. 07S043, disponível em www.dgsi.pt, no despedimento de uma trabalhadora com fundamento na violação do dever de respeito por considerações tecidas, em tom intimista e jocoso, sobre elementos da administração num e-mail enviado a uma amiga e colega de trabalho para um endereço electrónico interno afecto à Divisão de Após Venda, durante o horário de trabalho e a partir do seu posto de trabalho, utilizando um computador pertencente ao empregador.

de forma inequívoca
trabalhador e a lib

4. IGUALDADE

O Código do T
discriminação dire

Nesse sentido o
directa, sempre qu
sujeita a tratament
a ser dado a outra

Já na al. b) con
disposição, critéri
colocar uma pesso
de desvantagem co
critério ou prática
os meios para o alc

Também esclare
que define como s
do mesmo empreg
qualidade e quanti
aquele em que as f
são equivalentes, a
exigidas, às respo
condições em que

O n.º 2 do art.
discriminação a me
alguém em razão d

O art. 24.º do
regra geral que
a igualdade de c
acesso ao empreg
às condições de
prejudicado, priva
razão, nomeadam
identidade de gén
instrução, origem
de trabalho reduz
étnica ou raça, ter

de forma inequívoca, o compromisso do legislador com a protecção do trabalhador e a liberdade de gestão da empresa.

4. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Código do Trabalho começa por clarificar o que se deve considerar por discriminação directa e indirecta.

Nesse sentido estabelece no art. 23.º, n.º 1, al. a), que há discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Já na al. b) considera que há discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Também esclarece, na al. c), o que deve ser entendido por trabalho igual que define como sendo aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade, esclarecendo na al. d) que é trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigidas, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

O n.º 2 do art. 23.º do Código do Trabalho considera, expressamente, discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

O art. 24.º do Código do Trabalho, por seu turno, estabelece como regra geral que o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas

ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos⁵³.

Este direito respeita, designadamente, nos termos das alíneas a), b) c) e d), a critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos; a acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática; a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir; a filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

Nos termos do n.º 3 é ressalvada a aplicação de disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida, na al. a), e de disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, na al. b).

Nos termos do n.º 4, o empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

São, igualmente, condutas de discriminação, para estes efeitos, a conduta de assédio discriminatório previsto no art. 29.º, bem como as decorrentes de motivos referentes à parentalidade, nos termos do art. 25.º, n.º 6, ambos do Código do Trabalho⁵⁴.

No que se refere à delimitação negativa do conceito de discriminação, o art. 25.º, n.º 2 considera que não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Nesse sentido, o n.º 3 permite diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

O ónus da prova, nos termos do n.º 5, recai, sobre quem alega discriminação, devendo ser identificados o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem

53. Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., pp. 177.

54. Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., pp. 177.

se considera discriminação de tratamento não z

O art. 27.º admit legislativa de duraç função de factor de em condições de igu desigualdade que p

De acordo com c colectiva de trabalh profissão ou categor de um dos sexos con certo que, nos term colectiva de trabalh condições de trabal a trabalhadores de a trabalho igual ou disposição mais fav

Nos termos do : instrumento de regu em processo de arl do ministério resp à apreciação funda de igualdade e não disposições discrim pela área laboral colectiva de trabalh dias, procederem à

Decorrido o pra necessárias alteraç área laboral envia junto do tribunal nomeadamente de interessados, o qu promove, no praz disposições.

A violação do pr o direito a indemn: gerais de direito, d que prejudique o acto discriminatóri termos do art. 25.º

se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

O art. 27.º admite medidas de acção positiva, desde que se trate de medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

De acordo com o art. 26.º, a disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos, sendo certo que, nos termos do n.º 2, a disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Nos termos do art. 479.º, no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, ouvidos os interessados, procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação. Caso delibere no sentido da existência de disposições discriminatórias, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral notifica as partes nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que contenham aquelas disposições para, no prazo de 60 dias, procederem às respectivas alterações.

Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que se verifiquem as necessárias alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente, acompanhada dos documentos relevantes, nomeadamente de cópia da acta da deliberação e das pronúncias dos interessados, o qual, verificando a ilegalidade de disposições nesta matéria, promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

A violação do princípio geral da não discriminação tem como consequência o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, de acordo com o art. 28.º, a invalidade do acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório e a qualificação como contra-ordenação muito grave, nos termos do art. 25.º n.ºs 7 e 8.

Nos termos do art. 31.º do Código do Trabalho, na esteira dos arts. 13.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa, é afirmado o direito dos trabalhadores à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Esclarecendo o n.º 2 que a igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, de acordo com o n.º 3.

As licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores, impondo o n.º 5 que os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Infelizmente, ainda há uma acentuada disparidade salarial entre géneros, sendo certo que as mulheres, quer em Portugal, quer na Europa, trabalham menos do que os homens no local de trabalho, dedicam mais tempo do que os homens à realização das tarefas domésticas e familiares, fazem mais interrupções na actividade profissional e trabalham mais a tempo parcial.

O total do número de horas de trabalho remunerado e não remunerado realizado pelas mulheres é significativamente mais elevado do que o dos homens. Estranhamente, os homens beneficiam de mais flexibilidade na organização do trabalho.

A disparidade salarial entre mulheres e homens é directamente proporcional aos níveis de qualificação e de habilitações académicas, ou seja, a diferença salarial acentua-se à medida que aumentam também o nível de qualificação e de escolaridade – ineficiente alocação de recursos com efeitos na competitividade.

Mas a disparidade salarial não é explicada apenas pelos condicionalismos económicos, podendo ser apontados motivos históricos e culturais.

Às mulheres são tradicionalmente atribuídas as responsabilidades familiares, nomeadamente, a educação dos filhos, o que, dado o reflexo na assiduidade e na disponibilidade para trabalhar mais horas, dificulta o acesso ao emprego,

condiciona a no trabalho feminino

A partilha das poderá ser um i beneficia a econo

5. ASSÉDIO

De acordo co "Entende-se por ass de discriminação, trabalho ou formaç a pessoa, afectar a degradante, humil

O conceito d assédio sexual.

O assédio mo desenvolvido po Leymann, o qua *hostil e imoral pra contra outro indiv*

O assédio no

- a) o agressor
- b) a vítima, t
- c) as pessoas *sighted mo*

O assédio no

- a) *mobbing* v
- b) *mobbing* h hierárqui
- c) *mobbing* a ou seja, é de hierar

O assédio m vexatórios e ater associados mais e

55. Leyman, *Mob* 5, No. 2, 1990

56. Ac. do STJ d

condiciona a nomeação da mulher para cargos de gestão e subvaloriza o trabalho feminino, independentemente da maior qualificação.

A partilha das responsabilidades parentais, que referiremos mais adiante, poderá ser um instrumento para reduzir este fosso salarial que em nada beneficia a economia e o género feminino.

5. ASSÉDIO

De acordo com o disposto no n.º 2 do art. 29.º do Código do Trabalho, *“Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*.

O conceito de assédio abrange não só o assédio moral como também o assédio sexual.

O assédio moral tem a sua origem na Suécia, em resultado de trabalho desenvolvido por um grupo de estudiosos sob a coordenação de Heinz Leymann, o qual lhe deu a seguinte definição: *“é uma forma de relacionamento hostil e imoral praticado directamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa”*⁵⁵.

O assédio no trabalho tem pelo menos três sujeitos:

- a) o agressor, também denominado *mobber*;
- b) a vítima, também chamada *mobbed*;
- c) as pessoas que a ele assistem, que são os espectadores, também chamados *sighted mobber*.

O assédio no trabalho pode assumir diferentes tipologias:

- a) *mobbing* vertical, que tem origem no patrão ou em superior hierárquico;
- b) *mobbing* horizontal, o que tem origem entre colegas do mesmo nível hierárquico;
- c) *mobbing* ascendente, o que é praticado ou promana de baixo para cima, ou seja, é praticado pelos trabalhadores de menor hierarquia sobre os de hierarquia superior.

O assédio moral implica comportamentos manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências⁵⁶.

55. Leyman, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990, p. 120.

56. Ac. do STJ de 12.03.2014, Proc. 712/12.6TTPRI.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Nos termos do n.º 3 do art. 29.º do Código do Trabalho de 2009 “*Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior*”.

O assédio sexual, por sua vez, pode assumir duas vertentes:

- a) O assédio por chantagem que corresponde a uma exigência, de natureza sexual do assediador, que é normalmente superior hierárquico do assediado, sob a ameaça de perda do emprego ou de outra desvantagem profissional ou, pelo contrário, sob a promessa de benefícios ou recompensas.
- b) O assédio por intimidação que se reporta a todas as outras situações que não se reconduzem ao primeiro, consistindo em incitações ou solicitações sexuais inoportunas de cariz sexual levadas a cabo: (a) ou com o intuito de afectar a dignidade do trabalhador (assediado) ou de lhe prejudicar o ambiente de trabalho; (b) ou, independentemente desse intuito, de que resultem tais efeitos.

O assédio sexual, de acordo com a doutrina e jurisprudência, consubstancia qualquer comportamento ou manifestação, por palavras, gestos ou acções, de natureza sexual, podendo concretizar-se de variadas formas, designadamente: através de contactos físicos indesejados pelo assediado, mas pretendidos pelo assediador, mais ou menos explícitos ou subtis, nestes se incluindo o beijo; as ofensas verbalizadas, que incluem as directas violações da honra e da integridade moral, como a imputação ao assediado de falsos factos de carácter sexual, as designadas “propostas indecentes”, expressas ou tácitas, implícitas ou explícitas; os comentários, graçolas, conversas de segundo sentido, observações, insinuações, elogios, insultos, alusões, anedotas, escárnios, ironias, humilhantes ou embaraçosas, sobre aspectos privados do assediado; outras situações, em que o assediador não utiliza nem os contactos físicos, nem se manifesta verbalmente, mas transmite as mesmas mensagens sob outras exteriorizações, nomeadamente através de canções, escritos vários elaborados ou copiados de publicações, livros e revistas de teor pornográfico ou de carácter sexual. Todas estas concretizações de assédio que não envolvam o contacto físico, podem chegar ao conhecimento do assediado através de entrega em mão, na presença ou não deste, de correio, fax, internet ou e-mail⁵⁷.

O assédio, para além de ter reflexos negativos na saúde da vítima, também

Para maiores desenvolvimento, cfr. Messias Carvalho, *Assédio Moral/ Mobbing. Breves considerações*, Temas laborais Luso – Brasileiros, JUTRA, LTr, 2006, pp. 261-286.
57. Cfr. Isabel Parreira, O assédio sexual no trabalho, IV Congresso nacional de Direito do Trabalho, 2002, pp. 159 e ss, entre outros, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2.11.2009, Processo n.º 864/07, publicado na Colectânea de Jurisprudência n.º 218, Tomo V/2009.

provoca, pelo r
com efeito dire

Com a publ
sete ou mais tra
1 de Outubro,
no trabalho.

Os códigos
internos sobre
prevenção e cc
127.º, 283.º e
73/2017, de 14

De tais alte

- a prática e
- a prática e
- da eventual re
- o denun
- sancionadas d
- obligator
- e combate ao
- obligator
- conhecimento
- Consubs
- do trabalhado
- dignidade do
- denunciada a
- pelo emprega

No campo
contra-ordenz
e o não proc
situações de a

Através da
reforçados os

Em concre
possam afecta
intimidatório:
assédio, nos t
que tal já resu

provoca, pelo mau ambiente no trabalho, uma diminuição da produtividade, com efeito directo na própria empresa e efeito indirecto na economia.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, as empresas com sete ou mais trabalhadores passaram a estar obrigadas a adoptar, a partir do dia 1 de Outubro, códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Os códigos de boa conduta podem ser considerados como regulamentos internos sobre a matéria, desde que contenham as normas adequadas à prevenção e combate do assédio nos termos das alterações feitas aos arts. 29.º, 127.º, 283.º e 331.º do Código do Trabalho segundo a redacção da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

De tais alterações importa realçar o seguinte:

- a prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização;
- a prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal;
- o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que actuem com dolo;
- obrigatoriedade de adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- obrigatoriedade de instaurar procedimento disciplinar sempre que haja conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- Consubstancia fundamento de justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

No campo sancionatório temos que, enquanto a prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, a falta de adopção de códigos de boa conduta e o não procedimento disciplinar em caso de conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho constitui contra-ordenação grave.

Através da recente Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, foram, mais uma vez, reforçados os direitos das vítimas de assédio.

Em concreto, o empregador passa a ter o dever de afastar quaisquer actos que possam afectar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente, assédio, nos termos do art. 127.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho, ainda que tal já resultasse implicitamente da al. a) na redacção anterior.

Consagrou-se, expressamente, no art. 331.º, n.º 1, al. d), do Código do Trabalho, que se considera abusiva a sanção disciplinar aplicada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

A aplicação de sanção abusiva, por sua vez, também passou a ser considerada uma contra-ordenação laboral muito grave, quando, anteriormente, era apenas considerada uma contra-ordenação grave, nos termos do art. 331.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

Por último, foi clarificado no art. 394.º, n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, o direito do trabalhador a resolver o contrato de trabalho com justa causa com fundamento em violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores, sendo certo que se mantém na al. f) como fundamento para a resolução do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

6. BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal

- Contrato de Trabalho. 4.ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- "Presunção de laboralidade: Nótula sobre o art. 12º do novo Código do Trabalho e o seu âmbito temporal de aplicação", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 82, Coimbra Editora, Coimbra, Jan-Abril 2009, pp. 159 e ss.

CARVALHO, Messias, Assédio Moral/Mobbing. Breves considerações, *Temas laborais Luso-Brasileiros*, JUTRA, LTr, 2006, pp. 261-286.

CARVALHO, Sónia de, A vexata quaestio da distinção do contrato de trabalho do contrato de prestação de serviço revisitada, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte 2, Nova Causa Edições Jurídicas, 2017, pp. 605 e ss.

CORDEIRO, Menezes, *Manual de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.

FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*. 17.ª Ed. Coimbra: Almedina, 2014.

GONÇALVES, Luísa Andias e Ana Lambelho, -*Manual de Direito do Trabalho - Da teoria à prática*, Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

MARTINEZ, Pedro Romano, Guilherme Machado Dray, Luís Gonçalves da

Silva, Joana Vas
Código do Trab

MARTINEZ, Pedro
Coimbra, 2017.

RAMALHO, Maria

- "Delimitação d
Código do Trab
Doutor Carlos
561 e ss.

- Tratado de Dir
ed., Revista e a
introduzidas a

RIBEIRO, Sousa "
do artigo 12º
Coimbra, 2007

XAVIER, Bernard
colaboração d
Tatiana Guerr
2014.

Silva, Joana Vasconcelos, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Código do Trabalho – Anotado, 11^a Edição, Almedina, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 8.^a Ed., Almedina, Coimbra, 2017.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho,

- “Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – breves notas”, Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 561 e ss.
- Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 6.^a ed., Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Setembro de 2016, Almedina, Coimbra, 2016.

RIBEIRO, Sousa “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho”, Direito dos Contratos, Estudos, Coimbra, 2007, pp. 345 e ss.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Manual de Direito do Trabalho, com a colaboração de Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 2.^a ed., Revista e actualizada, Verbo, Lisboa, 2014.