

O DIREITO AO TRABALHO ENQUANTO UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

Respostas a uma Crise no Direito do Trabalho

Rodrigo Parada Durana | nº 40396

Mestrado em Direito – Especialização em Ciências Jurídico-Políticas

Orientação: Prof. Doutor Rui André Lima Gonçalves da Silva Garrido

Outubro, 2025

Rodrigo Parada Durana

**O DIREITO AO TRABALHO ENQUANTO UM
DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL
Respostas a uma Crise no Direito do Trabalho**

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Direito –
Especialização em Ciências Jurídico-Políticas, sob a orientação do Professor
Doutor Rui André Lima Gonçalves da Silva Garrido

Departamento de Direito
Outubro, 2025

RESUMO

Esta dissertação dedica-se a analisar o Direito ao Trabalho enquanto um direito humano fundamental, olhando à sua evolução, eficácia e relevância face aos desafios do mundo contemporâneo. No contexto atual, de precariedade, desemprego estrutural e profundas desigualdade sociais, pretende-se entender de que modo o ordenamento jurídico português responde à necessidade de garantir o acesso ao trabalho digno e em que medida o direito ao trabalho está articulado com outros direitos fundamentais, como o direito à vida, à educação e ao bom nome.

No trabalho é adotada uma metodologia jurídico-sociológica com base funcional e orientação empírica, e são analisadas fontes normativas, doutrina, jurisprudência e diferentes realidades sociais, procurando verificar a eficácia do direito face às transformações laborais.

Os resultados demonstram que o direito ao trabalho continua a ser violado ou desrespeitado, em especial nos setores mais vulneráveis da população, verificando-se uma desconexão entre a norma e a prática, alimentada pela desvalorização sindical, fraca fiscalização e modelos económicos que priorizam o lucro em vez da segurança.

Entre os contributos alcançados, destacam-se propostas de reforço das políticas públicas, revalorização da educação e fortalecimento da proteção jurídica e social do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE

Direito ao Trabalho; Direitos Humanos; Justiça Social; Trabalho; Inclusão Laboral.

Abstract:

This dissertation is dedicated to analysing Labour Law as a fundamental human right, considering its evolution, effectiveness, and relevance in light of the challenges of the contemporary world. In today's context of precarious employment, structural unemployment, and deep social inequalities, the aim is to understand how the Portuguese legal system responds to the need to ensure access to decent work, and to what extent the right to work is interconnected with other fundamental rights, such as the right to life, education, and reputation.

A socio-legal methodology is adopted, with a functional and empirical approach, analysing legal sources, doctrine, jurisprudence, and various social realities, in an attempt to assess the law's effectiveness in the face of labour transformations.

The findings show that the right to work continues to be violated or disregarded, particularly in the most vulnerable sectors of the population, revealing a disconnection between the law in theory and its application in practice — a gap fuelled by the weakening of trade unions, poor labour inspection, and economic models that prioritise profit over security.

Among the key contributions are proposals to strengthen public policy, revalue education, and reinforce the legal and social protection of workers.

Keywords

Labour Law; Human Rights; Social Justice; Labour; Labour Inclusion.

ÍNDICE

ABREVIATURAS E SIGLAS	v
INTRODUÇÃO	1
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	3
2. DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS	8
2.1. DIREITOS HUMANOS	8
2.1.1. DIREITO AO TRABALHO COMO UM DIREITO HUMANO	10
2.2. DIREITOS FUNDAMENTAIS	11
2.3. DOIS CONCEITOS AFINS	12
3. DEFINIÇÃO DE CONCEITOS	13
3.1. DEFINIÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO	13
3.2. DIREITO DO TRABALHO	15
3.3. PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO	16
3.4. DIREITO AO TRABALHO	19
4. EVOLUÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO EM PORTUGAL	22
5. TRABALHO DIGNO E TRABALHO FORÇADO	24
6. ORGANIZAÇÕES DE PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	29
6.1. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	30
6.2. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS	33
6.3. UNIÃO EUROPEIA	33
6.4. INSPEÇÃO DO TRABALHO	35
6.5. SINDICATOS	37
6.6. SEGURANÇA SOCIAL	38
7. O DIREITO AO TRABALHO JUSTO AOS OLHOS DO TRIBUNAL EUROPEU DE DIREITOS DO HOMEM (TEDH)	40
7.1. JURISPRUDÊNCIA	42
8. EM PORTUGAL	44
8.1. JURISPRUDÊNCIA	45
9. LACUNAS NA REALIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO	49

9.1. CONVENÇÕES	49
9.2. TRABALHO INFANTIL	50
9.3. DESAFIOS	51
CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS	66
NETGRAFIA	73
LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA	75

ABREVIATURAS E SIGLAS

CEDH – Convenção Europeia de Direitos Humanos

CEACR – Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

CLS – Comité de Liberdade Sindical

CRCSPSS – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

ECOSOC – Conselho Económico e Social

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

TEDH – Tribunal Europeu de Direitos do Homem

TSH – Tráfico de Seres Humanos

UE – União Europeia

Art. – Artigo

INTRODUÇÃO

Vivemos, cada vez mais, numa aldeia global, onde a automatização e a crescente precarização das relações laborais se têm feito sentir. Neste contexto de transformações económicas, sociais e tecnológicas, o direito ao trabalho assume uma grande importância enquanto instrumento de regulação das relações laborais e de proteção da dignidade humana. É através do direito ao trabalho que é possível garantir a justiça social e uma coesão económica e democrática das sociedades e, como veremos mais adiante, é a prossecução deste direito que desencadeia a possibilidade de prossecução de outros direitos humanos. Deste modo, entendo que a análise do direito do trabalho enquanto um direito humano fundamental se impõe como uma reflexão urgente e necessária.

Esta dissertação consistirá num estudo jurídico-sociológico, onde se utilizará o método funcional, e onde se procurará perceber se o Direito detém, neste momento, a resposta para o problema que será levantado, analisando, por comparação, casos e respetivas soluções utilizadas, ou se, pelo contrário, existe a necessidade de a lei se modernizar, através de engenharia social, para alcançar a chave para colmatar o problema.

A tese foca-se no Direito do Trabalho enquanto um Direito Humano Fundamental, questão que tem vindo a ganhar expressão no panorama português, assim como no resto da Europa. Serão analisados casos onde se levantaram o mesmo tipo de questões, para perceber se as respetivas respostas foram eficazes ou se devemos adotar outro tipo de medidas.

Deste modo, procuraremos perceber de que forma o Direito tem tentado efetivar este direito, o qual, para muitos, não se concretiza, e se este consegue responder à ascensão do problema, e de que formas pode – ou deve – recriar-se e modernizar-se para dar uma réplica forte, impedindo que se continue a permitir que não se garanta, não só um trabalho, como as condições dignas que este deve requerer.

Para alcançar os objetivos pretendidos com esta tese, naquilo que é a sua epistemologia, o método seguido será o empírico, uma vez que o trabalho terá como base a aplicação do direito em determinadas situações, analisando a partir daí os resultados que se puderam obter. No caso, a intenção é a de que, aplicando-se de um modo geral, as soluções que foram obtidas para determinados casos, se alcancem resultados positivos e socialmente aceites.

Como já foi referido supra, a metodologia a ser utilizada na realização desta tese será o método funcional, ou seja, irá existir um foco sobre as funções das soluções

jurídicas nos conflitos sociais. Este método é maioritariamente aplicado no contexto do Direito Privado, sendo também, no entanto, eficazmente utilizado no Direito Público.

Quer isto dizer que se irá tentar perceber o sistema jurídico laboral, e de que forma este pode ser melhorado. Para tal, será feita uma análise do Direito através dos diversos problemas sociais emergente, relativos à temática da tese, seguindo-se a identificação das soluções jurídicas e sociais que podem ser apresentadas. Irão ser escrutinadas estas soluções, as quais podem surgir através do Direito convencional. Ou de legislação avulsa e decisões judiciais, como também de práticas institucionais e sociais que se praticam fora do âmbito legal¹.

O principal objetivo é perceber se o direito encontra soluções gerais para um problema que cada vez mais assola a sociedade. Assim, o trabalho será organizado por uma primeira parte geral, onde estará a contextualização do problema, seguida da definição dos vários conceitos-chave, como o trabalho, o direito do trabalho, os direitos humanos, e onde será inserida e analisada jurisprudência referente ao tema. Na sequência, serão analisados dados relativos ao direito do trabalho, identificados os problemas e as falhas. Para finalizar, serão dadas sugestões de soluções, e respetivas conclusões.

¹ BIGNAMI, Francesca. Formal versus Functional Method in Comparative Constitutional e Constitutional Law. Osgoode Hall Law Journal, 2016, vol. 53, n.º 2 (Winter).

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

O direito do trabalho é um direito jovem, quando comparado a outros ramos do Direito, público ou privado, tendo tido a sua origem nas lutas sociais e políticas do final do século XIX e início do século XX – período que ficou conhecido na história por “revolução industrial”. Nas palavras de Bernardo Lobo Xavier “o Direito do Trabalho é um Direito moderno, que surge com a revolução industrial, o operariado, as lutas entre o capital e o trabalho e as reflexões provocadas por esses mesmos problemas, isto é, a questão social”².

No entanto, hoje podemos dizer que este direito atravessa uma grave crise, iniciada nos anos 70 do séc. XX³ - época coincidente com a profunda recessão económica europeia e global, que se refletiu na subida abrupta da taxa de desemprego. Naquela época, as normas laborais eram demarcadas por uma grande rigidez normativa, considerada culpada de todos os “males”⁴, nomeadamente da aversão que os empregadores tinham pela contratação laboral pelo regime geral, o que culminou na criação de mecanismos laterais (precários) para a admissão de novos trabalhadores. Assim, e de modo a que fossem ultrapassadas as novas querelas do mercado de trabalho, em vez de se alargar a proteção do direito do trabalho aos trabalhadores precários, optou-se pela eliminação dos direitos dos trabalhadores titulares de um vínculo laboral estável, ilação a que chega Teresa Coelho Moreira.

Segundo a autora,

apesar de a crise ter estado sempre presente nas economias ocidentais, nunca teve tanta influência no desenvolvimento do direito do trabalho como atualmente, servindo de causa para limitar os direitos dos trabalhadores. Apesar de anteriormente terem existido outras crises que afetaram o modo de produção capitalista, o direito do trabalho sempre foi considerado como um modo de produção capitalista, o direito do trabalho sempre foi considerado como um modo de organizar as obrigações recíprocas das relações laborais, com uma certa dose de sinalagmaticidade nas prestações, mas sem esquecer o seu carácter tuitivo, protecionista⁵.

Este fenómeno desencadeou o processo de “flexibilização” do direito do trabalho, que dura até aos dias de hoje. Deste modo, desvaneceu a tradicional função de tutela e de proteção da parte mais fraca da relação laboral, passando este ramo do direito a funcionar como um instrumento ao serviço da promoção de emprego, do aumento da competitividade e do investimento. Utilizando uma expressão de Teresa

² XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Manual de Direito do Trabalho. 4.ª Edição. Lisboa: Rei dos Livros, 2020.

³ AMADO, João Leal. Contrato de trabalho, 4.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. O Código do Trabalho e a Reforma de 2012 – Apreciação Geral, in RDES. P. 11. 2012, escreve que se generalizou a convicção de que “a legislação do trabalho é a causa dos problemas laborais”.

⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. Crise e Direito do Trabalho: Um breve olhar sobre a função do direito do trabalho. Direito e Justiça, volume 3 (especial). P. 551.

Coelho Moreira, o direito do trabalho passou a sofrer de uma “colonização economicista”⁶.

Os efeitos perversos desta flexibilização foram tremendos nos anos que sucederam às primeiras tentativas. Ainda assim, e analisando os últimos 50 anos, aquilo que esta tendencial flexibilização trouxe um exponencial aumento do trabalho precário – consequência direta da intencional tentativa de contornar o trabalho subordinado –, e trouxe também o surgimento de novos modelos de contrato de trabalho, mais instáveis para o trabalhador, bem como aumento a aposta noutros já existentes, caracterizados por intensificarem a precaridade laboral. Trouxe, ainda, e acima de tudo, o recurso aos contratos de prestação de serviço para encobrir relações de trabalho subordinado, que permitem um eventual livre despedimento dos trabalhadores, retirando-lhes o direito a indemnização e ilidindo a responsabilidade dos empregadores fiscais e parafiscais.

Já nos cenários mais recentes, as conjunturas têm sido de consecutivas crises económicas, subidas constantes dos números do desemprego, acompanhadas de um forte crescimento na crise dos refugiados, assim como uma alta afluência de imigrantes. Esta conjugação de fenómenos leva a que o direito do trabalho se revista de uma grande relevância, assim como as condições em que este é garantido. A verificação do crescimento dos fenómenos referidos reforçou o desemprego, e criaram um défice no trabalho digno⁷.

A Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada em 2008, e considerada um marco programático para o reforço da missão da OIT na promoção do trabalho digno enquanto resposta aos desafios da globalização, destaca que a integração económica global ajudou um número de países a beneficiar de maiores níveis de criação de emprego. Mas, em certas partes do mundo, provocou, também, um “crescimento tanto do trabalho não protegido como da economia informal, com impacto sobre a relação de emprego e a proteção que esta pode oferecer”⁸. Tal facto tem tido impacto nos princípios e direitos fundamentais do trabalho, cujo gozo permanece, em muitas circunstâncias, limitado a uma minoria dos trabalhadores.

Em muitos ordenamentos jurídicos, o direito ao trabalho é reconhecido como um direito fundamental.⁹

⁶ *Ibid.*

⁷ HENRIQUES, Marina Pessoa. A OIT e as condições de trabalho em Portugal. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2015. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/43745/1/A%20OIT%20e%20as%20condi%3%a7%3%b5es%20de%20traba%20em%20Portugal.pdf>. Acesso em: 24/01/2025.

⁸ ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. ILC, 97th Session, Geneva, 2008. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf

⁹ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: Uma Tentativa de Concreção Normativa a Partir de Seus Possíveis Sentidos. RJLB. 2021.

O exercício do trabalho assegura a vida, o desenvolvimento da produção e o progresso¹⁰. Assim, se a dignidade humana se coloca como um dos principais fundamentos da existência do direito, o direito ao trabalho deve colocar-se ao seu lado como um dos pilares na consumação desse objetivo¹¹.

Apesar disto, e ainda que o Direito ao Trabalho esteja previsto no plano da linguagem normativa, em diversas ordens jurídicas mundiais, no plano concreto é vazio de sentido e de efetividade, subsistindo um défice na fundamentação do Direito ao Trabalho¹².

No entanto, no modelo capitalista, predominante no mundo e, em específico, em Portugal, negar o trabalho como um direito fundamental é condenar as pessoas a uma vida indigna. Deste modo, recorrendo a uma interpretação abrangente, não se pode afastar o direito ao trabalho do direito à vida¹³ ¹⁴. Assim, o direito ao trabalho, essencialmente no capitalismo, desempenha um papel imprescindível no sentido de se assegurar a sobrevivência das pessoas, protegendo-as, ainda que de forma imperfeita e frágil¹⁵.

Importa relevar que, derivado desta hegemonia capitalista, o capital tem vindo a interessar-se cada vez mais por outras formas de trabalho, como o estágio ou o voluntariado, por ser possível extrair daqui um maior valor de custo-benefício.

Face ao exposto, e reforçando que o capitalismo tomou o mundo de forma praticamente hegemónica, o direito ao trabalho deve ser articulado com uma proposta universal, sendo, talvez, um dos principais instrumentos de luta dentro da ordem vigente a nível mundial¹⁶.

Assim, sendo o direito ao trabalho um direito reconhecido pelo Estado democrático, este pode ter o papel essencial de proteger a classe trabalhadora. Se o Estado nega, ou não faz o necessário para proteger o acesso a esse direito, de certo modo, estará a colocar em cheque a normatividade dos direitos humanos e fundamentais, o que, em último caso, gera suspeição sobre a legalidade e a sua própria existência¹⁷.

A Constituição não serve apenas para ordenar a vida estatal, nem se confina aos órgãos e agentes do poder político. Pelo contrário, nela consta o direito dos cidadãos

¹⁰ FILHO, Evaristo de Moraes. O direito ao trabalho. In: Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil. Rio de Janeiro: Asgráfica, 1974. P. 674.

¹¹ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 25.

¹⁵ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

perante o poder, garantindo os direitos e liberdades individuais, e contemplando aspetos e áreas dentro da economia, sociedade e cultura.¹⁸ Estes têm a sua fonte na dignidade da pessoa, assim como os outros direitos aludem à proteção e desenvolvimento pessoal.¹⁹ Ora, sendo a Constituição a lei fundamental do nosso país, e constando nela a previsão do Direito ao Trabalho, no seu artigo 58.⁰²⁰, a prossecução desta norma deveria ter força vinculativa e impositiva.

A classe dos trabalhadores constitui um dos mais numerosos grupos de pessoas vulneráveis ao desrespeito dos direitos humanos, já que a não garantia dos seus direitos, assim como a atipicidade e precariedade dos padrões de trabalho, tal como o próprio desemprego, constituem violações dos direitos humanos, nomeadamente o direito de não ser mantido em escravidão ou servidão (artigo 4.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos)²¹ e o direito ao trabalho com condições e remuneração justas (artigo 23.º)²², assim como, de forma indireta, poderão vir a afetar o direito à propriedade (artigo 17), o direito a um padrão de vida capaz de assegurar saúde, bem-estar, alimentação, roupa e habitação (artigo 25.º), entre outros²³. Um pouco por todo o mundo, degradam-se condições de trabalho e de vida, naturaliza-se a precariedade e aumentam as desigualdades e o desemprego, levando os governos e as organizações internacionais a agir no pressuposto da defesa da dignidade humana.

Existem contextos – tais como o caso de uma crise económica, por onde já passamos –, que levam ao surgimento de contradições sociais e desafios ao direito e à justiça laboral. Daqui nasce a exigência de uma reconstrução da eficácia das normas nacionais e internacionais de direitos humanos do trabalho, uma vez que o Estado não se mostra capaz de garantir uma proteção efetiva destes, nomeadamente, a nível nacional, ao disposto no N.º 2 do artigo 58.º da CRP²⁴.

O Direito possui um caráter deontológico inafastável, já que a previsão constante de um texto jurídico visa, teoricamente, que, no futuro, haja similitude entre o previsto e o real, sob pena da sua imposição coerciva. Neste caminho, são muitas as vezes que se cumpre com aquilo que está previsto. No entanto, há outras onde, mesmo com a

¹⁸ MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional -Volume. I, Tomo I. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

¹⁹ MIRANDA, Jorge. A Constituição Portuguesa – Uma Introdução Geral. Coimbra: Almedina Editora, 2022.

²⁰ Artigo 58.º N.º1 CRP: “Todos têm direito ao trabalho.”

²¹ Artigo 4.º “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.

²² Artigo 23.º N.º1 “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

N.º 3 “Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

²³ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

²⁴ Artigo 58.º N.º2: “Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução da políticas de pleno emprego; b) a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.”

coerção, se dá o fracasso²⁵. No primeiro caso, verifica-se uma mudança, ou manutenção, na prática social, em virtude da adesão por parte da sociedade; já na segunda hipótese, torna-se letra morta. O direito ao trabalho tem vindo a enquadrar-se neste contexto²⁶.

No que toca aos direitos humanos do trabalho, no contexto normativo transnacional, a reflexão teórica que lhes dá origem tem a humanidade como referência fundadora. Assim, a sua principal concretização jurídica consiste na obrigação internacional de que todos os Estados prestem contas à comunidade internacional pelo modo como exercem a sua jurisdição sobre os indivíduos – no caso, os trabalhadores²⁷.

Os direitos humanos, bem como, na sua essência, os direitos fundamentais, são os direitos e liberdades que as pessoas detêm pelo simples facto de serem dotadas de carácter humano, sendo essenciais para garantir a existência das pessoas. Estes, estão ligados a uma ideia de igualdade e liberdade do indivíduo, sendo definidos pela sua finalidade: proteger poderes e esferas de liberdade das pessoas, aplicáveis nas relações entre o indivíduo e o Estado²⁸.

Este paradigma dos direitos humanos nasce com o final da Segunda Guerra Mundial, e faz-se denotar como um importante marco no que à normatização internacional de direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais diz respeito. Ainda assim, tem sido dada primazia aos direitos civis e políticos, concebidos como direitos individuais, em detrimento dos direitos coletivos de natureza económica, social e cultural, já que os direitos humanos têm sido pautados por uma visão universalista, etnocêntrica e liberal do Estado e do Direito²⁹.

Seguindo esta lógica, o que tem vindo a acontecer ao longo da história, é, em determinados contextos, a tendência para uma primazia dos direitos humanos de primeira geração, levando a que os movimentos internacionais de mobilização de direitos humanos, as organizações internacionais e as próprias organizações do mundo do trabalho tendam a não valorizar os direitos dos trabalhadores enquanto direitos humanos³⁰.

Podemos afirmar uma desigualdade entre os direitos humanos de primeira e de segunda geração, uma vez que os cidadãos têm à sua disposição instrumentos jurídicos

²⁵ EÇA, Vítor Salino; Fonseca, Bruno Gomes. Obr. Citada.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

²⁸ OLIVEIRA, Bárbara Nazareth; GOMES, Carla de Marcelino; DOS SANTOS, Rita Páscoa. Os Direitos Fundamentais em Timor-Leste: Teoria e Prática, 1.ª Edição. Coimbra: Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2015. Disponível em: https://igc.fd.uc.pt/timor/pdfs/livroDFTimor_completo.pdf

²⁹ NEVES, Ana Filipa *et al.* Compreender os Direitos Humanos – Manual de Educação para os Direitos Humanos. 3.ª Edição. Coimbra: Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2012. Disponível em: https://www.igc.fd.uc.pt/manual/pdfs/manual_completo.pdf

³⁰ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

que lhes permitem apresentar queixas aos organismos na ONU (Organização das Nações Unidas), em casos de tortura, pena de morte, liberdade de expressão ou liberdade religiosa – direitos de personalidade e direitos de cidadania, ou direitos humanos fundamentais de primeira geração –, mas não existe qualquer instrumento jurídico semelhante relativamente à proteção dos direitos de segunda geração – direitos económicos, sociais e culturais³¹.

2. DIREITOS HUMANOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

2.1. Direitos Humanos

Os Direitos Humanos são direitos que são inerentes a qualquer ser humano, o qual qualquer um detém pelo simples facto de ser dotado do carácter humano, independentemente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião, ou qualquer outra condição, sendo essenciais para garantir a existência do indivíduo. Entre o leque de Direitos Humanos, incluem-se o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, assim como o direito à educação e o direito ao trabalho.

Neste sentido, a Organização das Nações Unidas criou um corpo abrangente de leis de Direitos Humanos, um código universal e protegido internacionalmente, no qual todas as nações se podem inscrever.

As bases desse corpo de leis são a Carta da Organização das Nações Unidas (ONU) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). A primeira é o tratado internacional constitutivo da própria Organização das Nações Unidas, que estabelece “os seus fins, a sua estrutura orgânica, a competência e o modo de funcionamento dos seus órgãos, as relações com os seus membros, etc”³², funcionando como “fundamento último da ordem jurídica da ONU, cujas normas têm de ser respeitadas por todos os órgãos e agentes dessa Organização”³³. A segunda, foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. Aqui, estabelecem-se as obrigações dos governos em agir de determinada maneira ou de se abster de certos atos, a fim de promover e proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais de indivíduos ou de grupos.

Desde a sua adoção, a Organização das Nações Unidas tem vindo a expandir gradualmente a lei de direitos humanos de forma a abranger padrões específicos para

³¹ *Ibid.*

³² BRITO, Wladimir. Direito Internacional Público. 2.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023.

³³ *Ibid.*

mulheres, crianças, pessoas com deficiência, minorias e outros grupos vulneráveis, que agora possuem direitos que os protegem de discriminação³⁴.

A DUDH é um marco na história dos direitos humanos. Esta foi redigida por representantes de todas as regiões do mundo, representando variadas origens legais e culturais, e foi proclamada pela Assembleia Geral da ONU, a 10 de dezembro de 1948, pela resolução 217 A (III). Aqui, os Direitos Humanos ficaram estabelecidos como fundamentais, e merecedores de proteção universal. A DUDH, em conjunto com o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos e os seus dois Protocolos Facultativos (sobre o procedimento de queixas e sobre a pena de morte) e o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e o seu Protocolo Facultativo, formam a chamada Carta Internacional de Direitos Humanos. Esta Carta representa uma ampla gama de direitos internacionalmente aceites, incluindo direitos cívicos, culturais, económicos, políticos e sociais, assim como os mecanismos para promover e proteger esses direitos, e auxiliar os Estados a cumprirem as suas responsabilidades.

O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais entrou em vigor em 1976, e procura promover e proteger o direito à proteção social, a um padrão de vida adequado, o direito à educação e o direito a trabalhar em condições justas e favoráveis³⁵.

A nível interno, no caso de Portugal, a Constituição de 1976 veio definir a República Portuguesa como um Estado de Direito Democrático, baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão, na organização política democrática e no respeito e garantia da efetivação dos direitos e liberdades fundamentais. Deste modo, o diploma definiu como uma das tarefas primordiais do Estado Português a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e inscreveu o respeito dos direitos do homem como um dos pilares das relações internacionais do nosso país.

Este compromisso ficou reforçado após a ratificação de um amplo leque de convenções internacionais, designadamente no âmbito do Conselho da Europa, a que aderiu em 1976, e da Organização das Nações Unidas.

Com a ratificação destes instrumentos, Portugal reforçou a proteção jurídica no seu ordenamento, relativa à defesa e proteção dos Direitos Humanos, já que instituiu o direito de queixa individual perante o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos por violação dos direitos e liberdades fundamentais reconhecidos pela Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH); garantiu a realização dos direitos económicos, sociais e culturais inscritos na Carta Social Europeia; assegurou a proteção de grupos

³⁴ NEVES, Ana Filipa *et al.* Obr. Citada.

³⁵ Disponível em: <https://unric.org/pt/o-que-sao-os-direitos-humanos/>

vulneráveis, como crianças e migrantes, através da adoção do Estatuto Jurídico das Crianças nascidas fora do casamento, da Convenção sobre o Reconhecimento e Execução de Decisões sobre a Guarda das Crianças, bem como através da ratificação do Estatuto do Trabalhador Migrante³⁶.

ratificou significativas convenções adotadas no domínio dos Direitos Humanos, entre eles, dois Pactos Internacionais de Direitos Humanos, comprometendo-se a garantir a proteção dos direitos económicos, sociais e culturais, bem como dos direitos civis e políticos, e a aceitar, em caso da sua violação, a apreciação por um Comité de Peritos Independentes – o Comité de Direitos Humanos –, de eventuais queixas individuais que lhe vierem a ser apresentadas por indivíduos sujeitos à jurisdição do Estado português.

À luz da ratificação de outras importantes convenções, para além das referidas, Portugal comprometeu-se a adotar medidas destinadas à proteção dos direitos da criança, prevenção e combate da discriminação racial, discriminação contra as mulheres, tortura, penas e tratamentos cruéis desumanos ou degradantes, tráfico de pessoas e a exploração da prostituição.

Por força da ratificação de convenções internacionais de Direitos Humanos no âmbito do Conselho da Europa, cidadãos portugueses participam em instituições por elas criadas, como é o caso do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, bem como do Comité Europeu de Prevenção contra a Tortura³⁷.

2.1.1. Direito ao Trabalho como um Direito Humano

Está referido no n.º 1 do artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, fazendo, ainda, nos números subsequentes, referência a salário e remuneração equitativa e sem discriminação, que permita ao trabalhador e à sua família uma “existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social”³⁸.

Além da previsão do direito ao trabalho propriamente dito, a Declaração contém outras normas que se conectam com este direito, sendo as mais evidentes o constante no artigo 21.º, referente ao direito em tomar parte na direção dos negócios públicos do seu país, assim como a ter acesso às suas funções públicas, e no artigo 22.º, o direito à segurança social.

³⁶ Lei n.º 20/98, de 12 de maio: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/20-1998-516748>. Esta lei encontra-se revogada. Mas ratificamos, no mesmo sentido, a Convenção Europeia Relativa ao Estatuto Jurídico do Trabalhador Migrante: Decreto n.º 162/78, de 27 de dezembro. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/20-1998-516748>

³⁷ PAIS, Marta Santos. Portugal e os Direitos Humanos. Lisboa: Janus, 1997.

³⁸ Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>

2.2. Direitos Fundamentais

Podemos definir os direitos fundamentais como o resultado de um processo de constitucionalização. Gomes Canotilho refere este processo como “a incorporação de direitos subjetivos do homem em normas formalmente básicas, subtraindo-se o seu reconhecimento e garantia à disponibilidade do legislador originário”³⁹. Já Jorge Miranda considera que os direitos fundamentais são entendidos como “os direitos ou as posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição”⁴⁰.

Os direitos fundamentais são, portanto, as posições jurídicas básicas e essenciais reconhecidas pelo direito português, com vista à defesa dos valores e interesses mais relevantes das pessoas, independentemente da sua nacionalidade – ou de não terem qualquer nacionalidade, como é o caso dos apátridas.

O Estado tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais, bem como de tomar medidas para os concretizar, quer através de leis, quer nos domínios administrativo e judicial, estando também obrigados a respeitá-los as entidades privadas e públicas, e as pessoas singulares e coletivas. Até mesmo numa situação em que um cidadão português viva no estrangeiro, este goza de proteção do Estado para o exercício de direitos fundamentais, desde que isso não seja incompatível com a ausência do país⁴¹, tal como estabelece o artigo 14.º da CRP⁴².

À luz da nossa Constituição, existem duas grandes categorias de direitos fundamentais: os “direitos, liberdades e garantias”, por um lado, e os “direitos e deveres económicos, sociais e culturais”, por outro. Os primeiros, que incluem o direito à liberdade e à segurança, à integridade física e moral, à propriedade privada, à participação política e à liberdade de expressão, a participar na administração da justiça, correspondem ao núcleo fundamental da vivência numa sociedade democrática.

Independentemente da existência de leis que os protejam, são sempre invocáveis, beneficiando de um regime constitucional específico, que dificulta a sua restrição ou suspensão. Por outro lado, os direitos económicos, sociais e culturais, onde se inclui o direito ao trabalho, à habitação, à segurança social, ao ambiente e à qualidade de vida, são, muitas vezes, de aplicação diferida, dependendo da existência de condições sociais, económicas ou até políticas para os efetivar. A sua não

³⁹ CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2003. P. 378.

⁴⁰ MIRANDA, Jorge. Direitos Fundamentais: Introdução Geral. Lisboa, 1999. P. 11.

⁴¹ Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/direitos-fundamentais>

⁴² Artigo 14.º: “Os cidadãos portugueses que se encontrem ou residam no estrangeiro gozam da proteção do Estado para o exercício dos direitos e estão sujeitos aos deveres que não sejam incompatíveis com a ausência do país.”

concretização não atribui a um cidadão, em princípio, o poder de obrigar o Estado ou terceiros a agir, nem o direito de ser indemnizado⁴³.

2.3. Dois Conceitos Afins

Se analisarmos os textos constitucionais de vários países e a atual posição da doutrina, verificamos que o principal ponto que distânciava os direitos fundamentais dos direitos humanos é a sua fonte: os direitos fundamentais são encontrados nos textos constitucionais, ao passo que os direitos humanos se referem às garantias fundamentais integrantes do Direito Internacional. Em suma, os direitos humanos são os direitos da pessoa humana reconhecidos pelas normas de Direito Internacional em vigor, podendo assumir a forma de normas convencionais, costumes ou princípios do Direito Internacional⁴⁴.

Segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira, os direitos humanos distinguem-se dos direitos fundamentais porque estes são os direitos constitucionalmente positivados e juridicamente garantidos no ordenamento jurídico interno, enquanto os direitos humanos são os direitos de todas as pessoas ou coletividades de pessoas independentemente da sua positivação jurídica nos ordenamentos político-estaduais⁴⁵.

Desta forma, os direitos humanos trazem uma dimensão jusnaturalista-universalista, enquanto os direitos fundamentais possuem um caráter jurídico-institucionalmente garantido, com limitação espacial⁴⁶.

Para lá das suas diferenças, as principais características que são partilhadas, tanto por direitos humanos como por direitos fundamentais são: a sua fundamentalidade, universalidade, inalienabilidade, indivisibilidade, interdependência e inter-relação⁴⁷. Estas características refletem, inclusive, o conceito de direitos humanos previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e reiterado na Declaração e Programa de Ação de Viena. Esta última reforça estas características quando prevê que “todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados”⁴⁸.

Neste sentido, Gomes Canotilho identifica quatro funções principais dos direitos fundamentais, que representam, também, funções dos direitos humanos: função de

⁴³ Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/direitos-fundamentais>

⁴⁴ OLIVEIRA, Bárbara Nazareth; GOMES, Carla de Marcelino; DOS SANTOS, Rita Páscoa. Obr. Citada.

⁴⁵ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa, Anotada. 1.º Volume. 4ª Edição Revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ OLIVEIRA, Bárbara Nazareth; GOMES, Carla de Marcelino; DOS SANTOS, Rita Páscoa. Obr. Citada.

⁴⁸ Declaração E Programa de Ação de Viena, A/CONF.157/23, 1993. Resultado da II Conferência Mundial de Direitos Humanos de 1993, a Declaração de Viena é um dos documentos mais abrangentes adotados consensualmente pela comunidade internacional sobre o tema dos direitos humanos.

não-discriminação; função de defesa ou liberdade; função de prestação social; e função de proteção perante terceiros⁴⁹.

3. DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

3.1. Definição do Conceito de Trabalho

A palavra “trabalho” deriva do termo latim “*tripalium*”, que era um instrumento de tortura utilizado pelos romanos⁵⁰, mais precisamente um tripé, formado por três estacas cravadas no chão, onde eram supliciados os escravos, animais e prisioneiros⁵¹.

Aquilo que se entende pela palavra “trabalho” tem vindo a sofrer alterações ao longo dos anos, tendo começado por se entender como um castigo ou cansaço⁵². Num período em que era a Igreja Católica que detinha a maior influência nas relações laborais, esta caracterizava o trabalho, por um lado, como um castigo para o homem e, por outro, uma valorização do homem através da liberdade por este alcançada⁵³.

Com o passar do tempo, em especial no período de transição da Idade Média para a Idade Moderna, começou a entender-se que o trabalho seria uma dignificação do homem, e um instrumento de realização pessoal. No entanto, esta perceção não era partilhada pelos trabalhadores da época, sendo um entendimento exclusivo das classes dominantes⁵⁴.

Por sua vez, durante muito tempo, os nobres e intelectuais olharam para o trabalho como algo desonroso, considerando que apenas se destinava às classes pobres e aos escravos⁵⁵. No caso da Grécia, Platão e Aristóteles atribuíam um sentido ultrajante ao trabalho, já que este envolvia apenas o recurso à força física⁵⁶.

Já Karl Marx definiu o trabalho como atividade na qual o ser humano emprega a sua força para garantir a sua sobrevivência, tornando a força para o trabalho num bem inalienável do ser humano⁵⁷.

A palavra “trabalho” passou, também, por uma evolução semântica, nascendo daí a expressão “labor”⁵⁸.

⁴⁹ CANOTILHO, Gomes. Obr. Citada. P. 407-410.

⁵⁰ LEITE, Jorge. Direito do Trabalho- Notas Sumárias. In: Revista Eletrónica de Direito. Porto: FDUP, 2016. P.12.

⁵¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Direito do Trabalho. 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2009. P. 16.

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015. P. 9.

⁵³ CHURRUCA, de Juan. La Actitud Del Cristianismo Ante La Esclavitud. Seminarios Complutenses de Derecho Romano, XII, 2000, p. 31-46

⁵⁴ JÚNIOR, Ricardo Oliveira da Silva. Direito Fundamental ao Trabalho Justo: Uma Análise Jurisprudencial Global (Dissertação em Ciências Jurídico-Empresariais). Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2017. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/84210/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>

⁵⁵ CHURRUCA, de Juan. Obr. Citada. P. 32.

⁵⁶ LEITE, Jorge. Direito do Trabalho, Volume I. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C., 2003. P. 3.

⁵⁷ ELSTER, Jon. An Introduction to Karl Marx. 1ª Edição. Nova Iorque: Cambridge University Press, 1995. P. 63-73.

⁵⁸ CORDEIRO, António Menezes. Manual de Direito do Trabalho. Coimbra: Editora Almedina, 1999. P. 19.

Ao chegar à concepção que temos nos dias de hoje, “trabalho” passou a ser delimitado, devendo entender-se que este deve ser realizado, ainda que de modo indireto, pelo homem⁵⁹, tendo este ser produtivo⁶⁰, não se englobando aqui, portanto, a prática de atividades lúdicas⁶¹.

A atividade deve ser feita para terceiros e de forma subordinada e dependente⁶². Deve ser, no entanto, e ao contrário da concepção original, desempenhada por alguém livre, que o faça num ato voluntário, não sendo forçado ou injusto a nenhuma das partes⁶³.

Ainda assim, o trabalho pode ser realizado de forma autónoma⁶⁴, não existindo a necessidade de que se implique uma retribuição económica – o que acontece, por norma, quando o trabalho é realizado para fins sociais ou educativos⁶⁵.

Numa perspetiva social, o trabalho, enquanto atividade necessária à construção de uma associação de pessoas e o desenvolvimento do trabalhador, também pode ser compreendido como um dever social. Ainda assim, do ponto de vista jurídico, carece de fundamento para obrigar alguém a trabalhar.⁶⁶ No entanto, existem ordenamentos jurídicos onde as circunstâncias se afiguram de forma um pouco diferente, como é o caso da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP). Nela, vemos previsto o direito a trabalhar em condições justas e satisfatórias, assim como o direito à igualdade salarial. No entanto, ao contrário do que observamos na DUDH, aqui este direito surge apresentado de forma imprecisa, não deixando claro que o indivíduo beneficie de um direito a um trabalho garantido ou a condições de igualdade, higiene e segurança. Por sua vez, a CADHP vai para além da enumeração dos Direitos Humanos, e faz referência também aos deveres, em complemento dos direitos, o que se apresenta como uma inovação no direito internacional dos direitos humanos. Neste âmbito, vemos que está consagrado um dever de servir a sua comunidade, onde podemos incluir o dever de trabalhar, já que se considera que, em tese, este dever peca por permitir eventuais situações de trabalho forçado.⁶⁷ Neste caso, não podemos olhar para os direitos humanos no continente africano, sem termos em mente as matrizes fundacionais das sociedades africanas. O trauma colonial – talvez a maior violação de

⁵⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 6ª edição, Coimbra: Almedina, 2013. P. 32.

⁶⁰ ARANGUREN, Eduardo López. Problemas Sociales. 1ª edição. Madrid: Editora Nueva, 2005. P. 71.

⁶¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Obr. Citada. P. 18.

⁶² AMADO, João Leal. Temas Laborais. Vol. 2. Coimbra: Editora Coimbra, 2007. P. 9.

⁶³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Obr. Citada. P. 19.

⁶⁴ LAMBELHO, Ana. Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio. In: Para Jorge Leite: Escritos Jurídicos - Volume I, Reis, João; Leal, Amado; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina, Coimbra, Editora Coimbra, 2014, p. 433.

⁶⁵ RAMOS, Francisco Salinas. El Estado de Bienestar Y Las Organizaciones Voluntarias. In: Trabajo Voluntario o Participación?. Madrid: Tecnos, 1997. P. 129.

⁶⁶ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

⁶⁷ PIRES, Maria José Morais. Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. Documentação e Direito Comparado, n.ºs 79/80. 1999. Disponível em: https://www.dhnet.org.br/direitos/sip/africa/ua_pires_carta_africana_direitos_povos.pdf

direitos humanos a que o continente já assistiu –, bem como o conseqüente processo de descolonização, detêm, ainda hoje, um grande peso naquele continente. Assim, é natural que a construção de um sistema normativo de direitos humanos em África seja distinta da que assistimos para os mesmos direitos a nível europeu.⁶⁸

O trabalho assume uma posição central na Constituição, no desenvolvimento e na emancipação do ser social, assim como no desenvolvimento do capitalismo⁶⁹, e deve, obrigatoriamente, contribuir e estar ajustado com a dignidade da pessoa humana (do trabalhador)⁷⁰, e permitir uma vida digna fora do seu exercício⁷¹. Caso contrário, poderá considerar-se indigno, inconstitucional ou ilegal.

O conceito de “trabalho” expande-se também para uma dimensão relacionada com a proteção social, uma vez que muitos trabalhadores são irregulares ou provisórios, atribuindo alguma insegurança nas relações de trabalho⁷². Destaca-se ainda a questão da remuneração e das condições de trabalho, já que uma grande parte dos trabalhadores são colocados em posições de risco físico e diferentes tipos de enfermidades físicas e psíquicas⁷³.

Além disto, a proteção social procura salvaguardar direitos associados com maternidade, saúde, aposentação e proteção em situações de desemprego, de modo que se procure assegurar a qualidade de vida dos trabalhadores até nos momentos mais complicados da sua vida⁷⁴.

Finalmente, o trabalho deverá, obrigatoriamente, de contribuir e estar ajustado com a dignidade da pessoa humana (do trabalhador)⁷⁵, e permitir uma vida digna fora do seu exercício⁷⁶.

3.2. Direito do Trabalho

O direito do trabalho é a parte do ordenamento constituída pelas normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho⁷⁷, e assenta na ideia de “trabalho” como uma prestação de facto positivo⁷⁸.

⁶⁸ GARRIDO, Rui. Os Direitos Humanos no Ato Constitutivo da União Africana. Comentários ao Ato Constitutivo da União Africana. UMinho, 2024 Disponível em: <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.135.1>

⁶⁹ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

⁷⁰ DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006. P. 203 e 208-209.

⁷¹ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

⁷² BÁEZ, Víctor Mosqueira; FAHIMI, Yasmin. Desigualdade económica ou justiça social para todos?. São Paulo: FES, 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11005.pdf> Acesso em: 15/01/2025.

⁷³ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis – Tornar o trabalho digno uma realidade. Genebra, 2007. Organização Internacional do Trabalho. P. 8.

⁷⁴ BÁRCIA, Paulo. Trabalho digno e Desenvolvimento. Dili, 2008. Disponível em: https://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx%3Ffile%3DFiles%252FFiler%252FMIC_IT%252FFich

⁷⁵ DELGADO, Gabriela Neves. Obr. Citada.

⁷⁶ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

⁷⁷ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Obr. Citada.

⁷⁸ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho Obr. Citada.

Enquanto ramo de Direito, este reveste-se de uma grande importância, já que diz respeito a praticamente todos os cidadãos, uma vez que as regras que compõem o direito do trabalho regulam um aspeto relevante da vida da maioria das pessoas: como foi já dito, o trabalho ocupa o tempo ativo das pessoas, o essencial do seu rendimento e posição social, bem como a possibilidade da sua realização pessoal⁷⁹.

Através do direito do trabalho, pretende-se ordenar uma zona da realidade tendo por base determinados valores axiológicos, entre os quais a dignidade e a igualdade⁸⁰. Esta intenção persegue-se com regras e princípios que têm por finalidade resolver eventuais conflitos de interesses gerados nas relações laborais entre as partes envolvidas, e a realidade sobre a qual incidem essas regras e princípios são as relações de trabalho⁸¹.

Neste sentido, a relação individual de trabalho corresponde ao núcleo central do direito do trabalho, estando em causa regras e princípio respeitantes a um negócio jurídico entre o empregador e o trabalhador, no caso, o contrato de trabalho⁸². Sendo um ramo de direito especial face ao direito civil, o direito do trabalho promove um ideal de proteção do chamado contraente mais débil, sendo o princípio base da legislação laboral o de proteger a parte mais fraca e garantir aos trabalhadores um tratamento justo. Ainda assim, tal não coloca em causa a existência de regras que também têm em vista a proteção dos interesses do empregador e a salvaguarda da respetiva autonomia de gestão⁸³.

No que toca à sua composição, o direito do trabalho tem quatro núcleos fundamentais de normas que regulam os seguintes aspetos: as relações individuais de trabalho (referente ao contrato de trabalho propriamente dito); as relações coletivas de trabalho; as intervenções do Estado na vida laboral; o processo de trabalho⁸⁴.

3.3. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Nesta matéria, o direito do trabalho move-se por um objetivo fundamental: reger as relações verticais entre os empregadores, investidos de poder económico e jurídico sobre os seus trabalhadores, que se encontram numa situação de dependência económica e de subordinação jurídica⁸⁵. Neste sentido, desenvolve-se de acordo com três princípios dominantes⁸⁶.

⁷⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Obr. Citada.

⁸⁰ DRAY, Guilherme. Lições de Direito do Trabalho. 2.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2025.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada.

⁸³ DRAY, Guilherme. Obr. Citada.

⁸⁴ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada.

⁸⁵ DRAY, Guilherme. Obr. Citada.

⁸⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Obr. Citada.

Em primeiro lugar, devemos considerar que o trabalho é um bem indissociável do trabalhador, com especificidade relativamente aos bens meramente económicos. O trabalhador, a sua capacidade laboral e o seu próprio trabalho não são separáveis, não são coisas distintas. Assim, este princípio coloca a ideia de que o trabalho não pode ser equiparado a uma mercadoria, estranha ao trabalhador, que este coloca no mercado e transaciona. Tendo em conta a relação entre a pessoa e o desempenho da prestação do trabalho, e relevando o facto de a relação de trabalho se desenvolver num ambiente dominado pela entidade empregadora, o direito do trabalho procura atenuar esta subordinação patente à posição do trabalhador, propondo formas de intervenção ou participação deste na empresa. Deste modo, o trabalhador não é apenas um sujeito de um contrato, mas um membro da comunidade empresarial, com o direito de intervir. Ainda neste contexto, o direito do trabalho procura preservar os direitos do trabalhador como cidadão num ambiente dirigido e dominado pelo empregador⁸⁷.

Em segundo lugar, o direito do trabalho procura realizar uma igualdade substancial entre os contraentes, e não apenas formas, opondo-se à desigualdade, concedendo ao trabalhador um estatuto legalmente protegido. Por via de regra, as normas legais aplicáveis ao comum dos contratos são supletivas, pelo que se podem afastar pela vontade das partes. No entanto, há normas de interesse para a ordem pública que têm de se fazer valer para assegurar determinados valores que se consideram fundamentais, impondo-se à vontade das partes e diminuindo a sua disposição. É isto que acontece relativamente ao regime legal do contrato de trabalho. Este é um princípio de ordem pública, o qual se exprime pelo estabelecimento de normas que fixam um padrão de garantias inalienáveis para o trabalhador⁸⁸.

Por fim, em terceiro lugar, o direito do trabalho domina o princípio da autonomia coletiva. Significa isto que é promovida a auto-organização, em sindicatos e associações, e a autorregulação dos interesses por parte dos grupos contrapostos, de trabalhadores e empregadores, podendo estes até criar normas jurídicas aplicáveis aos setores económicos e profissionais. Daqui resulta que as soluções obtidas pela vontade das partes são preferíveis às que lhes são impostas pelo Estado⁸⁹.

A nível internacional, os princípios e direitos fundamentais no trabalho estão inseridos na Constituição da OIT⁹⁰ (Organização Internacional do Trabalho), tendo ficado claro nos trabalhos que serviram de preparação à Declaração de 1998 que “os

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ ILO. ILO Constitution. Information System on International Labour Standards. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A0%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO

direitos fundamentais não são fundamentais porque a Declaração o afirma; a Declaração afirma que são fundamentais porque o são⁹¹. A existência de princípios e direitos fundamentais não serve para estabelecer hierarquias, mas porque são instrumentais na promoção das normas internacionais do trabalho em geral, e um meio chave para alcançar todos os objetivos constitucionais da Organização⁹².

Tendo os princípios e direitos fundamentais emergido de nove Convenções fundamentais⁹³ e de uma Convenção adicional⁹⁴, assim como de um conjunto de normas da OIT, o seu papel vai para além das obrigações derivadas da ratificação das respetivas Convenções. Pelo contrário, todos os membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções em questão, têm o dever, que resulta de pertencer à Organização, de respeitar, promover e realizar os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, devendo informar a OIT periodicamente sobre a legislação aplicada nos aspetos de que esses textos focam, cabendo à Organização a obrigação de ajudar na condução e assegurar a correta execução destes objetivos.⁹⁵

Além do já exposto, importa relevar que os princípios e direitos fundamentais no trabalho são reconhecidos como direitos humanos noutras fontes do direito internacional, estando consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁹⁶ e em vários tratados nucleares sobre direitos humanos das Nações Unidas⁹⁷, onde se inclui o Pacto Internacional sobre os Direitos Políticos e Cívicos⁹⁸ e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais⁹⁹, assim como numa série de instrumentos regionais¹⁰⁰. A lista de direitos humanos no trabalho reconhecida em

⁹¹ ILO: Consideration of a possible Declaration of principles of the International Labour Organization concerning fundamental rights and its appropriate follow-up mechanism, Report VII, ILC, 86th Session, Genebra, 1998.

⁹² ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Obr. Citada.

⁹³ Convenção n.º 29, sobre o Tratado Forçado ou Obrigatório, 1930; Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949; Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973; Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

⁹⁴ Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006.

⁹⁵ CURADO, Armando Antunes. Manual Prático de Direito do Trabalho. 4.ª Edição. Lisboa: Quid Juris, 2007.

⁹⁶ Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948: Artigo 4.º (proibição da escravatura), Artigo 20.º (liberdade de associação), Artigo 23.º (4) (direito a constituir ou a filiar-se em sindicatos), Artigo 7.º (princípio de não discriminação), Artigo 23.º (2) (direito a salário igual para trabalho igual, sem qualquer discriminação), Artigo 25.º (2) (proteção especial das crianças) e Artigo 26.º (direito à educação).

⁹⁷ Inclui a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1965; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres de 1979; a Convenção dos Direitos das Crianças de 1989; a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Migrantes e das suas Famílias de 1990; e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006.

⁹⁸ Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, 1966: Artigo 8.º (proibição de trabalho forçado ou obrigatório), Artigo 22.º (reconhecimento do direito de liberdade de associação, incluindo o direito de constituir ou de filiar-se em sindicatos) e Artigo 26.º (direito de todas as pessoas a receber proteção efetiva contra a discriminação).

⁹⁹ Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, 1966: Artigo 2.º (direito a gozar os direitos económicos, sociais e culturais sem discriminação), Artigo 6.º (direito à liberdade de escolha e aceitação de um trabalho), Artigo 8.º (direito a constituir sindicatos, incluindo o direito de greve) e Artigo 10.º (proteção das crianças da exploração social e económica).

¹⁰⁰ Por exemplo, a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, de 1981; a Convenção Americana sobre os Direitos Humanos, de 1969; a Convenção Europeia sobre os Direitos Humanos, de 1950; e a Carta Social Europeia, de 1961 (revista em 1996).

alguns dos instrumentos da Organização das Nações Unidas, não se limita aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, mas inclui outros direitos, como o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, o direito à segurança social, o direito a uma remuneração justa e o direito a um limite razoável do número de horas de trabalho¹⁰¹.

Isto posto, a violação de uma das categorias dos princípios e direitos fundamentais no trabalho pode implicar negativamente o respeito e realização de outras. Tal se verifica, por exemplo, quando os trabalhadores se vêm privados de exercer a liberdade sindical e participar na negociação coletiva.

3.4. Direito ao Trabalho

Coisa diferente do direito do trabalho, é o direito ao trabalho. O direito humano e fundamental ao trabalho tem, quando comparado com o direito do trabalho, uma perspectiva mais genérica. A sua amplitude junta várias conceções, tais como políticas de pleno emprego, trabalho com dignidade, acesso ao emprego, e encara também questões raciais e de género, ao estar alinhado com o princípio da igualdade e afastar qualquer forma de discriminação¹⁰².

Encontrando-se previsto em várias constituições e instrumentos normativos internacionais, o direito ao trabalho tem traços de universalidade, e é plurissignificativo, uma vez que o facto de estar presente em vários textos normativos, atribui diversas possibilidades interpretativas¹⁰³.

Os sujeitos ativos deste direito são os (des)empregados, trabalhadores, classe trabalhadora, enquanto os sujeitos passivos são o Estado e empregadores privados¹⁰⁴.

A prossecução deste direito, implica que o Estado adote políticas públicas específicas para os trabalhadores, como por exemplo, a oferta de formações teóricas e profissionais, a criação de postos de trabalho, de políticas de assistência aos desempregados, quotas de trabalho, serviços de recolocação no mercado de trabalho, serviços de reabilitação profissional, etc.¹⁰⁵

No entanto, esta norma e respetivas políticas, não obriga a que o Estado dê, de per se, emprego a todo e qualquer cidadão. Esta norma não sugere um direito subjetivo a obter um determinado posto de trabalho¹⁰⁶, mas é, isso sim, uma imposição

¹⁰¹ Ver em particular a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigos 22.º e 24.º e o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, Artigo 7.º.

¹⁰² EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ CANOTILHO, J.J. Gomes, VITAL MOREIRA. Obr. Citada.

constitucional dirigida ao Estado de forma que este produza as condições necessárias à concretização material deste direito, como estabelecido no n.º 2 do art. 58.º da CRP.

A nível internacional, a Convenção n.º 122 da OIT exige que o Estado promova uma efetiva política de pleno emprego (art. 1.º). Nestes termos, a política pública deve assegurar trabalho para as pessoas disponíveis que o queiram (art. 2.º, alínea a)). Esta Convenção, apesar de se vincular à política de pleno emprego, evidencia que esta política deve assegurar emprego a quem o deseje, o que reforça a interpretação do direito ao trabalho como um direito subjetivo¹⁰⁷.

Assim, podemos descrever a dimensão positiva do direito ao trabalho como tratando-se esta de uma obrigação que o Estado detém de promover a concretização do direito à obtenção de trabalho. Deste modo, o direito ao trabalho é uma conceção aos cidadãos de uma ação do Estado, ficando este último obrigado a concretizá-la. Gomes Canotilho refere-nos que o direito ao trabalho nada mais é do que um direito positivo dos cidadãos perante o Estado, que “não é acionável por si mesmo, muito menos justiciável, dependendo da necessária intermediação legislativa administrativa”¹⁰⁸.

É também neste sentido que Abel Rodrigues nos diz que

os poderes públicos devem adotar medidas apropriadas no sentido de reconhecer e promover o papel fundamental que as Pequenas e Médias Empresas podem desempenhar, nomeadamente, no que se refere: à promoção do pleno emprego produtivo e livremente escolhido, um maior acesso à oportunidade de criação de rendimento e geradoras de riqueza conducentes a um emprego produtivo sustentável, à informação e valorização dos recursos humanos, ao acesso a melhor qualidade de trabalho e condições de trabalho suscetíveis de contribuir para uma melhor qualidade de vida e de permitir a um grande número de pessoas terem acesso à proteção social; promoção de boas relações entre empregadores e trabalhadores¹⁰⁹.

Ainda sob a ótica do mesmo autor, salienta-se o papel dos Estados, uma vez que, para ele, é nestes que reside a responsabilidade de garantir a proteção dos trabalhadores no seu local de trabalho e é a este que deve incumbir a adoção de medidas que auxiliam as Pequenas e Médias Empresas a serem autossuficientes e competitivas por forma a gerar condições sociais adequadas como meio de garantia do direito ao trabalho¹¹⁰.

Existem limitações que são colocadas à liberdade de escolha no trabalho, que colocam em causa o direito ao trabalho como uma faculdade de trabalhar, já que, em princípio, a vontade do trabalhador não é o que basta para que este possa exercer qualquer tipo de atividade. Por outro lado, são estas limitações que, no plano abstrato,

¹⁰⁷ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹⁰⁸ CANOTILHO, J. J. Gomes, VITAL MOREIRA. Obr. Citada.

¹⁰⁹ RODRIGUES, Abel. Direito da Segurança Social. Lisboa: Nova Causa, 2020.

¹¹⁰ *Ibid.*

promovem um trabalho com sentido, compatível com a dignidade e a autonomia humanas e, ao mesmo tempo, um direito de não trabalhar em condições contrárias ao direito¹¹¹.

Neste seguimento, são vários os momentos nos quais o direito ao trabalho foi restringido. Por exemplo, em França, em 1992, houve uma proibição administrativa da atividade de arremesso de anões. Um dos lesados ganhava a vida como “arremessado”, e insurgiu-se contra esta decisão. Em 1995, o Conselho de Estado considerou legal o ato da autoridade em proibir a prática, justificando que ela seria uma afronta à dignidade humana. Aqui, em razão de uma afronta à dignidade humana, e a direitos indisponíveis, existe a proibição do exercício do direito humano e fundamental ao trabalho, ainda que o trabalhador pretendesse o contrário¹¹².

Assim, podemos compreender que, ao lado do direito fundamental ao trabalho, deve constar a dignidade da pessoa humana, também consolidada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, através do seu artigo 6.º, o qual refere que “todo o ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei”¹¹³, considerando-se, portanto, impossível privilegiar o primeiro face ao segundo.

Importa ressaltar que, dentro do direito ao trabalho, deve constar a noção de trabalho decente, divulgada pela OIT, sendo esta que pressupõe a observância dos direitos trabalhistas, a promoção do emprego, a extensão da proteção social, tanto aos desempregados e sem trabalho, quanto aos que estão empregados e trabalham¹¹⁴.

Assim, é impossível dissociar o exercício adequado do direito ao trabalho do trabalho decente, já que o primeiro seria violado caso seja realizado em condições degradantes.

Compreendendo que o direito ao trabalho deve ser encarado numa dimensão positiva, afastando a visão de que é apenas um meio de subsistência, mas que também é uma via de realização da pessoa, do seu desenvolvimento criativo, da sua exteriorização, de estabelecimento de vínculos sociais, etc.¹¹⁵, devemos incorporar dentro do conceito de trabalho decente o direito à preguiça de Lafargue. Neste ponto de vista, o direito ao trabalho engloba o direito a ter tempo livre, necessário ao desenvolvimento humano. Neste sentido, o direito humano e fundamental ao trabalho

¹¹¹ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹¹² Manuel Wackenheimer v France, Communication No 854/1999, U.N. Doc. CCPR/C/75/D/854/1999. Disponível em: <http://www1.umn.edu/humanrts/undocs/854-1999.html>

¹¹³ REGO, Ana Torres *et al.* Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial – Atualização e Perspetivas. UNIO/CONPEDI E-book. Volume 1. Escola de Direito da Universidade do Minho, 2017. Disponível em: <http://www.unio.cedu.direito.uminho.pt/Uploads/Novos%20Ebooks/Ebook%20UNIO%20CONPEDI%20VOL%201.pdf>

¹¹⁴ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹¹⁵ *Ibid.*

deve, também, incorporar o direito de dispor de tempo livre, sob pena de que o ser humano se torne numa simples máquina¹¹⁶.

Deve ainda ressaltar-se a proteção do trabalhador contra a rescisão do contrato de trabalho, a qual evidencia uma articulação entre o direito humano fundamental ao trabalho e a segurança. Eduardo Rojo Torrecilha diz-nos que, no mercado de trabalho, existe uma dualidade entre quem está empregado e quem carece de emprego, e há ainda aqueles que possuem estabilidade no trabalho, ao passo que outros, embora empregados, estão inseguros e desprotegidos¹¹⁷. Deste modo, o direito fundamental e humano ao trabalho deve funcionar, também, como proteção contra o desemprego e a insegurança nas relações de trabalho¹¹⁸.

4. EVOLUÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO EM PORTUGAL

Em Portugal, a evolução do direito do trabalho acompanhou o desenrolar de acontecimentos da restante Europa¹¹⁹. Os primeiros decretos que tratavam matérias de trabalho, começaram a surgir em 1880. E em 1889 foi criada uma autoridade especializada em trabalho, os chamados Tribunais de árbitros avindores¹²⁰. Já em 1890, regulamentou-se o trabalho de menores, assim como algumas normas de proteção da maternidade da mulher trabalhadora¹²¹.

No Código Civil de 1867, Portugal disciplinara, “com pioneiro apuro técnico” os contratos de prestação de serviço subordinado (serviço salariado, doméstico e aprendizagem) como contratos civis, numa ótica paritária e “sem espírito de proteção à situação do trabalhador”.¹²²

A primeira vez que se verificou uma intervenção legislativa sobre a jornada de trabalho foi num Decreto-Lei de maio de 1891, que autorizava e regulamentava a constituição de sindicatos, devendo ser compostos por mais de vinte membros da mesma profissão – ou de profissões conexas – tendo por objetivo o estudo e a defesa dos interesses económicos, industriais, comerciais e agrícolas. Este Decreto-Lei surge relativamente à jornada de oito horas para os manipuladores de tabaco¹²³.

¹¹⁶ MARX, Karl. Salário, Preço e Lucro. 2ª Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2010. P. 130.

¹¹⁷ TORRECILLA, Eduardo Rojo. Derecho al trabajo, precariedade laboral y exclusión social. Documentación Social, Madrid, n. 114, 1999. p. 176-181.

¹¹⁸ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 76.

¹²⁰ LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 3.

¹²¹ FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 16.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2012. P. 33.

¹²² XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Obr. Citada. P. 52.

¹²³ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 83.

O volume de legislação acompanhou o aumento do movimento operário e, em 1910 foi elaborado um decreto relativo às greves, o qual estabeleceu as diretrizes que guiariam a sua realização¹²⁴. Através da Lei n.º 83/1913 começou a ser abordada a questão do acidente de trabalho, e em 1916 foi criado o Ministério do Trabalho e Segurança Social¹²⁵.

A partir de 1919, após a criação da OIT, vários instrumentos jurídicos de proteção à relação de trabalho foram desencadeados, encontrando-se, entre eles, as normas relativas ao trabalho na função pública, comércio e indústria e de reconhecimento da negociação coletiva¹²⁶.

É em 1937 que nasce o primeiro regime jurídico regulador do contrato de trabalho: a Lei n.º 1952 (doravante LCT), a qual permaneceu em vigor até 1966¹²⁷, até ser substituída pelo Decreto-Lei n.º 49408, mantendo-se este em vigor até à criação do Código do Trabalho¹²⁸.

No período compreendido entre 1969 e 2003, que separou o surgimento da LCT e o surgimento do Código do Trabalho, foram promulgadas várias normas de relevo em matéria laboral¹²⁹: a Lei sobre a duração do trabalho (Decreto-Lei n.º 409/71); o Decreto-Lei n.º 49212/69, relativo à negociação coletiva; o Decreto-Lei n.º 360/71, relativo aos acidentes e doenças profissionais; e a Lei 65/77 que dizia respeito ao direito de greve e sua irrenunciabilidade¹³⁰.

Em 1974, o Decreto-Lei n.º 217/74 veio instituir o salário mínimo, e o Decreto-Lei n.º 874/76 o regime jurídico das férias, feriados e faltas.

Entre 1980 e 1990 foram instituídas outras normas no seio das normas laborais: o regime de proteção da maternidade e da paternidade (Decreto-Lei n.º 136/85), o reenquadramento do trabalho de menores (Decreto-Lei n.º 396/91) e o reforço dos regimes da cessação do contrato de trabalho e do contrato a termo (Lei n.º 38/96 e n.º 18/2001)¹³¹.

O Código do Trabalho surge em 2003, trazendo uma complicação e sistematização das leis laborais existentes, e tendo o propósito de reunir num único instrumento legal o máximo de normas de matéria de trabalho¹³². Ficou estipulado que este código deveria vir a sofrer uma revisão, no prazo de quatro anos, contando com

¹²⁴ LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 29.

¹²⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 85.

¹²⁶ FERNANDES, António Monteiro. Obr. Citada. P. 34.

¹²⁷ LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 34.

¹²⁸ LEITÃO, Luís Menezes. Direito do Trabalho. 4.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2014. P. 46.

¹²⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 85.

¹³⁰ REIS, João. O dever de paz laboral. Coimbra: Editora Coimbra, 2004. P. 632.

¹³¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Obr. Citada. P. 89.

¹³² FERNANDES, António Monteiro. Obr. Citada. P. 34.

alterações ou melhoramentos das normas. Essa revisão vem apenas em 2009, ainda que sem grandes alterações¹³³.

Quando olhamos para o contexto da Constituição, a matéria laboral esteve presente em todas, à exceção da de 1922¹³⁴, sendo de destacar que o Estado Português ratificou Cartas, Pactos e Convenções Internacionais em matéria de trabalho, entre elas o Pacto Internacional Sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, a Carta Social Europeia e as Convenções da OIT¹³⁵.

O legislador constituinte atribuiu ao direito ao trabalho o primeiro lugar entre os direitos económicos, sociais e culturais, consagrando-o no artigo 58.º da CRP. Nos termos deste normativo constitucional, o direito ao trabalho pode ser vislumbrado de uma aceção ampla, no sentido de ser um direito de todos e que abrange o exercício de qualquer profissão ou espécie de trabalho – interpretação reforçada quando atentamos à conjugação do disposto no artigo 47.º, n.º 1 com o artigo 58.º, n.º 2, alínea b) da CRP.

Assim, percebemos que, a par do Código do Trabalho, a Constituição da República funciona como uma base jurídica regente das relações laborais em Portugal, destacando essa matéria como fundamental.

5. TRABALHO DIGNO E TRABALHO FORÇADO

Aquilo que entendemos por trabalho digno, assim como os respetivos direitos humanos que se lhe reconhecemos por associados, sendo o trabalho digno expressão dos direitos humanos e, em simultâneo, condição para a sua efetivação, foi definido por Juan Somavia, em 1999, na Conferência Internacional do Trabalho.

O conceito relaciona-se com aquilo que o ser humano quer atingir relativamente às relações laborais e fixa os objetivos sociais e normativos a atingir: oportunidades para realizar um trabalho produtivo recebendo a respetiva remuneração equitativa; local de trabalho seguro e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento independentemente do género. A dimensão social associa-se, ainda, à filiação do trabalho digno com os objetivos vertidos na Agenda do Desenvolvimento para o Milénio (ODM) e o Relatório da Comissão Mundial Sobre a Dimensão Social da Globalização “Por uma Globalização Justa”¹³⁶.

¹³³ MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Obr. Citada. P. 98.

¹³⁴ MIRANDA, Jorge. Escritos vários sobre direitos fundamentais. 1.ª Edição. Estoril: Princípia, 2006. P. 202.

¹³⁵ VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976. 5.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2016. P. 388.

¹³⁶ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

De modo que se passasse a adotar o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga, em 2005, tal como o Conselho Económico e Social das Nações Unidas, de 2006, adotaram o conceito de trabalho digno¹³⁷. A Comissão Europeia também emitiu, em 2006, uma comunicação “Trabalho Digno Para Todos”, onde convocou a política de comércio externo da União Europeia como um mecanismo de promoção do trabalho justo.

Este é um conceito inclusivo, que inclui o trabalho precário e marginal, as questões de género e discriminação, a atipicidade e a economia informal sem desatender ao setor estruturado da economia e ao trabalho regular¹³⁸.

A crescente importância do conceito de trabalho digno, levou a um reforço da atenção dada aos princípios e direitos fundamentais no trabalho para a realização de todos os objetivos estratégicos da OIT e do seu impacto coletivo para alcançar a justiça social no contexto da globalização¹³⁹.

A concretização efetiva do acesso ao direito a um trabalho digno vê-se impedida por diversos fatores, encontrando-se entre eles a exploração do homem através da atividade laboral. A exploração, hoje, não é a mesma que se praticou noutras alturas da história, mas continua a ser um flagelo em muitas sociedades, onde se verificam situações de trabalho e de vida em condições desumanas¹⁴⁰.

Um Estado de Direito tem a obrigação de garantir que o trabalho não seja indigno, ou seja, que não viole direitos fundamentais. Assim, importa entender que aquilo que se entende por um trabalho digno, justo e decente, abrange a oportunidade para a realização de um trabalho produtivo cuja retribuição se enquadre àquilo que o trabalhador produz¹⁴¹; a igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego; a segurança no local de trabalho; a garantia de perspetivas de crescimento pessoal¹⁴².

Ainda assim, existem trabalhadores que, de modo a garantir o seu sustento pessoal, permitem-se a submeter-se a jornadas de trabalho com péssimas condições, desde horários desequilibrados, a falta de condições de segurança e higiene, para, em troca, receberem um salário desproporcional¹⁴³. Por norma, estes são casos de

¹³⁷ MOREIRA, Vital. Trabalho Digno para Todos. 1.ª Edição. Coimbra, 2014. Editora Coimbra. P. 60.

¹³⁸ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

¹³⁹ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Conferência Internacional do Trabalho, 101.ª Sessão. Genebra, 2012.

¹⁴⁰ PIKETTY, Thomas. O Capital no Século XXI. 1.ª Edição. Lisboa: Temas e Debates – Círculo Leitores, 2014. P. 22.

¹⁴¹ DHARAM, Ghai. Travail Décent: Concept et Indicateurs. Genebra: ILO, 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/ghai.pdf>

¹⁴² MELÉ, Domènec. Etica en la Organizacion Del Trabajo: Trabajo Decente y Trabajo con Sentido. Barcelona, 2010. Disponível em: <http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0172.pdf>

¹⁴³ OIT. Tornar o Trabalho Digno uma Realidade na Europa e na Ásia Central. 8.ª Reunião Regional Europeia, Lisboa, 2009. P. 40.

trabalhadores que desconhecem e, por consequência, não reivindicam os seus direitos, permitindo que estes sejam ignorados.

Contribui para este problema o facto de existirem cada vez mais novas formas atípicas de emprego, produzidas pelo desenvolvimento da sociedade, desde logo os contratos a termo parcial¹⁴⁴, a termo certo, trabalho temporário sazonal ou ocasional, teletrabalho e outras formas mais específicas de trabalho independente que, em alguns casos, escondem relações laborais, caracterizando uma fraude legislativa¹⁴⁵, levando a que muitos trabalhadores se insiram na economia informal¹⁴⁶.

É neste sentido que a OIT, as Nações Unidas e a União Europeia têm feito esforços para diminuir este tipo de situações, criando recomendações, convenções, relatórios e tratados. Ainda assim, são muitos os países que não conseguem cumprir com a efetivação do trabalho digno e justo¹⁴⁷.

Além de serem violações graves da dignidade e da autonomia pessoal, situações referentes a trabalho forçado, discriminação e trabalho infantil – tema que será abordado mais à frente – contribuem para o persistente ciclo de pobreza.

O trabalho infantil leva a graves consequências ao nível da educação, da saúde e do desenvolvimento das suas vítimas. Prejudica as oportunidades dos jovens adultos de fazerem a transição para o trabalho digno e conduzirão, mais tarde, a que tenham um emprego de baixa qualidade, baixos salários, vulnerabilidade social e à marginalização.

De igual modo, as vítimas de trabalho forçado e de discriminação vêm dificultado o acesso a oportunidades justas de emprego e no desenvolvimento das suas competências profissionais¹⁴⁸.

É por isto que a eliminação do trabalho forçado tem estado na ordem do dia da OIT, praticamente desde sempre. Em 2005 e 2007, foram publicados, sob a autoria da OIT, dois relatórios acerca de trabalho forçado: as suas demonstrações e as implicações legais no que se refere às Convenções n.ºs 29 e 105. Ambos os relatórios estabelecem que o trabalho forçado existe tanto nos países industrializados, como nos países em desenvolvimento.

Em 2005, a OIT realizou a sua primeira estatística global de vítimas de trabalho forçado, incluindo aquele que é praticado por força do tráfico de pessoas. Nele, ficou

¹⁴⁴ AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. Obr. Citada. P. 131.

¹⁴⁵ VICENTE, Joana Nunes. A fuga à relação de Trabalho (Típica): Em torno da simulação e da fraude à lei. Coimbra: Editora Coimbra, 2008. P. 33.

¹⁴⁶ OIT. Tornar o trabalho digno uma realidade na Europa e na Ásia Central, 8ª Reunião Regional Europeia, Lisboa, 2009, p. 23.

¹⁴⁷ JÚNIOR, Ricardo Oliveira da Silva. Obr. Citada.

¹⁴⁸ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Obr. Citada.

demonstrado que o trabalho forçado é mais acentuado na Ásia e no Pacífico, e ainda que o trabalho forçado nas economias industrializadas e de transição é, de um modo geral, resultado do tráfico de pessoas para fins de exploração sexual ou laboral¹⁴⁹.

Exemplos de trabalho forçado podem ser encontrados em fábricas de descasque de arroz, nos fornos de tijolos e outras atividades económicas no Sul da Ásia¹⁵⁰, assim como noutros tipos de produção agrícola, ou em produções da indústria têxtil¹⁵¹.

Encontramos ainda exemplos em caso de dívida forçada e outras formas de coação, em diversos tipos de circunstâncias, onde o patrão retira a sua fatia destes trabalhadores endividados, e onde alguns deles trabalham durante anos sem receber qualquer rendimento substancial¹⁵². Na maioria dos casos, estes trabalhadores vêm-se obrigados a desempenhar atividades no trabalho doméstico, no trabalho agrícola, em fábricas ou na prostituição¹⁵³. No caso da prostituição, temos um exemplo, decidido no Tribunal da Relação do Porto, em 2015, onde um indivíduo recrutou mulheres no estrangeiro, e lhes exigiu o pagamento dos encargos com as viagens através da prática de atos de natureza sexual, ficando com a totalidade do valor recebido por esses atos até que a dívida estivesse totalmente liquidada.¹⁵⁴

No que diz respeito a mão de obra infantil, muitas vezes intensa em África, esta está conectada com práticas tradicionais de colocar crianças em regime de acolhimento com parentes, em cidades distantes. Embora se prometa aos pais que as crianças serão educadas, estas são exploradas como trabalhadores do serviço doméstico, na agricultura, na pesca ou na indústria do sexo. A OIT estima que pelo menos 40% das vítimas de trabalho forçado são crianças¹⁵⁵.

O trabalho forçado derivado de migrações e sistemas de contratos de trabalho exploradores encontram-se por toda a parte. Os trabalhadores migrantes da Indonésia, Índia, Filipinas e outros países asiáticos podem ver-se “forçados” a trabalhar para um determinado empregador, devido ao excesso de encargos, tendo possibilidades praticamente nulas de mudar de empregador¹⁵⁶. Neste sentido, a Convenção

¹⁴⁹ ANDREES, Beate. Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas – Um Manual para os Inspectores do Trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2008. ISBN: 978-989-8076-55-7. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_144673.pdf

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ DA SILVA, Maria Miguel Oliveira. A Exploração Laboral no Setor Têxtil e o Direito do Consumidor à Informação: Que Convergência?. Revista Electrónica de Direito, abril de 2021. Disponível em: https://cije.up.pt/client/files/000000001/13-maria-miguel-silva_1749.pdf

¹⁵² ANDREES, Beate. Obr. Citada.

¹⁵³ United Nations. Report of the special rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences. Office of the High Commissioner for Human Rights. 2016. Disponível em: <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/33/46&Lang=C>

¹⁵⁴ Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 1480/07.9PCSNT.G1.P1. Julgado em 08-07-2015. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a7beea91b84a6a5d80257e8f004a9f73?OpenDocument>

¹⁵⁵ ANDREES, Beate. Obr. Citada.

¹⁵⁶ *Ibid.*

Internacional Sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias, reconhecendo a importância do trabalho realizado pelos trabalhadores migrantes, assim como a sua situação de vulnerabilidade, nomeadamente devido ao afastamento destes trabalhadores e das suas respetivas famílias do seu Estado de origem, bem como sabendo dos graves problemas que decorrem da situação de imigração irregular, procura salvaguardar a garantia da prossecução dos direitos humanos perante as pessoas que se encontrem nestas circunstâncias. Assim, o seu artigo 7.º garante o compromisso dos Estados Partes em “respeitar e garantir os direitos previstos na presente Convenção a todos os trabalhadores migrantes e membros da sua família que se encontrem no seu território (...)”. Entre estes direitos, encontramos o direito a sair livremente de qualquer Estado¹⁵⁷, o direito à vida¹⁵⁸, o direito a não ser submetido a tortura ou a situações de escravatura ou servidão¹⁵⁹, entre outros direitos fundamentais.¹⁶⁰

Na Europa, as agências de trabalho estiveram sob fiscalização, na sequência de relatórios sobre formas graves de exploração dos trabalhadores migrantes. As fronteiras entre o trabalho clandestino e o crime organizado são muitas vezes indefinidas¹⁶¹.

Por fim, o trabalho forçado resultado de tráfico criminoso pode ser observado, na sua grande maioria, na indústria do sexo. Dada a natureza maioritariamente clandestina da prostituição, as redes criminosas são uma das principais fontes de fornecimento de mulheres jovens e crianças aos bares, bordéis, ou casas particulares. Além disso, a internet e o turismo também têm vindo a contribuir para estimular o tráfico sexual.

O crime organizado pode incluir outras formas de tráfico, como aquele que visa a exploração de mão de obra, e está, por várias vezes, associado a recrutamento enganoso, extorsão e chantagem, no sentido de obter um corte nos rendimentos dos trabalhadores migrantes¹⁶².

¹⁵⁷ Artigo 8.º n.º 1 “Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias podem sair livremente de qualquer Estado, incluindo o seu Estado de origem.”

¹⁵⁸ Artigo 9.º “O direito à vida dos trabalhadores migrantes e dos membros da sua família é protegido por lei.”

¹⁵⁹ Artigo 10.º “Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família pode ser submetido a tortura, nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.”

Artigo 11.º n.º 1 “Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família será mantido em escravatura ou servidão”, n.º 2 “Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório.”

¹⁶⁰ Ministério Público. Convenção Internacional Sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Disponível em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convencaomigrantes.pdf>

¹⁶¹ ANDREES, Beate. Obr. Citada.

¹⁶² *Ibid.*

6. ORGANIZAÇÕES DE PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Um pouco por todo o mundo, os trabalhadores vulneráveis confrontam-se com lacunas legais – como no caso dos trabalhadores independentes, que podem ficar fora dos sistemas contributivos ou das redes de proteção social¹⁶³ - que os colocam em situações desfavoráveis, sem proteção legislativa adequada relativamente aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estas têm impacto na igualdade no emprego¹⁶⁴.

É expectável que organizações multilaterais reconheçam os valores universais inscritos nos princípios e direitos fundamentais no trabalho, ou que, no mínimo, não interfiram com a sua aplicação universal¹⁶⁵. Existe uma tendência geral no sentido de uma integração crescente e mais coerente dos princípios e direitos fundamentais no trabalho nas atividades¹⁶⁶.

No plano internacional, o direito ao trabalho é reconhecido como um direito humano e, nesse sentido, a OIT cumpre um papel decisivo na universalização do direito ao trabalho, assim como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto de Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Declaração Sobre Progresso e Desenvolvimento Social, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Económicos, Sociais e Culturais e a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. Todos os referidos reconhecem o direito ao trabalho, bem como o direito à educação, à saúde, à segurança social, a um nível de vida adequado, à liberdade sindical, à igualdade e não discriminação, e à participação na vida cultural e no progresso científico, sendo todos estes um conjunto interdependente de direitos humanos¹⁶⁷.

Já no que toca a ordens jurídicas domésticas, temos também exemplos de previsões similares, como é o caso do art. 6.º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, cujo teor considera o trabalho como um direito fundamental¹⁶⁸, ou o art. 58.º da Constituição da República Portuguesa.

¹⁶³ ILO. World Social Protection Report 2024-2026. Disponível em: https://webapps.ilo.org/static/english/reports/flagship/world_social_protection_report_2024-26/Chapter%2003.html

¹⁶⁴ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Obr. Citada.

¹⁶⁵ ILO. A fair globalization: Creating opportunities for all, Relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização. Genebra, 2004. para. 426: «... todas as instituições internacionais relevantes devem assumir a sua parte na promoção dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Devem assegurar-se que nenhum aspecto das suas políticas ou programas impede a execução destes direitos.»

¹⁶⁶ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Obr. Citada.

¹⁶⁷ EÇA, Vítor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

¹⁶⁸ *Ibid.*

6.1. Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT foi constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes¹⁶⁹, tendo por objetivo alcançar a paz universal através da justiça social baseada em “sentimentos de justiça e humanidade”¹⁷⁰.

Numa fase inicial, foram adotadas seis convenções com vista ao cumprimento dos objetivos que haviam sido estipulados para as relações laborais, sendo elas: a Convenção n.º 1, referente à duração da jornada de trabalho no setor industrial; a Convenção n.º 2, que diz respeito à luta contra o desemprego; Convenção n.º 3, relativa à proteção à maternidade; Convenção n.º 4, dedicada ao trabalho noturno para mulheres; Convenção n.º 5, que determinou a idade mínima para início do trabalho e, finalmente, a Convenção n.º 6, sobre a proibição do trabalho noturno para menores de dezoito anos.

Em 1944, a Declaração de Filadélfia veio definir verdadeiramente a OIT, quanto aos seus objetivos e princípios fundamentais. Esta consagrou o direito de todos os seres humanos ao crescimento material e desenvolvimento pessoal com dignidade, segurança económica e igualdade de oportunidades. Além disso, constituiu o ponto central das políticas nacionais e internacionais, incluindo programas económicos e financeiros, ficando ao encargo da OIT a análise desses programas¹⁷¹.

Em junho de 1998, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração da OIT que determinava os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a qual tinha o intuito de promover políticas que garantissem uma maior eficácia e eficiência no cumprimento dos seus objetivos.

É neste sentido que a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, no seu art. 2.º, apresenta quatro direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo estes a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva; a eliminação do trabalho forçado; a abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação relativa aos empregos¹⁷².

Isto posto, algumas das Convenções tornaram-se fundamentais no âmbito do direito do trabalho, sendo elas: a Convenção n.º 29, respeitante ao trabalho forçado; a Convenção n.º 87, relativa à liberdade sindical e a proteção do direito sindical; a Convenção n.º 98, que trata o direito de negociação coletiva; a Convenção n.º 100,

¹⁶⁹ BOLLÉ, Patrick. La Revista Internacional del Trabajo y la OIT. Fragmentos de su historia. Revista Internacional del Trabajo, 2013, Vol.132. P. 2.

¹⁷⁰ OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Lisboa, 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

¹⁷¹ OIT. Declaração de Filadélfia. Lisboa, 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

¹⁷² OIT. Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Lisboa, 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres; a Convenção n.º 105, referente à abolição do trabalho forçado; a Convenção n.º 111, sobre discriminação em matéria de emprego; a Convenção n.º 138, que trata a idade mínima para o trabalho; e, por fim, a Convenção n.º 182, relativa a trabalho infantil.

Importa ainda, acerca da Declaração de 1998, que a Conferência Internacional do Trabalho definiu “a ratificação universal dessas convenções como um objetivo, sendo as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados-Membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados”¹⁷³. Daqui é possível retirar que a Declaração de 1998 teve o objetivo de fortalecer a atuação da OIT, através da criação de políticas laborais consistentes e eficazes.

Em junho de 2008, a OIT adotou um dos seus mais importantes documentos: a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, durante a 97.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho¹⁷⁴. Esta Declaração foi uma das primeiras manifestações de um organismo internacional no que toca a preocupações acerca do mundo globalizado e a crise financeira internacional que viria a eclodir em setembro de 2008.

Hoje, a OIT tem mais de 180 convenções, das quais Portugal subscreveu 77¹⁷⁵, mais de 200 recomendações e mais de 180 membros, o que é demonstrativo de uma elevada importância dada ao cenário trabalhista internacional, no que à proteção dos direitos laborais e à dignidade do trabalhador diz respeito.

É neste sentido que a OIT é responsável por estabelecer padrões trabalhistas através das convenções e das recomendações, as quais se tornam fundamentais e indispensáveis às relações laborais dignas. Ainda assim, o cumprimento destas Convenções e recomendações é voluntário, o que significa que qualquer um dos seus membros se pode recusar a ratificar uma norma, alegando incompatibilidade com a legislação nacional vigente¹⁷⁶. Assim, por norma, um país apenas ratifica as Convenções em situações onde as suas leis já são compatíveis com as mesmas¹⁷⁷.

¹⁷³ Conferência Internacional do Trabalho. Declaração sobre Justiça social para uma Globalização Equitativa, Genebra, 2008. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ DRAY, Guilherme. As Convenções Fundamentais da OIT: Receção Normativa e Dificuldades de Aplicação. Disponível em: [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/04%20As%20conven%C3%A7oes%20fundamentais%20da%20OIT%20-%20recep%C3%A7ao%20normativa%20e%20dificuldades%20de%20aplica%C3%A7ao%20\(Dray\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/04%20As%20conven%C3%A7oes%20fundamentais%20da%20OIT%20-%20recep%C3%A7ao%20normativa%20e%20dificuldades%20de%20aplica%C3%A7ao%20(Dray).pdf) .

¹⁷⁶ DI SENA JÚNIOR, Roberto. Comércio Internacional e Globalização: a Cláusula Social na OMC. 1.ª Edição, Curitiba: Editora Juruá, 2003. P. 134.

¹⁷⁷ *Ibid.*

Ainda que a OIT represente uma grande importância no âmbito do direito do trabalho, esta não tem poder sancionatório face a eventuais incumprimentos, o que faz da sua atuação ter por base mecanismos de soft law.

Se, por um lado, esta faceta pode tornar a sua atuação ineficiente, por outro, esta é entendida como um dos seus pontos fortes, já que se pode tornar mais adequada do que uma abordagem que não pondere as especificidades nacionais¹⁷⁸.

Uma eventual alteração que mudasse este aspeto da OIT, poderia representar uma afronta à vontade de alguns dos Estados-Membros, principalmente países em desenvolvimento, que podem encontrar mais dificuldades na garantia do acesso aos direitos fundamentais dos trabalhadores¹⁷⁹.

Ainda assim, a OIT prevê, no seu artigo 33.^º¹⁸⁰, a possibilidade de serem tomadas medidas de providencia, caso algum membro deixe de executar as recomendações. A necessidade de recorrer a este artigo surgiu pela primeira vez em 2000¹⁸¹.

O acompanhamento e controlo da efetividade das normas internacionais do trabalho é feito através de órgãos do sistema de controlo especial: o Comité da Liberdade Sindical, a Comissão de Inquérito e a Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical. Estes órgãos funcionam como uma instância de recurso transnacional para os conflitos laborais gerados no espaço nacional.

O recurso ao sistema de queixas e reclamações da OIT atenta a três funções: política, decorrente do efeito de mediação entre o Estado e a sociedade civil do trabalho; instrumental, relacionada com a resolução dos conflitos; e a simbólica, associada à fixação das expectativas sociais¹⁸².

Este mecanismo está previsto nos artigos 26.º a 34.º da Constituição da OIT, sendo as queixas apresentadas contra um Estado-Membro que não aplique uma convenção ratificada, por outro país que a tenha ratificado. Além disto, pode ser apresentada por um delegado à Conferência, ou pelo próprio Conselho de Administração. Depois de recebida a queixa, o Conselho de Administração nomeia uma Comissão de Inquérito, composta por três membros independentes, que procederá a

¹⁷⁸ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

¹⁷⁹ JÚNIOR, Ricardo Oliveira da Silva. Obr. Citada.

¹⁸⁰ Artigo 33º Se qualquer Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, que na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, consoante os casos, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça oportuna para assegurar a execução dessas recomendações.

¹⁸¹ ANTUNES, Ricardo Alexandre Pereira. Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores entre a OIT e a OMC. Boletim de Ciências Económicas, Instituto Jurídico, Coimbra, 2014. P. 11.

¹⁸² HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

uma análise aprofundada da queixa, de modo que se possam formular recomendações quanto às medidas a tomar para resolver os problemas em causa¹⁸³.

Em junho de 1998, a OIT adotou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, dando uma resposta às preocupações da comunidade internacional em relação ao processo de globalização e às consequências sociais da liberalização do comércio. Assim, os Estados-Membros reforçaram o compromisso de respeitar, promover e realizar de boa-fé os princípios da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão¹⁸⁴.

6.2. Organização das Nações Unidas

A Organização das Nações Unidas presta uma contribuição de longa data no quadro da promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, através de parcerias ao nível da política global e o reforço das atividades a nível nacional. Os princípios e direitos fundamentais no trabalho estão consagrados em muitos dos instrumentos da Organização¹⁸⁵.

Este forte apoio, foi prestado, essencialmente, através da Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, em 1995, e da Cimeira Mundial de 2005, as quais aprovaram uma globalização justa e os objetivos do pleno emprego e do trabalho digno para todos¹⁸⁶. Além disto, o facto de reconhecer, através do Conselho Económico e Social (ECOSOC), a importância do trabalho digno e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, abriu caminho para que estes fossem incluídos nos processos intergovernamentais e interinstitucionais da Organização das Nações Unidas.

Em 2008, o ECOSOC exortou os governos que prosseguissem, e dessem prioridade, com os seus esforços para ratificar e aplicar plenamente as convenções fundamentais da OIT¹⁸⁷.

6.3. União Europeia

Ao longo do processo de integração económica europeia, os direitos laborais enfrentaram um extenso processo de evolução, nomeadamente após a efetivação do mercado único e respetiva criação da União Europeia.

¹⁸³ *Ibid.*

¹⁸⁴ *Ibid.*

¹⁸⁵ ILO: Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008.

¹⁸⁶ United Nations: 2005 World Summit Outcome, General Assembly Resolution A/RES/60/1, adopted on 24 Oct. 2005 (New York, 2005), para. 47.

¹⁸⁷ ECOSOC: Promoting full employment and decent work for all, Resolution 2008/18, 2008. para. 3.

Em 1951 tem início o percurso que viria a dar origem à União Europeia, com a celebração do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA)¹⁸⁸, realizado por seis países: a Bélgica, a Alemanha, a França, a Itália, o Luxemburgo e os Países Baixos. Através deste Tratado, pretendia restabelecer-se a economia da Europa no pós-guerra, não estando nele estabelecidas de forma direta cláusulas laborais.

Em 1957, com a celebração do Tratado de Roma, instituiu-se a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia de Energia Atómica (EURATOM)¹⁸⁹, as quais englobaram a cooperação económica, e responsabilizaram os Estados-Membros com o progresso social e com as condições laborais no ambiente de trabalho, ainda que não se tenha observado atuação prática nesse sentido.

Em 1986 celebra-se o Ato Único Europeu, o qual constitui o ápice de integração económica europeia. O objetivo deste foi reforçar o processo de construção europeia com vista a concluir a realização do mercado interno¹⁹⁰, constituída num espaço livre de fronteiras internas, de livre circulação de mercadorias, de pessoas, serviços e capitais.

Neste enlace, as cláusulas sociais alcançaram um espaço de maior destaque na integração económica europeia, através da aprovação da Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, em 1989¹⁹¹. O documento tem um carácter orientador, de modo que cada Estado-Membro seja responsável pelas suas políticas¹⁹².

Com a celebração do Tratado de Maastricht, em 1992, foi instituída a União Europeia, além de vincular a Comunidade às normas de proteção dos direitos fundamentais e assegurar o processo de integração económico numa dimensão social¹⁹³.

Em 1997, o Tratado de Amesterdão foi importante para o crescimento dos direitos sociais na Comunidade Europeia¹⁹⁴, fortalecendo a preocupação para com os direitos fundamentais¹⁹⁵.

Finalmente, entrando em vigor em 2009, o Tratado de Lisboa relevou a importância de observar os direitos fundamentais, uma vez que os primeiros tratados apresentavam apenas formas simples acerca dessa preocupação e não tinham uma

¹⁸⁸ União Europeia. Tratados da União Europeia, Bruxelas, 2017. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pt.

¹⁸⁹ BAVIERA, Inmaculada; LÁZARO, Raquel. Economía, virtud y gobierno en la configuración de Europa a los 50 años de la firma del Tratado de Roma. Empresa y Humanismo, Vol. 11. 2008. p. 42.

¹⁹⁰ LODGE, Juliet. The Single European Act: Towards a New Euro-Dynamism?. Journal of Common Market Studies, Vol. 24. 1986. p. 209.

¹⁹¹ MOREIRA, Vital. Obr. Citada. P. 138.

¹⁹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Direito Social da União Europeia: relatório. Coimbra: Almedina, 2009. P. 47.

¹⁹³ *Ibid.*

¹⁹⁴ SANTOS, Sabina Pereira dos. Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia. Lisboa: Editora Principia, 2000. p. 84.

¹⁹⁵ QUADROS, Fausto de. Direito da União Europeia: Direito Constitucional e Administrativo da União Europeia. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2013. p. 184.

efetividade prática. É com este Tratado que a União Europeia consolida os direitos fundamentais na sua estrutura¹⁹⁶.

Foram, então, reconhecidos os direitos, liberdades e princípios contidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, conforme estipulado no artigo 6.º, n.º 1 do Tratado de Lisboa¹⁹⁷.

É neste seguimento que a UE tem debatido regularmente acerca dos direitos fundamentais, procurando colmatar a necessidade de estabelecer uma relação positiva entre a economia e os direitos sociais.

6.4. Inspeção do Trabalho

À luz daquilo que nos é trazido pelo Manual para os Inspetores do Trabalho¹⁹⁸, as funções da inspeção do trabalho são: assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, como é o caso da duração do trabalho, salários, segurança, higiene, bem-estar, emprego de menores e outras matérias conexas, estando os inspetores do trabalho impostos a garantir a aplicação das referidas disposições; fornecer informações e conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores no sentido de melhor observar as disposições legais; alertar as autoridades competentes sempre que for verificada uma deficiência ou abuso¹⁹⁹.

Neste campo, o combate ao trabalho forçado, onde se inclui o tráfico de pessoas, requer uma aplicação rigorosa da lei, a qual é uma importante parte da solução, assim como uma aplicação de medidas de prevenção e assistência. Deste modo, as políticas contra o trabalho forçado devem ser cobertas por procedimento penal, prevenção e proteção. Deve existir uma análise saudável do problema e perspetivar a sua efetiva erradicação.

Assim, um inspetor do trabalho deve assegurar o cumprimento das leis nacionais sobre o trabalho, ainda que, no que toca ao trabalho forçado e tráfico de pessoas, este não seja um objetivo fácil. Isto porque, em alguns países, o trabalho forçado e o tráfico são crimes que começam por ser investigados pela polícia, e ainda porque, muitas vezes os setores onde, por norma, ocorrem práticas de trabalho forçado, podem não caber no âmbito do sistema de inspeção do trabalho.

¹⁹⁶ *Ibid.* P. 189.

¹⁹⁷ Artigo 6º n.º 1: “A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.”

¹⁹⁸ ANDREES, Beate. Obr. Citada.

¹⁹⁹ Art. 3.º Convenção da OIT n.º 81, 1947 (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio).

Geralmente, o trabalho forçado fica entregue ao Ministério do Trabalho, enquanto que o tráfico de pessoas entra na tutela do Ministério do Interior ou dos Negócios Estrangeiros. Neste sentido, é crucial que exista coordenação política, já que os inspetores do trabalho estão sob a tutela do Ministério do Trabalho, precisando de regulamentação específica emitida pelo Ministério para poderem agir. De modo a atenuar esta eventual dificuldade, os inspetores do trabalho podem alertar o Governo face a eventuais falhas na legislação.

Neste seguimento, os inspetores do trabalho têm três principais funções operacionais: a função de assegurar o cumprimento da lei nacional, a qual podemos considerar como uma função global dos inspetores do trabalho, podendo ser desempenhada através da utilização de meios de persuasão e de sanções rigorosas; a função de aconselhamento e informação, na qual os inspetores do trabalho aplicam os seus conhecimentos no sentido de desenvolver campanhas de informação, promover normas laborais, nomeadamente normas básicas e regulamentos nacionais que as aplicam na prática, divulgar as boas práticas, e ainda dar formação a sindicatos, empregadores, ONGs, magistrados dos tribunais do trabalho e outras entidades governamentais; a função de proteção, que define que os inspetores podem esclarecer os trabalhadores, através de contacto direto durante a inspeção no local e através de divulgação de informação.

Aos inspetores do trabalho são atribuídas várias ferramentas a serem aplicadas, de forma discricionária e flexível, de modo que se possam adaptar à situação específica que encontram em cada local de trabalho, promovendo a resposta eficaz. É possível que os inspetores, face a uma empresa prevaricadora, possa dar-lhe a oportunidade de corrigir as transgressões verificadas, antes de dar início ao procedimento penal.

Para que possam realizar o seu trabalho da melhor forma, além das ferramentas e métodos de investigação, os inspetores do trabalho têm, geralmente, poder para entrar livremente e a qualquer hora do dia ou da noite em qualquer local de trabalho, para inspeção, sem aviso prévio (Convenção n.81), onde podem fazer inquéritos, falar com as pessoas a sós, verificar documentos e colher amostras. Estes procedimentos podem dar origem à instauração de processos-crime, além de que os inspetores têm de investigar qualquer reclamação, o que incentiva a que as vítimas avancem voluntariamente. Ainda assim, os inspetores devem respeitar a privacidade das empresas que inspecionam. No caso da agricultura, não lhes é permitido entrar na casa habitada pelo responsável pela exploração, a menos que se faça acompanhar por uma autorização específica.

Um dos principais obstáculos à função do inspetor do trabalho é a dificuldade em encontrar e obter o seu acesso aos locais onde as eventuais vítimas são forçadas a trabalhar. Os principais exemplos são o emprego na economia informal, e o emprego ilegal na economia formal, onde surgem questões impeditivas da identificação e investigação de casos de trabalho forçado. Em áreas mais remotas, os inspetores do trabalho podem ver-se limitados pela ausência de meios de transporte adequados, por exemplo; além disto, alguns empregadores podem esconder os trabalhadores forçados atrás de subempreiteiros, que desaparecem sempre que surge algum problema.

Atualmente, grande parte das vítimas de trabalho forçado são identificadas através de raids policiais. Quando investigam casos potencialmente graves de infrações à lei laboral, os inspetores do trabalho podem não ter qualquer opção, a não ser recorrer à força, ainda que tal só possa ocorrer com apoio policial. Ainda assim, a norma é que os inspetores não possam agir de forma a confrontar.

É comum que, nas suas inspeções, os inspetores do trabalho sejam ameaçados, insultados ou até mesmo atacados fisicamente, existindo riscos para a sua integridade física. Os empregadores incumpridores têm tendência a adotar comportamentos agressivos para com os inspetores do trabalho. Neste sentido, alguns locais de trabalho podem ser classificados como “áreas a não visitar”. Nos casos mais graves de trabalho forçado, os empregadores podem mesmo utilizar guardas armados, de modo a que os trabalhadores não tenham qualquer hipótese de fuga.

Deste modo, os governos têm de mostrar um compromisso claro no que toca à garantia de segurança dos seus inspetores. É importante que sejam aplicadas as respetivas sanções que punam qualquer obstrução ao trabalho dos inspetores.

O cumprimento das normas de trabalho, promovido e salvaguardado pelos inspetores do trabalho, são essenciais para assegurar um trabalho digno. No entanto, muitas vezes, essas normas não são aplicadas às vítimas de trabalho forçado, as quais estão, também muitas vezes, fora de acordos coletivos de trabalho, excluídas da segurança social, e a trabalhar sem contrato de trabalho regular, em condições degradantes²⁰⁰.

6.5. Sindicatos

Reconhecendo que os trabalhadores estão numa posição de fraqueza relativamente aos respetivos empregadores, no geral, estes necessitam de uma organização, de ação coletiva, que faça ouvir a sua voz, que exerça influência e que

²⁰⁰ ANDREES, Beate. Obr. Citada.

tenha visibilidade, evitando deixá-los expostos a abusos no âmbito dos seus direitos fundamentais no trabalho.

É dentro desta lógica que surgem os sindicatos, organizações de empregadores e de trabalhadores que podem denunciar violações e negociar coletivamente soluções, fazendo lobby a favor de decisões políticas e iniciativas institucionais e legais para a proteção dos grupos de trabalhadores de risco. Os sindicatos desempenham um papel chave na contenção da exploração laboral, na eliminação do trabalho infantil e outros tipos de trabalho forçado²⁰¹.

Neste sentido, a atividade dos sindicatos representa o ideal de solidariedade da classe trabalhadora e a sua existência. O exercício do direito humano e fundamental ao trabalho ganha relevo quando colocado na mesma prateleira que a classe social, uma vez que a constituição de sindicato é uma das principais maneiras de a classe trabalhadora se fazer ouvir²⁰².

6.6 Segurança Social

Um dos instrumentos para garantir o direito ao trabalho, nomeadamente em Portugal, é a segurança social.

No que toca ao direito que rege a segurança social, o seu primeiro traço genético é a sua juventude. Em Portugal²⁰³, o fenómeno da segurança social começou a surgir de forma mais ou menos séria nos finais do Séc. XIX, através da Lei das Caixas de Reforma, a qual veio estabelecer a obrigatoriedade do registo dos trabalhadores e a criação de fundos para o pagamento de reformas. Ainda que, neste momento inicial, a lei abrangesse apenas os trabalhadores do Estado, este foi um primeiro passo essencial para a criação de um sistema de proteção social que viria a surgir em 1935, com o primeiro sistema de previdência social em, através da Lei n.º 1884, de 16 de março. Neste sistema incluíam-se já todos os trabalhadores²⁰⁴.

Na nossa Constituição, o direito à segurança social encontra-se previsto no artigo 63.º, e inaugura o que comumente se designa por “constituição social”.

O direito constitucional à segurança social é um direito positivo típico, que impõe ao Estado uma obrigação de fazer – a obrigação de organizar um sistema público, universal, integral e unificado, de modo a satisfazer as necessidades dos cidadãos face a situações ou falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o

²⁰¹ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Obr. Citada.

²⁰² EÇA, Vitor Salino; FONSECA, Bruno Gomes. Obr. Citada.

²⁰³ Toda informação relativa à evolução histórica da segurança social disponível em: <https://www.seq-social.pt/evolucao-do-sistema-de-seguranca-social>

²⁰⁴ COSTA, Vasco. A (Inter)dependência do Direito ao Trabalho e à Segurança Social. Porto: Universidade Católica Portuguesa, 2023.

trabalho. Este, é um direito universal²⁰⁵, devendo entender-se, portanto, que é um direito de todos os cidadãos, competindo ao Estado garanti-lo através da criação de um sistema público de segurança social.

É neste sentido que o sistema de segurança social português procurou ir ao encontro do que foi idealizado por William Beveridge (RU): afastando a natureza exclusivamente laboral, onde só quem trabalha e contribuiu para o sistema de segurança social tem direito à proteção por ele conferida. Face a esta ideologia, não podem existir situações de pessoas sem cobertura social nem certas categorias de pessoas que se mantêm fora do sistema público de segurança social.

Assim, conclui-se que o direito da segurança social surge como um vértice do Direito do Trabalho. Os primeiros programas de proteção social visavam precisamente conferir proteção à parte mais frágil da relação laboral – os trabalhadores fabris. Nesta medida, a segurança social surge, como não podia deixar de ser, intimamente ligada às relações de trabalho²⁰⁶.

O atual sistema previdencial da segurança social assenta numa perspetiva essencialmente laboral, ou seja, vigora um vínculo muito estreito entre aquilo que é a prestação do trabalho e aquilo que são as contribuições para a segurança social dos trabalhadores, que se mantêm durante toda a vida laboral do trabalhador, e até além desta, conferindo proteção, por exemplo, no caso de desemprego involuntário.

No momento da contratação do trabalhador, o direito da segurança social é, desde logo, chamado a fazer o enquadramento²⁰⁷ do trabalhador num dos regimes de segurança social. Esta fase determina a natureza da atividade exercida, uma vez que a lei estabelece taxas contributivas mais favoráveis, tendo em conta o tipo de setor, nos termos do art. 56.º do CRCSPSS.

Também no decorrer da relação laboral, o direito da segurança social se manifesta, por exemplo, no cumprimento mensal da obrigação contributiva, que representa a obrigação do empregador em declarar à segurança social os tempos de trabalho e as remunerações devidas aos seus trabalhadores, bem como de pagar as contribuições e quotizações, como se retira do art. 38.º do CRCSPSS.

Além disto, o direito da segurança social é chamado a intervir no momento da cessação do vínculo laboral, tendo relevância a partir do momento em que é a própria segurança social que assegura, reunidos os requisitos estabelecidos no DL 220/2006, de 3 de novembro, o pagamento do subsídio de desemprego, competindo-lhe a função

²⁰⁵ O artigo 63.º, n.º 1 da CRP estabelece “Todos têm direito à segurança social.”.

²⁰⁶ COSTA, Vasco. Obr. Citada.

²⁰⁷ Art. 9º, nº1 CRCSPSS: “O enquadramento é o ato administrativo pelo qual a instituição de segurança social competente reconhece, numa situação de facto, a existência dos requisitos materiais legalmente definidos para ser abrangido por um regime de segurança social”.

substitutiva dos rendimentos laborais perdidos em consequência do desemprego involuntário. Neste âmbito, também não podemos excluir a possibilidade de o trabalhador cessar o exercício da sua atividade e passar diretamente para a situação de pensionista, desde que reúna os requisitos previstos no DL 187/2007, de 10 de maio²⁰⁸.

Neste âmbito, verificou-se um alargamento dos beneficiários da Segurança Social, não se aplicando apenas aos trabalhadores subordinados, mas também a todo um vasto conjunto de pessoas que, no exercício da sua atividade profissional, carecem desse apoio.

É neste enquadramento que olhamos ao DL 12/2013, de 25 de janeiro, que reconfigurou o sistema previdencial, e que veio tipificar um regime jurídico de proteção social no desemprego involuntário para os trabalhadores independentes com atividade empresarial, assim como para os membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas que exerçam funções de gerência ou de administração.

Assim, é notória a adaptação do sistema previdencial às novas realidades impostas pelo mercado de trabalho, que se traduzem no aumento do custo de vida, no aumento da precaridade laboral e no tendencial aumento do desemprego.

É ainda de notar que todos os riscos associados a um trabalho precário contribuem para exercer ainda mais pressão sobre a sustentabilidade do sistema de segurança social²⁰⁹. Realce-se, por exemplo, o aumento das instabilidades dos vínculos laborais, a resistência dos empregadores em contratar por tempo indeterminado, a remuneração média nacional baixíssima por comparação a quase todos os países da União Europeia e a degradação das condições de trabalho²¹⁰.

7. O DIREITO AO TRABALHO JUSTO AOS OLHOS DO TRIBUNAL EUROPEU DE DIREITOS DO HOMEM (TEDH)

A ideia de trabalho justo tem uma ligação inevitável com a proteção social²¹¹, a qual assegura aos trabalhadores a segurança necessária à efetivação do trabalho, e às leis laborais, que garantem os direitos e o seu respetivo cumprimento²¹².

²⁰⁸ Diploma que aprova o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de Segurança Social.

²⁰⁹ REBELO, Glória. Trabalho e Segurança Social: Uma perspetiva Socioeconómica e Jurídica. 1.ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo, 2015. p.41.

²¹⁰ COSTA, Vasco. Obr. Citada.

²¹¹ HESSLE, Sven. Human Rights and Social Equality: Challenges for Social Work. 1.ª Edição. Burlington: Ashgate, 2014. P. 2.

²¹² BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis – Tornar o trabalho digno uma realidade. Obr. Citada. P. 8.

O conceito de “Trabalho justo” tem vindo a ser desenvolvido pela OIT, sendo este definido, de um modo geral, pela dignidade humana no ambiente de trabalho, e num plano mais detalhado, o trabalho decente deve consistir numa atividade produtiva, remunerada, equitativa, onde exista liberdade de emprego e segurança²¹³.

A OIT define, também, que é necessária ao trabalho justo, a existência de diálogo social, devendo os trabalhadores ter direito à representação através das respetivas organizações, de modo que estas equilibrem as diferenças, e alcançando acordo produtivos e de convivência no trabalho²¹⁴.

Assim, a garantia de um trabalho não é uma necessidade única, devendo coexistir ao seu lado a garantia de que o trabalho tenha o mínimo de qualidade²¹⁵.

Através da CEDH, os direitos fundamentais foram reconhecidos como princípios universais. Esta iniciativa partiu do incentivo, por parte da OIT e do Tratado de Versalhes, a que as normas laborais fossem harmonizadas, de modo que a aplicação em casos concretos fosse facilitada. Além disso, a CEDH teve também a influência de Diretivas Europeia e Jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu²¹⁶.

Entre as leis laborais na CEDH, destacam-se duas normas: o art. 4.^{o217}, que trata a proibição da escravatura e do trabalho forçado, e o art. 11.^{o218}, que define a liberdade de reunião e de associação.

Neste sentido, foram adotadas obrigações positivas, no caso de violação de algum dos direitos nela garantidos, de forma a que se punam os atos ilícitos cometidos por empregadores²¹⁹.

²¹³ MOREIRA, Vital. Obr. Citada. P. 60.

²¹⁴ BÁRCIA, Paulo. Obr. Citada.

²¹⁵ OIT. Tornar o trabalho digno uma realidade na Europa e na Ásia Central. 8ª Reunião Regional Europeia. Lisboa, 2009. p. 19.

²¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Obr. Citada. P. 5.

²¹⁷ ARTIGO 4º 1. Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão; 2. Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório; 3. Não será considerado “trabalho forçado ou obrigatório” no sentido do presente artigo: a) Qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5º da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional; b) Qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de objetores de consciência, nos países em que a objeção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório; c) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem - estar da comunidade; d) Qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais.

²¹⁸ ARTIGO 11º. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses; 2. O exercício deste direito só pode ser objeto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado.

²¹⁹ BARRETO, Ireneu Cabral. A convenção Europeia dos Direitos do Homem. 4ª Edição. Coimbra: Editora Coimbra, 2010. p. 99.

7.1. Jurisprudência

Vamos, de seguida, analisar, brevemente, três casos decididos pelo TEDH, que são: Wilson, National Union of Journalist and Others v. The United Kingdom²²⁰, Demir and Baykara v. Turkey²²¹, e CN and V v. France²²².

No primeiro caso, Wilson, National Union of Journalist and Others v. The United Kingdom, observamos um caso que coloca em processo uma situação onde os recorrentes alegaram que a lei do Reino Unido permitiria que a entidade patronal desconsiderasse os sindicatos, desprotegendo deste modo os interesses dos trabalhadores, a filiação sindical e a liberdade de expressão, o que contrariaria os artigos 10.º e 11.º da Convenção. Os recorrentes afirmam ainda que o direito do Reino Unido permitiu a discriminação dos empregadores contra sindicalistas, ato proibido no art. 14.º da Convenção.

O primeiro e o segundo requerentes alegaram que se recusaram a assinar um novo contrato, de onde resultaria a proibição de qualquer atividade sindical. Daqui resultou que a progressão salarial destes trabalhadores, nunca acompanhou a dos colegas que haviam aceitado a proposta do referido contrato.

Já o terceiro e o quarto recorrentes recusaram-se a assinar, também eles, contratos novos, onde também estavam incluídas cláusulas de proibição sindical. No caso destes, o aumento salarial anual daí para a frente foi de 4%, ao passo que os colegas que assinaram o contrato, ocupando-se da mesma função, obtiveram um aumento salarial de cerca de 8%.

Neste sentido, o tribunal entendeu existir uma violação do art. 11.º da Convenção, conjugado com os artigos 10.º e 14.º, de onde resultou a condenação da empresa no pagamento de danos pelo tratamento discriminatório.

No segundo acórdão em análise, o caso Demir and Baykara v. Turkey, este tem origem numa petição contra a República da Turquia, apresentado à Comissão Europeia dos Direitos Humanos, por dois cidadãos turcos, ao abrigo do art. 25.º da Convenção²²³.

²²⁰ Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 30666/96. Julgado em: 02/07/2002.

²²¹ Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 34503/97. Julgado em: 12/11/2008.

²²² Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 67724/09. Julgado em: 11/10/2012.

²²³ Artigo 25- O Tribunal, reunido em assembleia plenária: a) Elegerá o seu presidente e um ou dois vice-presidentes por um período de três anos. Todos eles são reelegíveis; b) Criará secções, que funcionarão por período determinado; c) Elegerá os presidentes das secções do Tribunal, os quais são reelegíveis; d) Adotará o regulamento do Tribunal; e) Elegerá o secretário e um ou vários secretários-adjuntos.

Aquilo que foi alegado foi uma violação do art. 11.^{o224} da Convenção, conjugado com o art. 14.^{o225}, ou seja, foi referida uma negação do direito de constitui sindicato assim como do direito de negociar e celebrar acordos.

Em fevereiro de 1993, o sindicato *Tum Bel Sem* celebrou um acordo com o Conselho Municipal de Gaziantep, por um período de dois anos, onde se estipulou que trataria todas as condições de trabalho dos funcionários do Conselho Municipal de Gaziantep. Nessas condições, estariam incluídos salários, subsídios e serviços sociais.

No entanto, o município de Gaziantep não cumpriu com certas obrigações que haviam sido estipuladas, o que levou a que o sindicato interpusesse ação para requerer esses deveres da administração. A decisão foi de que os funcionários públicos estavam impedidos de formarem sindicatos, bem como estes não tinham autoridade para celebrar acordos, mesmo não existindo nenhuma barreira legal.

O tribunal entendeu, portanto, existir uma violação do art. 11.^o da Convenção, uma vez que o funcionário público tem o direito de formar sindicatos e realizar negociações coletivas. Além disso, ainda analisou uma possível violação do art. 14.^o, no que diz respeito a discriminação.

Por último, o terceiro caso em análise, o acórdão CN and V v. France, tem origem nos factos submetidos à apreciação do TEDH, tratando a possibilidade de trabalho escravo e forçado realizado por dois franceses.

Os recorrentes alegaram terem sido colocados em trabalho forçado no domicílio e que o Estado francês não cumpriu com as obrigações que lhe estão incumbidas por força do art. 4.^o da Convenção²²⁶.

Os recorrentes eram órfãos, estando à guarda dos tios. Afirmam que, ao chegarem à França, foram obrigados a ficar numa adega, no subsolo da casa, onde apenas havia uma caldeira, uma máquina de lavar e duas camas, e onde foram submetidos a realizar todo o tipo de trabalho doméstico. Alegaram ainda não ter acesso a casa de banho.

²²⁴ Artigo 11- 1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses;

²²⁵ Artigo 14- O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação.

²²⁶ Artigo 4- 1. Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão. 2. Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório. 3. Não será considerado "trabalho forçado ou obrigatório" no sentido do presente artigo: a) Qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5.^o da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional; b) Qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de objetores de consciência, nos países em que a objeção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório; c) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem - estar da comunidade; d) Qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais.

Foi ainda dito pelos recorrentes que não podiam realizar as refeições com a restante família, e que apenas recebiam massas, arroz e batatas, não lhes sendo permitida nenhuma atividade de lazer.

Neste caso, o Tribunal decidiu, por unanimidade, existir violação do art. 4.º da Convenção, enquadrando o caso numa situação de servidão e trabalho forçado, e condenando o Estado ao pagamento de danos sofridos pelos recorrentes.

Nesse acórdão, o Tribunal destacou a necessidade de proteção mesmo em relações familiares, assim como o princípio da dignidade da pessoa humana.

8. EM PORTUGAL

Fenómenos como o desemprego, o trabalho precário, o trabalho infantil, a falta de condições de trabalho, as discriminações étnicas e sexuais, entre outros, são resultado de um conjunto de combinações entre o espaço nacional e o espaço global, entre os processos de transnacionalização do capital e os sistemas de direito do trabalho nacionais, entre as dinâmicas das empresas multinacionais e o desempenho dos Estados nacionais²²⁷.

O sistema de relações laborais vigente hoje em Portugal, foi amplamente influenciado pela governação laboral da OIT, desde o Estado Novo até à atualidade, passando por duas constituições e ordens constitucionais (1933 e 1976), dois regimes políticos (Estado Novo e Estado Democrático) e diferentes momentos geoestratégicos a nível internacional (antes e depois da adesão de Portugal à, na altura, Comunidade Económica Europeia)²²⁸, o que se denota na dupla perspetiva do efeito de legitimação do discurso baseado nos seus referenciais normativos e na mobilização político-jurídica do recurso ao sistema de queixas e reclamações²²⁹.

No caso de Portugal, onde se verificou uma grande endogeneização das normas internacionais do trabalho, a formulação de queixas e a sua remissão para os órgãos de controlo especial tem uma lógica de conflito para com os parceiros sociais nacionais. O caso português representa um bom exemplo naquilo que é a relevância das decisões da OIT no dirimir de conflitos laborais, desempenhando três funções: a função de fixação de “sentido jurisprudencial” das normas aplicáveis ao caso concreto e sua posterior extensão; a função instrumental de oferecer uma solução para o conflito enquanto instância de recurso; e a função política de reconhecimento das fronteiras e limites de

²²⁷ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

²²⁸ DRAY, Guilherme. As Convenções Fundamentais da OIT: Recepção Normativa e Dificuldades de Aplicação. Obr. Citada.

²²⁹ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

atuação dos parceiros sociais, ou seja, enquanto contrapoder regulador do desequilíbrio de poderes entre as partes²³⁰.

No que toca ao funcionamento da OIT em Portugal, as reclamações que dizem respeito a direitos fundamentais remetem, essencialmente, para liberdade sindical, trabalho forçado e discriminação no emprego e no trabalho. As condições de trabalho, como questões salariais, o emprego e a administração do trabalho, reportam-se a outras matérias objeto de incumprimento e contestação por parte das organizações sindicais²³¹.

Durante o regime político do Estado Novo, Portugal foi alvo de denúncias à OIT pelas violações sistemáticas das convenções da liberdade sindical e do trabalho forçado. Neste período, foram as estruturas sindicais internacionais quem teve a iniciativa dos incumprimentos em matéria sindical, tendo os casos sido arquivados, quer por motivos formais, quer por motivos de mudança da conjuntura política, justificando-se pela transição para o regime democrático e consequente eliminação de alguns motivos de queixa²³².

Já durante o regime democrático, o período em que foram registados mais processos abertos de queixas e reclamações, foi nas décadas de 1980 e 1990. Esta situação foi dinamizada pelo contexto económico que se vivia, de crise financeira.

Em 1981 é formulada a primeira queixa no pós-25 de abril e, desde essa data, até 1990, foram feitas 22 queixas à OIT por violação de direitos sindicais. Estas agrupam-se em três tipos de questões: negociação coletiva na função pública; ingerência do Estado na negociação coletiva; direito de livre constituição de associações sindicais²³³.

8.1. Jurisprudência

Nesta secção, iremos analisar, também de forma breve, quatro casos, que tiveram lugar em Portugal, de modo a perceber de que forma, no nosso país, são decididas as querelas referentes ao direito do trabalho. São os casos: H e J v. O... AS²³⁴, A v. Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT)²³⁵, Federação Nacional de Professores (FENPROF) v. Ministério da Educação e Ministério

²³⁰ *Ibid.*

²³¹ *Ibid.*

²³² *Ibid.*

²³³ *Ibid.*

²³⁴ Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 362. Julgado em: 03/2001.

²³⁵ Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 15. Julgado em: 18/01/2005.

do Trabalho e Segurança Social²³⁶, e Natália da Silva Alves e Silva v. CODAN Portugal²³⁷.

O primeiro caso, H e J v. O... AS, remonta a uma situação onde os recorrentes intentaram ações emergentes de contrato individual de trabalho, de forma separada, no Tribunal do Trabalho de Santarém, com a pretensão de obter da recorrida o pagamento das importâncias correspondentes aos dias de falta, as quais foram consideradas faltas justificadas pelo exercício de atividade sindical, bem como o pagamento do subsídio de assiduidade perdido nos meses dessas faltas.

Apensados os processos, a sentença proferida foi de improcedência e conseqüente absolvição da ré, entendendo o Tribunal que a questão essencial seria a de saber se os recorrentes, enquanto membros de um órgão do sindicato teriam direito a remuneração em dias de exercício de funções ligadas ao sindicato. Neste sentido, foi concluído que, face à lei sindical, existem duas realidades: a dos dirigentes sindicais e a dos membros da direção, e que os autores, ainda que membros da direção local do sindicato em questão, não integravam os órgãos centrais executivos ou de direção do sindicato.

Isto posto, os autores apresentaram recurso para o Tribunal da Relação de Évora, onde alegaram ser membros da direção do referido sindicato, ainda que na sua versão local. Acrescentaram ainda que a sentença havia violado o art. 55.º nos seus números 4 e 6 da CRP²³⁸.

Desta feita, o Tribunal decidiu que, do ponto de vista constitucional, não se pode excluir a proteção do exercício da atividade sindical dos representantes dos trabalhadores, concluindo que, mesmo que sejam diferentes as funções, as responsabilidades, as atividades e regimes de eleição e de exercício dos dirigentes da direção central e dos das direções locais, tem de se considerar desconforme a intenção de tratar de forma diferente uns e outros, para efeitos de justificação de faltas sem perda de retribuição.

No segundo caso em análise, A v. Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), o acórdão trata de uma impugnação judicial realizada pela empresa A, perante uma decisão do IDICT onde lhe foi aplicada uma multa no valor

²³⁶ Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 572. Julgado em: 26/11/2008.

²³⁷ Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 544. Julgado em: 15/07/2014.

²³⁸ Artigo 55º- 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais; d) O direito de exercício de atividade sindical na empresa; e) O direito de tendência, nas formas que os respetivos estatutos determinarem. 4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

de 10.000€, devida pela prática da contraordenação prevista no art. 6.º da Lei n.º 66/77, de 26 de agosto²³⁹.

Aqui, afirmou-se uma substituição durante uma greve, por parte da entidade empregadora, dos grevistas por pessoas que, à data do anúncio da referida greve, não trabalhavam no respetivo estabelecimento, sendo que isto pressupõe uma restrição ao direito de iniciativa económica privada e de organização empresarial.

O Ministério Público declarou na ação considerar improcedente a tese da recorrente, segundo a qual o direito fundamental à greve teria o seu âmbito definido pela existência de um particular conflito dos trabalhadores com a respetiva entidade patronal, não podendo ser definido por eles o âmbito dos interesses da greve.

O Tribunal negou provimento ao recurso, confirmando a decisão recorrida, na qual se confirmou que a proibição de substituição é adequada à garantia de eficácia prática da greve.

Com esta decisão, foi garantido o direito fundamental do trabalhador de realizar greve, condenando mecanismos ilegais que possam enfraquecer esse direito social.

O terceiro acórdão, Federação Nacional de Professores (FENPROF) v. Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e Segurança Social, é referente ao exercício do direito de greve dos professores, onde a FENPROF declarou, através de pré-aviso entregue no mesmo dia ao Ministério da Educação e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, greve dos professores e dos educadores de infância para dias onde se deveriam realizar os exames nacionais do 9.º e 12.º anos de escolaridade.

Uma vez que a não realização dos referidos exames resultaria numa infração do art. 57.º n.º 3 da CRP e do art. 598.º do Código do Trabalho, já que se trata de uma atividade social impreterível, o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e Segurança Social emitiram despacho conjunto a proibir a realização da greve.

Dada a circunstância, a FENPROF requereu junto do Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto um pedido de realização da greve, já que o despacho de proibição havia sido emitido com pouca antecedência relativamente ao dia de início da greve. O Tribunal decidiu que os setores nos quais se incluem as empresas ou os estabelecimentos que, destinando-se a assegurar a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, obriguem os respetivos trabalhadores a assegurar, durante a greve, os serviços mínimos necessários para que elas ocorram.

Até que o pedido fosse feito ao Tribunal Constitucional, todas as decisões foram no sentido de que a atividade deveria ocorrer com o mínimo de condições necessárias.

²³⁹ Artigo 6º- A entidade empregadora não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do seu anúncio não trabalhavam no respetivo estabelecimento ou serviço, nem pode desde aquela data, admitir novos trabalhadores.

Em face destas decisões, a FENPROF recorreu para o Tribunal Constitucional, alegando uma restrição ao direito de greve.

Isto posto, o Tribunal decidiu que sempre que estejam em causa necessidades sociais impreteríveis, é necessária uma imposição expressa de equilíbrio de bens ou interesses em conflito. Assim, decidiu pelo não provimento do recurso, dando prioridade ao direito à educação, face ao direito de greve dos trabalhadores, destacando que deveriam ser garantidos os serviços mínimos.

Esta decisão levou em conta uma ponderação dos direitos fundamentais, tendo em conta qual dos direitos fundamentais, na sua inobservância, naquele momento específico, causaria mais prejuízo para a coletividade. O direito de greve dos trabalhadores não deixou de ser garantido, desde que existisse também a garantia de um mínimo de trabalhadores para a realização dos exames.

Por fim, o caso Natália da Silva Alves e Silva v. CODAN Portugal, é referente a um pedido de revogação da sentença que julgou improcedente uma impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

No caso, a recorrente alegou ter-se recusado a trabalhar a partir das sextas-feiras até ao pôr-do-sol aos sábados, já que a sua religião consagra esse período como de descanso.

Por sua vez, o recorrido afirma que, desta forma, a recorrente apenas cumpria de forma parcial o seu horário de trabalho, tendo sido despedida por faltas.

Isto posto, considerou o tribunal de cuja sentença se recorre, que era necessário que o trabalhador estivesse sujeito a um regime de trabalho flexível, condição que não se verificava. Assim, julgou improcedente o pedido da autora.

O Tribunal Constitucional recordou a liberdade de religião, consagrada no artigo 41.º da CRP, bem como no Direito Internacional, além de destacar a importância das normas da Lei que regula a liberdade religiosa (Lei n.º 16/2001), entre elas a dispensa no trabalho por questões religiosas²⁴⁰.

²⁴⁰ Artigo 14.º- 1 - Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições: a) Trabalharem em regime de flexibilidade de horário; b) Serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso; c) Haver compensação integral do respetivo período de trabalho. 2 - Nas condições previstas na alínea b) do número anterior, são dispensados da frequência das aulas nos dias de semana consagrados ao repouso e culto pelas respetivas confissões religiosas os alunos do ensino público ou privado que as professam, ressalvadas as condições de normal aproveitamento escolar. 3 - Se a data de prestação de provas de avaliação dos alunos coincidir com o dia dedicado ao repouso ou ao culto pelas respetivas confissões religiosas, poderão essas provas ser prestadas em segunda chamada, ou em nova chamada, em dia em que se não levante a mesma objeção.

Ao interpretar as normas do art. 14.º, n.º 1, alíneas a) e c) da Lei da Liberdade Religiosa, onde também se inclui o trabalho prestado em regime de turno, concedeu provimento ao recurso, revogando o acórdão recorrido.

Neste sentido, o Tribunal destacou a importância do direito de liberdade de religião, ponderando a liberdade de religião e o direito ao trabalho, apresentando como solução a compensação das horas não trabalhadas por questões religiosas noutro dia de trabalho, tal como está previsto na lei.

Isto posto, podemos afirmar que os direitos laborais previstos na CRP são normas de ordem pública, imperativas e, portanto, invioláveis, mesmo que pela vontade das partes contraentes da relação laboral²⁴¹. Deste modo, concluímos que as decisões do Tribunal Constitucional Português observam rigorosamente as normas Constitucionais.

9. LACUNAS NA REALIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

9.1. Convenções

A taxa de ratificação das Convenções fundamentais pelos 183 Estados-Membros da OIT corresponde a mais de 90%, sendo que, no final do ano de 2011, registaram-se 1326 ratificações das – anteriormente já referidas – oito Convenções fundamentais, de um total possível de 1464 ratificações. Desde o início da campanha para a ratificação destas Convenções, que começou em 1995, a sua taxa de ratificação cresceu cerca de 68%²⁴². Estes números relevam, já que tanto as convenções quanto as recomendações – apenas as primeiras se destinam a ser incorporadas no direito interno de cada Estado²⁴³ – não têm eficácia imediata na legislação interna dos Estados-Membros, tendo estes o direito de ratificar ou não os textos aprovados. Ainda assim, devem, periodicamente, informar a OIT acerca da legislação e prática nacionais quanto aos aspetos focados nesses textos.²⁴⁴

Ainda que, a nível de Estados-Membros, a taxa da ratificação das Convenções fundamentais seja muito alta, a sua cobertura a nível de população mundial é bastante mais baixa, já que alguns dos países que não ratificaram as Convenções fundamentais são bastante populosos. Assim, mais de metade da população vive em países que ainda não ratificaram algumas das Convenções mais importantes. Em contrapartida, a

²⁴¹ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 30.ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2014. P. 349.

²⁴² Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Obr. Citada.

²⁴³ AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. Obr. Citada

²⁴⁴ CURADO, Armando Antunes. Obr. Citada.

Convenção N.º 100, sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, abrange cerca de 95% da população mundial²⁴⁵.

A maioria dos Estados-Membros que não ratificaram ainda nenhuma das Convenções fundamentais garantem estar a trabalhar ativamente para a ratificação, sendo que existe uma pequena fatia de casos que se dizem incapazes de ratificar, ou que não têm qualquer intenção de o fazer, tendo como justificação que as legislações internas não estão em conformidade com as disposições específicas das Convenções em questão, estando alguns a rever as legislações nacionais de modo a que exista maior conformidade.²⁴⁶ Já outros, dizem que as suas constituições, leis ou regulamentos já reconhecem a liberdade sindical e o direito e negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e a eliminação da discriminação no emprego e na profissão.

Os Estados que não ratificaram as Convenções fundamentais referem a existência de desafios relativos ao respeito, promoção e realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, dada a falta de consciência da população, falta de informação e de dados, das tradições sociais e culturais, das circunstâncias sociais e económicas, das disposições legais, das práticas de emprego prevalecentes, da falta de capacidade das instituições governamentais responsáveis, da falta de capacidade das organizações de empregadores e de trabalhadores, e da falta de diálogo social. Neste âmbito, o Bureau ofereceu assistência técnica nestas áreas, mas a sua ação foi sujeita a constrangimentos orçamentais²⁴⁷.

9.2. Trabalho Infantil

Importa aqui começar por dizer que nem todo o trabalho realizado por crianças se considera trabalho infantil²⁴⁸. É possível que crianças com menos de 18 anos possam envolver-se legitimamente numa relação de emprego, que se pode configurar como benéfica, no sentido em que as pode preparar para uma vida produtiva. Por isso, trabalho infantil é todo o trabalho que é proibido que seja realizado por crianças de certas idades.

É proibido, portanto, o trabalho que é realizado por crianças que tenham uma idade abaixo da mínima legal definida para o respetivo trabalho, ou o trabalho que, dada a penosidade da sua natureza, ou condições, é considerado inoportável para uma criança. Definem-se como as piores formas de trabalho infantil, e que

²⁴⁵ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Obr. Citada.

²⁴⁶ *Ibid.*

²⁴⁷ *Ibid.*

²⁴⁸ United Nations: Status of the Convention on the Rights of the Child, Report of the Secretary-General, A/64/172, 27 July 2009. para. 13.

consequentemente requerem ação imediata para a sua eliminação, a escravatura, o tráfico, servidão por dívidas e outras formas de trabalho forçado, recrutamento forçado de crianças em situações de conflito armado, prostituição e pornografia infantil, atividades ilícitas e qualquer trabalho que possa vir a colocar em causa a saúde, segurança e integridade moral da criança, devido à sua natureza ou pelas condições em que é realizado²⁴⁹.

O relatório Child Labour: Global Estimates 2020²⁵⁰ chamou a atenção para a estagnação do progresso para colocar fim ao trabalho infantil, pela primeira vez em vinte anos, revertendo, assim, a anterior tendência de queda, que registou uma diminuição de 94 milhões no trabalho infantil entre 2000 e 2016.

O relatório também faz referência a um aumento significativo no número de crianças dos 5 aos 11 anos que estão em situação de trabalho infantil, o que representa sensivelmente mais de metade de todos os casos de trabalho infantil. O número de crianças dos 5 aos 17 anos que realizam trabalhos perigosos também aumentou em 6,5 milhões entre 2016 e 2020, atingindo os 79 milhões.

Os dados disponíveis relativamente ao trabalho infantil, sugerem que este continua a ser um problema maioritariamente rural, com 60% das crianças trabalhadoras a prestar serviços no setor agrícola, 7% trabalha na indústria e 26% nos serviços. Dada a dificuldade em encontrar as crianças que trabalham no setor agrícola, muito porque a grande maioria das crianças trabalhadoras desempenham trabalhos familiares não remunerados, os progressos neste âmbito têm sido reduzidos²⁵¹.

Deste modo, têm sido formuladas e implementadas novas abordagens políticas no sentido de combater o trabalho infantil, e de estratégias para retirar as crianças do trabalho e levá-las para a escola. Dada a relação existente entre pobreza e trabalho infantil, as políticas para combater este flagelo são implementadas em consenso com programas e planos nacionais de redução da pobreza.

Também neste plano, à luz do consenso existente acerca da necessidade de uma educação de base gratuita e obrigatória para todos, têm sido implementadas medidas para proporcionar educação livre e acessível em todo o mundo²⁵².

9.3. Desafios

Percebemos que, no caminho para conseguir garantir o acesso ao direito ao trabalho digno, existem vários desafios e obstáculos que tornam este um objetivo difícil.

²⁴⁹ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Obr. Citada.

²⁵⁰ ILO. Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward. Nova Iorque, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_797515.pdf

²⁵¹ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Obr. Citada.

²⁵² *Ibid.*

Neste sentido, veremos quais os principais desafios com que se depara o direito ao trabalho.

Um dos grandes desafios remete à liberdade sindical. O direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituírem e associarem-se em organizações de sua livre vontade, com o objetivo de defesa dos seus interesses e de negociar livremente coletivamente, é um importante pilar do trabalho digno, essencial em democracia. Apesar deste estatuto, tal não significa que exista uma aplicação universal. Ainda que a liberdade sindical seja um direito universal, existem um significativo número de países onde algumas categorias de trabalhadores, nomeadamente trabalhadores do serviço público, trabalhadores agrícolas, trabalhadores das zonas francas industriais de exportação, trabalhadores migrantes, especialmente aqueles que estão em situação irregular, trabalhadores domésticos e trabalhadores por conta própria estão persistentemente excluídos, total ou parcialmente, do direito sindical e de negociação coletiva.

Se esta situação não for eficazmente prevenida e sancionada, torna indiferente qualquer exercício de liberdade sindical. A frequência de atos de discriminação antissindical e a inadequação da proteção contra estes atos são um ponto de preocupação, dizendo respeito a 24% das queixas comunicadas, entre 2007 e 2011, ao Comité de Liberdade Sindical (CLS)²⁵³.

Outro âmbito que desafia a efetivação da garantia do direito ao trabalho, é o trabalho forçado. Estima-se que, em 2005, pelo menos 12.3 milhões de mulheres, homens e crianças eram vítimas de trabalho forçado, entre os quais, cerca de 9.8 milhões na economia privada. Os lucros anuais ilícitos retirados do tráfico para exploração sexual e laboral rondavam os 32 mil milhões de dólares americanos, sendo que as vítimas de trabalho forçado perderam, pelo menos, cerca de 21 mil milhões por ano, derivado do não pagamento de salários²⁵⁴. Ainda assim, prevê-se que o trabalho forçado imposto pelo Estado seja cada vez menor, enquanto, do outro lado, o trabalho forçado na economia privada possa estar a aumentar. Neste sentido, existe um número crescente de casos relatados relacionados com movimentos internos ou transfronteiriços de pessoas²⁵⁵.

A CEACR, no seu Exame de Conjunto de 2012, mencionou que, desde 2007, foram alteradas ou revogadas algumas disposições legislativas nas quais se permitia o

²⁵³ *Ibid.*

²⁵⁴ OIT. O custo da coerção: relatório global do seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª Reunião, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227513.pdf

²⁵⁵ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Obr. Citada.

exercício de trabalho forçado, para fins de produção ou serviços, como um meio de coerção ou educação política, como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou por participar em greves. Ainda assim, ainda se verifica a persistência de alguns casos onde Estados impõem diretamente trabalho forçado ou obrigatório para estes fins. Persiste, também o sequestro de homens, mulheres e crianças no contexto de conflitos armados, apesar de vermos progressos em alguns países. Assim, vemos uma crescente cobertura legal perante o trabalho forçado e o crime de tráfico, com países a alterar os códigos penais ou a adotar leis especiais de combate ao tráfico ou ao trabalho forçado.

De qualquer modo, têm sido feitos poucos progressos nas acusações por delitos de trabalho forçado. O Relatório Global de 2009 identificou alguns fatores explicativos da baixa taxa de acusações, sendo um deles o facto de muitas das leis novas não fornecerem informação detalhada acerca do crime específico de trabalho forçado. As leis de combate ao tráfico humano têm tendência a ser principalmente utilizadas no âmbito de crimes sexuais, ao passo que os casos relacionados com o trabalho acabam por ter sanções mais leves ou não ter sanção qualquer. No Reino Unido, esta situação levou à definição do crime específico de trabalho forçado e de servidão no *Coroners and Justice Act 2009*, o que tem sido uma ajuda nas acusações de trabalho forçado²⁵⁶. Outro desafio neste quadro, é a subdeclaração do trabalho forçado, tal como está descrito num estudo sobre tráfico, feito a pedido da Autoridade Judicial da África do Sul²⁵⁷. A maioria das vítimas de trabalho forçado não denuncia às autoridades aqueles que as exploram, porque não existem medidas de proteção devidamente e suficientemente publicitadas²⁵⁸.

Existe um outro desafio relacionado com a discriminação no emprego e na profissão. A Convenção N.º 111 define que a discriminação no emprego e na profissão é “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Além destes, a Convenção admite ainda outros fatores adicionais. Por sua vez, a Convenção N.º 100 fixa o princípio da “igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por um trabalho de igual valor”.²⁵⁹

²⁵⁶ *Ibid.*

²⁵⁷ National Prosecuting Authority. Tsireledzani: Understanding the dimensions of human trafficking in Southern Africa. Research report. South Africa, 2010.

²⁵⁸ Operational indicators of trafficking in human beings: Results from a Delphi survey implemented by the ILO and the European Commission. Genebra: ILO, 2009.

²⁵⁹ OIT. Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 42.ª Sessão. Genebra, 1958. Disponível em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_emprego_profissao.pdf

Um dos fatores que mais impacto tem no aumento da discriminação no acesso ao emprego, é precisamente o desemprego e o subemprego, que provoca desigualdades estruturais, as quais afetam desproporcionalmente as mulheres e, particularmente, as mulheres migrantes e as que vivem em pobreza. Outro, é o salário, que continua a ser uma das mais relevantes formas de discriminação entre mulheres e homens. O estereótipo de género, segregação profissional, sistemas de classificação de postos de trabalho e estruturas remuneratórias com enviesamento de género continuam a ser obstáculos impeditivos de alcançar salários equivalentes para trabalhos de igual valor.²⁶⁰ A discriminação de género também se manifesta pela baixa representação das mulheres nas organizações de empregadores e nos lugares de decisão dos sindicatos, tal como na idade legal de reforma que, em muitos casos, é inferior nas mulheres do que nos homens, o que as obriga a aposentarem-se mais cedo. O assédio sexual é geral, existindo, em muitos casos, lacunas legislativas quanto ao tema. Um dos motivos que leva à persistência deste flagelo, é a falta de conhecimento das diferentes manifestações de assédio sexual, tais como um ambiente de trabalho hostil, e a necessidade de ultrapassar o direito penal para os resolver²⁶¹. A vergonha e o medo são outros fatores relevantes. No que toca a maternidade, ainda que a legislação que trata esta questão tenha vindo a aumentar, persistem ainda casos de discriminação contra as mulheres por motivos de maternidade, principalmente no que toca a despedimento e ao regresso ao trabalho depois de finalizada a licença de maternidade, à utilização de contratos temporários e a testes obrigatórios de gravidez. Ainda assim, tem vindo a subsistir uma tendência, maior nos países europeus, de introdução de políticas que permitam às mulheres e aos homens conciliar as suas responsabilidades familiares com as profissionais. No campo da discriminação étnica e racial, a combinação de crises económicas com o crescente multiculturalismo na sociedade, o ressurgimento da intolerância e de xenofobia, estão a criar um cenário impeditivo de progresso. A proporção de trabalhadores migrantes está a aumentar em cada vez mais países, onde a sua presença se mostra cada vez mais vital para garantir a estabilidade económica. No entanto, as crises no emprego têm trazido discriminação a estes trabalhadores, com base no seu estatuto de estrangeiros, mas também no sexo, raça, religião, cor ou toda uma conjugação.

As formas atípicas de trabalho constituem um desafio no âmbito do direito ao trabalho, já que com o aumento da sofisticação dos sistemas de produção, aliado à cada

²⁶⁰ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Obr. Citada.

²⁶¹ CRUZ, A.; KLINGER, S. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography. Bureau for Gender Equality, Working Paper 3/2011. Genebra: ILO, 2011.

vez maior flexibilidade dos mercados de trabalho e da legislação, tem-se desenvolvido uma, também ela, cada vez maior multiplicidade de arranjos contratuais com os trabalhadores. Aquilo a que se chama forma atípica de trabalho difere do emprego permanente. A expressão “emprego atípico” é usada para referir a relação de trabalho na qual os trabalhadores não são contratados diretamente pela empresa beneficiária, mas sim por um subcontratante ou por uma agência privada de emprego, e vários tipos de contratos de curta duração, como é o caso do trabalho a tempo parcial e no domicílio. Estes contratos têm, na sua génese, motivos legítimos, e são reconhecidos pela OIT. No entanto, não deixam de originar preocupações acerca do seu impacto no exercício dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Se, em certos casos, estas formas de emprego por conta própria correspondem à realidade do trabalho executado, noutras surgem dúvidas acerca da existência de uma relação de trabalho, por estar disfarçada de emprego por conta própria, o que deixa os trabalhadores sem proteção apropriada dos seus direitos.

De um modo geral, as formas atípicas de emprego representam, maioritariamente, mulheres, jovens e estrangeiros, grupos onde existe uma maior incidência de baixos salários²⁶². Estes trabalhadores também têm tendência a estar mais expostos a exclusão da legislação sobre proteção do trabalho, de certas prestações da segurança social, da formação profissional e de oportunidades de promoção e de representação sindical. Ainda que seja uma minoria dos trabalhadores envolvidos em formas atípicas de trabalho os que estão sujeitos a trabalho forçado, a instabilidade provocada pela sua situação, quando não regulada e monitorizada de modo adequado, pode agravar a posição de vulnerabilidade e facilitar a prática do trabalho forçado.

No quadro da economia informal, a maior parte dos trabalhadores informais não beneficia de quaisquer princípios e direitos fundamentais no trabalho. De acordo com a definição que nos é dada pela OIT²⁶³, entendem-se por economia informal todas as atividades económicas realizadas por trabalhadores e unidades económicas que não estão cobertas, ou que estão insuficientemente cobertas, na lei, por acordos formais. Neste sentido, os trabalhadores informais operam fora do alcance da lei, ou por algum motivo, a lei não se aplica de forma a protegê-los. Significa isto que certas formas atípicas de emprego, quando não suficientemente reguladas, levam a que os trabalhadores envolvidos estejam também em situação de informalidade.

²⁶² ILO. Global Wage Report: Wage policies in times of crisis. Genebra, 2010. p. 46. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_relsalarios.pdf

²⁶³ ILO: Conclusions concerning decent work and the informal economy, ILC, 90th Session, Genebra, 2002. para. 3.

A economia informal varia consoante os países onde se pratica, os setores em questão, tipos de informalidade e formas de estatuto no emprego dos trabalhadores envolvidos. Ainda assim, a vulnerabilidade é comum à maioria dos trabalhadores no que toca aos seus direitos e situação económica. Uma vez que a economia informal se caracteriza pela ausência do estado de direito, a maioria dos trabalhadores nesta condição não goza, exerce ou defende os seus direitos fundamentais no trabalho.

Ainda hoje se debate qual a melhor forma de combater este problema e as suas consequências. Os esforços de formalização têm sido a melhor hipótese de aplicação universal dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, ainda que seja insuficiente. Tendo em conta que a pobreza é a principal causadora da informalidade, as iniciativas de emprego e proteção social podem ser impulsionadoras à redução da vulnerabilidade nestes casos.

Outra questão relevante, é que entre os trabalhadores, existem grupos de população e categorias que estão mais expostos do que outros a violações dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Os grupos que correm mais riscos, por norma, têm acesso limitado à proteção do Estado e à ação coletiva, sendo potenciais vítimas de discriminação, vendo-se presos num ciclo de informalidade e pobreza. Aqui, destacam-se três grupos: trabalhadores migrantes, trabalhadores rurais e povos indígenas²⁶⁴, e também sobre uma categoria profissional específica, a dos trabalhadores domésticos. Na ausência de estatísticas exatas, em especial quanto a povos indígenas e trabalhadores migrantes, a OIT procurou perceber de que forma estes trabalhadores estão mais vulneráveis a desrespeitos aos princípios e direitos fundamentais no trabalho²⁶⁵. Os trabalhadores domésticos, em muitos casos de origem migrante, indígena ou rural, sofrem discriminações quanto ao salário, com o seu trabalho a ser o mais mal remunerado quando comparado com qualquer outro mercado. Os trabalhadores migrantes, os povos indígenas e a população rural estão entre os mais afetados pelo trabalho forçado e por tráfico de seres humanos. A OIT demonstra que os candidatos imigrantes a emprego, geralmente têm de apresentar três a cinco vezes mais candidaturas do que os restantes para que se lhes seja dada uma resposta positiva.

²⁶⁴ Existem no mundo mais de 370 milhões de indígenas que se auto intitulam desse modo, distribuídos em 70 países. Os povos indígenas representam cerca de 5.000 grupos distintos e ocupam cerca de 20% das terras a nível mundial. Disponível em: <http://www.ifad.org/english/indigenous/index.htm>

²⁶⁵ ILO: Decent work for domestic workers, Report IV, ILC, 99th Session, Genebra, 2010; ILO: Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111, Genebra, 2007; ILO: Guidelines for combating child labour among indigenous and tribal peoples, Genebra, 2006; ILO: International labour migration: A rights-based approach, Genebra, 2010; ILO: Promotion of rural employment for poverty reduction, Report IV, ILC, 97th Session, Genebra, 2008.

Além disto, os trabalhadores migrantes são os primeiros a serem reduzidos em caso de crise económica²⁶⁶.

Por fim, o tráfico de seres humanos é uma realidade que impacta em grande medida na economia, fenómeno comparável ao do tráfico de armas e de droga. Milhões de pessoas em todo o mundo são traficadas, todos os anos, segundo se estima. Nesse sentido, os líderes globais têm investido na formação de polícia, controlo de fronteiras e outras instâncias de aplicação da lei, com o objetivo de procurar controlar este flagelo. Por se tratar de crimes graves, o trabalho dos inspetores do trabalho tem passado despercebido, já que os Estados têm optado por controlar o trabalho forçado e o tráfico através da aplicação da lei e instauração de processos-crime, ao invés da lei laboral e administrativa. O tráfico de seres humanos constitui a deslocação de uma pessoa, geralmente através de fronteiras, com o intuito de que venha a ser explorada, muitas vezes através trabalho forçado. O Protocolo de Palermo distingue o tráfico de contrabando, através de elementos de exploração, engano e coação. Segundo o protocolo (art. 3):

Por “tráfico de pessoas” entende-se o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força, ou a outras formas de coação, ao rapto, fraude, ao engano, abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade, ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios, para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem, ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, ou a extração de órgãos.²⁶⁷

A definição, ainda que se considere complexa, pode dividir-se em três elementos: atividades, sendo o recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas; meios, sendo o uso da força, manipulação, rapto, coação, fraude, ameaça, abuso de autoridade ou posição de vulnerabilidade; objetivo, sendo a exploração, incluindo trabalho forçado ou extração de órgãos. Importa perceber que, ainda assim, nem todo o trabalho forçado resulta de tráfico de pessoas, mas quase todos os casos de tráfico de pessoas resultam em trabalho forçado. A OIT distingue entre o trabalho forçado, onde para reter um trabalhador são usadas formas de coação e engano, e condições de trabalho inferiores aos mínimos legais. A ausência de alternativas económicas viáveis para que um indivíduo mantenha uma relação de trabalho não digno, não constitui, por si só, condição de trabalho forçado.

²⁶⁶ SIMEONE, L.; TARAN, P.; GACHTER, A. Situation-testing: Discrimination in access to employment based on ILO Methodology. Genebra: ILO, 2007. p. 4; and AWAD, Ibrahim. The global economic crisis and migrant workers: Impact and response, 2nd Editions. Genebra, ILO, 2009.

²⁶⁷ Disponível em: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/protocolo-adicional-relativo-prevencao-repressao-e-punicao-do-trafico-de-pessoas-em>

O Protocolo de Palermo faz ainda distinção entre tráfico de menores (idade inferior a 18 anos) e tráfico de adultos. No caso de tráfico de menores, os meios ilícitos acima referidos são irrelevantes. A Convenção n.º 182 da OIT define que o tráfico de menores é também uma das piores formas de trabalho das crianças. A complexidade destas definições releva a importância de que se desenvolvam indicadores claros e diretivas operacionais para os inspetores do trabalho²⁶⁸.

A natureza do trabalho forçado, o âmbito restrito da inspeção do trabalho em alguns países e outros fatores políticos e institucionais, resultam em obstáculos à aplicação da lei, tornando estes fenómenos difíceis de identificar. Dado que as vítimas de tráfico são colocadas em ambientes isolados, como casas particulares, zonas geograficamente isoladas e locais de trabalho variáveis, como estaleiros de construção, é difícil que os responsáveis pela aplicação da lei e organizações de apoio às vítimas cheguem às eventuais vítimas. As vítimas do trabalho forçado que resulta de tráfico humano têm poucas alternativas e, muitas vezes, não têm qualquer escolha, a não ser colaborar com quem as explora. Isto porque, muitas delas, sabem ter violado leis nacionais, devido ao seu trabalho irregular, outras pertencem a grupos discriminados, com tendência a evitar contacto com autoridades do Estado²⁶⁹.

Indo ao caso específico português, onde também se verifica esta situação verificamos que esta acarreta consigo o crime organizado, a exploração sexual e laboral, assimetrias endémicas entre os países mais desenvolvidos e os mais carenciados, questões de género e de Direitos Humanos, quebra de suportes familiares e comunitários. Mulheres e crianças fazem parte dos grupos mais vulneráveis à situação de tráfico²⁷⁰.

No sentido de combater este flagelo, em Portugal foi criado o Observatório do Tráfico de Seres Humanos, através do DL n.º 229/2008, de 27 de novembro²⁷¹. O Observatório enquadra-se no I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010)²⁷², e teve uma participação significativa nos Planos seguintes.

A verdade é que o tráfico de seres humanos continua a ser um fenómeno oculto. Neste sentido, a adoção de instrumentos como o Sistema de Referenciação Nacional e o Sistema de Monitorização, além de estruturarem o trabalho em rede, desempenham mecanismos de diagnóstico importantes, além de conhecimento e apoio.

268 ANDREES, Beate. Obr. Citada.

269 *Ibid.*

270 Disponível em: <https://www.otsh.mai.gov.pt/tsh/>

271 Disponível em: https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/LEG-Decreto_Lei_229-2008.pdf

272 Disponível em: https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/TSH-III_Plano_Nacional.pdf

O Sistema de Referência Nacional existente em Portugal, estabelece orientações para a sinalização, identificação e integração de vítimas de TSH, com o objetivo de definir os procedimentos a adotar.

CONCLUSÃO

Após um olhar crítico e humanista acerca do Direito do Trabalho enquanto um Direito Humano Fundamental, foi possível concluir, em primeiro lugar, que é necessário distinguir cuidadosamente entre duas dimensões que, embora estejam interligadas, não se confundem: o direito do trabalho, sendo este o ramo jurídico estruturado que regula as relações laborais formais, e o direito ao trabalho, um direito fundamental, universal, que consagra a possibilidade de cada indivíduo aceder a um emprego digno, seguro e com remuneração adequada. Esta distinção é imprescindível para compreender os limites do enquadramento legal, assim como as falhas sistémicas que impedem a concretização plena do trabalho como direito e como valor social.

O Direito do Trabalho tem um papel central no quotidiano das sociedades modernas. Através dele, são regulados o tempo de trabalho, o salário, os direitos de maternidade e paternidade, a proteção contra o despedimento arbitrário, entre outras dimensões com impacto direto na vida e na dignidade das pessoas. No entanto, este ramo do direito tem sido objeto de grandes pressões, muitas vezes “colonizado” por uma lógica capitalista, que valoriza a flexibilidade e a produtividade, em vez da segurança e da justiça.

Ainda assim, a sua existência continua a ser uma das mais importantes conquistas do Estado Social contemporâneo, mostrando-se fundamental para assegurar equidade nas relações laborais, assim como coesão social.

Por sua vez, o direito ao trabalho, embora consagrado em múltiplos instrumentos internacionais e constitucionais, é frequentemente uma promessa não cumprida.

Este direito não se esgota no simples acesso ao posto de trabalho, exigindo ainda que esse trabalho seja digno, estável e compatível com os princípios fundamentais da liberdade, igualdade e solidariedade. Verificamos que, apesar de vários institutos atuarem no sentido de promover o direito ao trabalho, ainda existem, ao dia de hoje, diversos obstáculos que dificultam a garantia de um trabalho digno.

Progredir neste âmbito exige não só uma legislação nacional apropriada, como também instituições eficazes e mecanismos de aplicação da lei enquanto pré-condição para a plena realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Como vimos, esta é uma situação que ainda representa um desafio em muitos países²⁷³.

²⁷³ ILO: Giving globalization a human face. Obr. Citada.

Existe uma ligação evidente entre o direito ao trabalho e outros direitos e princípios fundamentais, sendo impossível dissociar este direito do princípio da igualdade (art. 13.º da CRP), porque os cidadãos só alcançam igualdade entre si, se estiverem em condições económicas semelhantes; do direito à integridade pessoal (art. 25.º da CRP), porque nenhum indivíduo pode ser submetido a tortura ou tratos cruéis, degradantes ou desumanos, nomeadamente no ambiente de trabalho; liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública (art. 47.º da CRP). Também, de forma indireta, o direito ao trabalho fica ligado a outros direitos constitucionalmente previstos, como o direito de propriedade privada (art. 62.º da CRP), o direito à habitação (art. 65.º da CRP), o direito ao ambiente e qualidade de vida (art. 66.º da CRP).

A dificuldade em aceder ao direito ao trabalho também está profundamente ligada ao fenómeno da pobreza. O desemprego, ou até mesmo trabalho precário, mal remunerado ou desprovido de proteção social, agrava a situação de exclusão social e perpetua ciclos de carência, que se estendem às famílias, comunidades e gerações futuras. A pobreza laboral, enquanto uma forma contemporânea de violar os direitos humanos, é um desafio ao conceito de trabalho como via para a realização pessoal e a integração social.

Deste modo, a ordem jurídica internacional deve dotar-se de instrumentos que vinculem verdadeiramente os Estados a adotar medidas que visem assegurar o pleno exercício dos direitos económicos, sociais e culturais. O direito ao trabalho e respetiva justa remuneração, assim como o direito dos trabalhadores de se associarem em sindicatos e o direito a um nível de vida adequado são alguns direitos laborais que carecem de força vinculativa na ordem internacional²⁷⁴.

Embora os regimes jurídicos sejam definidos a nível nacional, os salários e as condições de trabalho, bem como os sistemas transnacionais, podem assumir um carácter complementar face aos sistemas nacionais de relações laborais, reforçando os direitos dos trabalhadores, através de um conjunto de estruturas e normas que operam ao nível internacional e sustentam as normas e as práticas nacionais, reforçando-as ou substituindo-as²⁷⁵.

Apesar dos avanços normativos verificados nas políticas públicas, e dos compromissos internacionais levados a cabo, o acesso universal a um trabalho digno continua a mostrar-se um flagelo global, marcado por inúmeros obstáculos: a automatização, a economia informal, a discriminação de género e étnico-racial, a migração forçada, a ausência de proteção sindical, a fragilidade dos mecanismos de

²⁷⁴ HENRIQUES, Marina Pessoa. Obr. Citada.

²⁷⁵ *Ibid.*

fiscalização, entre outros. Estes fatores são demonstrativos de que não basta reconhecer o direito ao trabalho quanto letra da lei, mas é necessário que ele seja verdadeiramente vivido e garantido na prática quotidiana dos trabalhadores.

Fica patente que existem possíveis soluções, sendo que algumas delas estão já a ser colocadas em prática por alguns países. O reforço da ação sindical, o investimento em políticas públicas de emprego e educação, a melhoria da inspeção do trabalho, a modernização legislativa e a valorização da negociação coletiva são caminhos que podem conduzir à inversão da tendência negativa que o direito ao trabalho digno tem vindo a seguir. A punição das infrações, por si só, não assegura a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. No sentido de garantir esse objetivo, é necessária uma ação mais abrangente, promovendo os direitos, sensibilizando e informando acerca de medidas de prevenção e de apoio às vítimas de violações²⁷⁶.

Deve reforçar-se a proteção judicial dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a partir da alteração do ónus da prova, da possibilidade para os tribunais ordenarem no imediato medidas temporárias de proteção e de imporem reparações; potenciar os sindicatos deve ser uma prioridade para a prossecução do direito ao trabalho digno. Neste sentido, a revisão dos mecanismos legais de representação coletiva, de modo a garantir uma efetiva liberdade sindical e protegendo os dirigentes e associados contra eventuais retaliações, deve ser uma das soluções para as barreiras encontradas. Os países devem fomentar a negociação coletiva como instrumento central da regulação laboral, e ter um papel ativo na garantia de financiamento público para atividades de formação e capacitação sindical. Os sindicatos também devem procurar aproximar-se mais dos trabalhadores precários, informais e autónomos, por exemplo, através da utilização das redes sociais e outros meios digitais; a potenciação da educação obrigatória e gratuita até aos 18 anos representa uma poderosa ferramenta na luta contra a precariedade laboral. Assegurar que os jovens permanecem inseridos no sistema educacional até à maioridade, ajuda a desenvolver competências essenciais, reforça a igualdade de oportunidades e reduz o risco de exposição precoce ao trabalho informal ou qualquer tipo de exploração; o aumento de instituições públicas envolvidas no combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e à discriminação no emprego é essencial para que estes flagelos sejam eficazmente combatidos. O estabelecimento de novos organismos de direitos humanos pode contribuir para a aplicação e realização prática dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, como é o caso de organismos especializados na área da igualdade.

²⁷⁶ Bureau Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Obr. Citada.

No que ao acesso ao direito ao trabalho diz respeito, que é o mesmo que falar em situações de combate ao desemprego, as políticas sociais e de emprego cabem, principalmente, aos Estados-Membros. No entanto, a UE tem apoiado ativamente os esforços produzidos no sentido de diminuir o desemprego e promover a criação de empregos.

Neste sentido, a UE tem trabalhado para que o número das pessoas em situação de desemprego venha a diminuir, numa procura de conjugar a proteção dos postos de trabalho existentes, com criação de novos postos; apoiando grupos vulneráveis e melhorando a inclusão social. Neste sentido, as iniciativas que temos vindo a observar por parte da UE visam, essencialmente, ajudar os jovens a entrar no mercado de trabalho, reduzir o desemprego de longa duração, melhorar as competências dos candidatos a emprego e facilitar a mobilidade dos trabalhadores na UE²⁷⁷.

Promover e melhorar a aquisição de competências, tornando as qualificações mais comparáveis entre países e fornecendo informações relativos a empregos, é uma das formas da UE ajudar os cidadãos a encontrar empregos dignos e com qualidade.

A UE dispõe de um conjunto de regras que visam proteger os direitos sociais dos cidadãos em várias matérias, quando os cidadãos se deslocam entre Estados-Membros, encontrando-se entre as matérias o desemprego. Assim, uma das maneiras de combater o desemprego, passa também por facilitar o recurso das pessoas ao mercado de trabalho de outros países, de modo que quem esteja com dificuldades em encontrar um emprego no seu país, tenha a hipótese real de procurá-lo noutra. Esta medida poderia ser realizada através de programas de emprego no estrangeiro, potenciados pela UE.

Em Portugal, podemos observar várias medidas postas em prática, cujo objetivo é garantir o acesso ao direito ao trabalho.

Um dos mais importantes exemplos é o dos concursos públicos periódicos e a oferta de estágios, os quais constituem ferramentas essenciais neste âmbito, promovendo o direito à igualdade no acesso ao emprego, e fomentando a inclusão social, enquanto promovem a qualificação profissional.

Uma vez que os concursos públicos são procedimentos organizados pelo Estado – e outras entidades públicas –, construídos de forma a recrutar trabalhadores de forma transparente, com base no mérito e na igualdade de oportunidade, estes são imparciais e iguais para todos, de modo a garantir que qualquer cidadão detentor das qualificações exigidas para o trabalho em causa possa concorrer, partindo de uma base de igualdade

²⁷⁷ Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20190612STO54312/como-reduzir-o-desemprego-factos-essenciais-e-politicas-da-ue>

para com os outros candidatos. Neste procedimento vemos, portanto, colocados em prática os princípios da igualdade e da não discriminação, já que se reduz consideravelmente o favorecimento e o nepotismo no acesso ao trabalho, e promove a igualdade de oportunidades, independentemente da origem social, económica ou política do candidato.

A oferta de estágios também tem sido fundamental, entre jovens e recém-formados, funcionando como primeiro contacto do trabalhador com o mercado, e dando-lhe tempo para desenvolver competências práticas, reduzindo a lacuna entre a formação teórica e a prática profissional. Pelo facto de os estágios permitirem que os trabalhadores adquiram experiência sem a necessidade de existir um vínculo formal, este é um fator decisivo para que um empregador aceite o candidato.

Assim, além de os estágios funcionarem como uma espécie de triagem, onde existe uma ponte para o emprego formal – uma vez que os estagiários que se destacam podem ser contratados –, combatem o desemprego jovem, permitindo um acesso mais rápido ao mercado, e evitando longos períodos de espera por um trabalho, após conclusão dos estudos.

Portugal ainda promove a criação de emprego com medidas como apoios à contratação de desempregados de longa duração e de desempregados de muito longa duração, por dispensa de contribuições para a segurança social²⁷⁸; o programa Emprego Interior Mais, cujo objetivo é apoiar financeiramente os trabalhadores que celebrem contratos de trabalho por conta de outrem ou criem o seu próprio emprego ou empresa, cujo local de prestação de trabalho implique a sua mobilidade geográfica para território do interior²⁷⁹; ou o Programa Avançar²⁸⁰, onde se procura estimular a contratação de jovens qualificados e melhorar a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis através da concessão, às entidades empregadoras, de um apoio financeiro à celebração de contratos de trabalho sem termo, a tempo inteiro, com jovens desempregados inscritos no IEFP.

Uma das medidas mais ambiciosas é o Rendimento Social de Inserção (RSI)²⁸¹, que consiste numa prestação social destinada a apoiar indivíduos e famílias em situação de pobreza extrema, garantindo um rendimento mínimo e promovendo a sua inserção social e profissional. Além de apoiar financeiramente os indivíduos, este mecanismo prevê incentivar os beneficiários a participar na sociedade e no mercado de trabalho.

²⁷⁸ Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/isencao-ou-reducao-do-pagamento-de-contribuicoes-sociais>

²⁷⁹ Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/emprego-interior-mais>

²⁸⁰ Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/programa-avancar>

²⁸¹ Disponível em: <https://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>

Para aceder ao RSI, os beneficiários devem cumprir com uma série de critérios, devendo demonstrar que estão numa situação de grave carência económica. Os principais critérios são: ser residente em Portugal, ter um rendimento mensal de agregado familiar inferior ao valor do RSI, devem comprometer-se a participar em programas de inserção social e profissional, como formações, estágios e procura ativa de emprego.

Deste modo, o RSI é composto por duas dimensões principais: a de prestação financeira, que visa assegurar um rendimento mínimo para cobrir necessidades básicas como alimentação, habitação e saúde, sendo o montante atualizado periodicamente pelo Governo; a de programa de inserção, a qual visa promover a inclusão social e profissional dos beneficiários. Assim, o programa pode incluir formação profissional, estágios ou programas de reintegração no mercado de trabalho, acompanhamento social e apoio na resolução de problemas de habitação, saúde ou educação.

O RSI tem como principais impactos a redução da pobreza extrema, a inclusão social, o apoio a grupos vulneráveis e, essencialmente, a promoção da empregabilidade.

No entanto, e apesar da sua importância, o RSI enfrenta algumas críticas e desafios, já que muitas vezes se observa uma estigmatização dos beneficiários, existindo uma perceção pública negativa associada ao RSI, assim como, por vezes, se verificam situações de fraude, onde os beneficiários continuam a receber o apoio sem cumprir os critérios exigidos, ou onde ludibriam os mecanismos de fiscalização. Este facto, em específico, leva a que alguns beneficiários vivam do rendimento aqui obtido, sem sentirem a necessidade de procurar um trabalho. Além disto, e ainda assim, o montante do RSI pode considerar-se, muitas vezes, insuficiente para garantir um nível de vida digno, especialmente tendo em conta o aumento do custo de vida em Portugal, e os preços que derivam da crise da habitação.

No contexto específico do direito ao trabalho, o RSI funciona como um mecanismo complementar à garantia deste, uma vez que funciona como um apoio transitório para quem se encontra fora do mercado de trabalho, e favorece a reintegração profissional através dos programas de inserção e contribui para a dignidade do trabalhador, evitando que indivíduos em situação de pobreza extrema fiquem totalmente excluídos da vida económica social.

O que pode faltar no contexto português, é uma reforma no sistema educacional, de forma que os jovens saiam da escola mais preparados para trabalhar nas profissões para as quais estão mais vocacionados.

Isto posto, é possível afirmar que o Direito ao Trabalho, ainda que reconhecido como um direito humano fundamental, não tem sido efetivamente garantido como tal.

Existe um desfasamento entre o plano normativo e a realidade dos factos verificada nas relações laborais, colocando em causa, não apenas a eficácia do ordenamento jurídico, como também o próprio sentido de justiça e humanidade que deve nortear os sistemas democráticos. No entanto, podemos também afirmar que o desfasamento que existe, não se deve propriamente a desinteresse por parte dos Estados, mas sim aos obstáculos que estes encontram em implementar de forma eficaz os seus sistemas de proteção.

É necessário aplicar a lei, e aplicar os instrumentos, novos e já existentes, para que o direito do trabalho seja aplicado verdadeiramente como um direito humano fundamental, conduzindo assim para uma sociedade cada vez mais justa.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. 4.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

AMADO, João Leal. Temas Laborais. Vol. 2. Coimbra: Editora Coimbra, 2007.

ANDREES, Beate. Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas – Um Manual para os Inspectores do Trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2008. ISBN 978-989-8076-55-7. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_144673.pdf

ANTUNES, Ricardo Alexandre Pereira. Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores entre a OIT e OMC. Boletim de Ciências Económicas. Coimbra: Instituto Jurídico, 2014.

ARANGUREN, Eduardo López. Problemas Sociales. 1.^a ed. Madrid: Editora Nueva, 2005.

AWAD, Ibrahim. The Global Economic Crisis and Migrant Workers: Impact and Response. 2.^a ed. Genebra: ILO, 2009.

BARRETO, Ireneu Cabral. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem. 4.^a ed. Coimbra: Editora Coimbra, 2010.

BÁEZ, Victor Mosqueira; FAHIMI, Yasmin. Desigualdade Económica ou Justiça Social para Todos? São Paulo: FES, 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11005.pdf>

BÁRCIA, Paulo. Trabalho Digno e Desenvolvimento. Dili, 2008. Disponível em: https://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx%3Ffile%3DFiles%252FFiler%252FMIC_IT%252FFich

BIGNAMI, Francesca. Formal versus Funcional Method in Comparative Constitutional and Constitutional Law. Osgoode Hall Law Journal, 2016, vol. 53, n.º 2 (Winter).

BRITO, Wladimir. Direito Internacional Público. 2.^a Edição. Coimbra: Almedina, 2023.

BOLLÉ, Patrick. La Revista Internacional del Trabajo y la OIT: Fragmentos de su história. *Revista Internacional del Trabajo*, 2013, vol. 132.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7.^a ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa, Anotada*. Vol. 1. 4.^a ed. rev. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

CHURRUCA, de Juan. *La Actitud del Cristianismo ante la Esclavitud*. *Seminarios Complutenses de Derecho Romano*, 2000, vol. XII.

CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999.

COSTA, Vasco. *A (Inter)dependência do Direito ao Trabalho e à Segurança Social*. Porto: Universidade Católica Portuguesa, 2023.

CRUZ, A.; KLINGER, S. *Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography*. Bureau for Gender Equality, Working Paper 3/2011. Genebra: ILO, 2011.

CURADO, Armando Antunes. *Manual Prático de Direito do Trabalho*. 4.^a Edição. Lisboa: Quid Juris, 2007.

DECLARAÇÃO e Programa de Ação de Viena. A/CONF. 157/23. Viena, 1993.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DHARAM, Ghai. *Travail Décent: Concept et Indicateurs*. Genebra: ILO, 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/ghai.pdf>

DI SENA JÚNIOR, Roberto. *Comércio Internacional e Globalização: A Cláusula Social na OMC*. 1.^a ed. Curitiba: Editora Juruá, 2003.

DRAY, Guilherme. As Convenções Fundamentais da OIT: Receção Normativa e Dificuldades de Aplicação. Disponível em: [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/04%20As%20conven%C3%A7oes%20fundamentais%20da%20OIT%20-%20recep%C3%A7ao%20normativa%20e%20dificultades%20de%20aplica%C3%A7ao%20\(Dray\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/04%20As%20conven%C3%A7oes%20fundamentais%20da%20OIT%20-%20recep%C3%A7ao%20normativa%20e%20dificultades%20de%20aplica%C3%A7ao%20(Dray).pdf)

ECOSOC. Promoting Full Employment and Decent Work for All. Resolution 2008/18, 2008.

ELSTER, Jon. An Introduction to Karl Marx. 1.^a ed. Nova Iorque: Cambridge University Press, 1995.

ESER, Albin. The Importance of Comparative Legal Research for the Development of Criminal Sciences. Sonderdrucke aus der Albert-Ldwigs-Universität Freiburg, 1997.

FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 16.^a ed. Coimbra: Almedina, 2012.

FILHO, Evaristo de Moraes. O Direito ao Trabalho. In: Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil. Rio de Janeiro: Asgráfica, ago. 1974.

GARRIDO, Rui. Os Direitos Humanos no Ato Constitutivo da União Africana. Comentários ao Ato Constitutivo da União Africana. UMinho, 2024 Disponível em: <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.135.1>

Globalização Equitativa. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf

HENRIQUES, Marina Pessoa. A OIT e as Condições de Trabalho em Portugal. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2015. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/43745/1/A%20OIT%20e%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20em%20Portugal.pdf>

HESSLE, Sven. Human Rights and Social Equality: Challenges for Social Work. 1.^a ed. Burlington: Ashgate, 2014.

ILO. Conclusions Concerning Decent Work and the Informal Economy. ILC, 90th Session, Geneva, 2002.

ILO. Decent Work for Domestic Workers. Report IV, ILC, 99th Session, Geneva, 2010.

ILO. Global Wage Report: Wage Policies in Times of Crises. Geneva: ILO, 2010. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_relsalarios.pdf

ILO. A Fair Globalization: Creating Opportunities for All. Relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização. Geneva: ILO, 2004.

ILO. Consideration of a Possible Declaration of Principles of the International Labour Organization Concerning Fundamental Rights and its Appropriate Follow-up Mechanism. Report VII, ILC, 86th Session, Section II, Geneva, 1998.

ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. ILC, 97th Session, Geneva, 2008.

ILO. Giving Globalization a Human Face. General Survey on the Fundamental Conventions in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008.

JÚNIOR, Ricardo Oliveira da Silva. Direito Fundamental ao Trabalho Justo: Uma Análise Jurisprudencial Global (Dissertação em Ciências Jurídico-Empresariais). Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2017. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/84210/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>

LEITE, Jorge. Direito do Trabalho – Notas Sumárias. In: Revista Eletrónica de Direito. Porto: FDUP, 2016.

LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Vol. I. Coimbra: Serviços de Ação Social da U.C., 2003.

LEITÃO, Luís Menezes. Direito do Trabalho. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2014.

LODGE, Juliet. The Single European Act: Towards a New Euro-Dynamism? Journal of Common Market Studies, 1986, vol. 24.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN 978-989-401576-5.

MARX, Karl. Salário, Preço e Lucro. 2.^a ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MELÉ, Domènec. Ética en la Organización del Trabajo: Trabajo Decente y Trabajo con Sentido. Barcelona, 2010. Disponível em: <http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0172.pdf>

MIRANDA, Jorge. Direitos Fundamentais: Introdução Geral. Lisboa, 1999.

MIRANDA, Jorge. Escritos Vários sobre Direitos Fundamentais. 1.^a ed. Estoril: Princípia, 2006.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 30.^a ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MOREIRA, António José. Escravidão, Dignidade, Trabalho. Coimbra: Almedina, 2024. ISBN 978-989-402341-8.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989.

Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

National Prosecuting Authority. Tsireledzani: Understanding the Dimensions of Human Trafficking in Southern Africa. Research report. South Africa, 2010.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Lisboa: OIT, 2007.
Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

OIT. Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
Lisboa: OIT, 2007. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

OIT. Declaração de Filadélfia. Lisboa: OIT, 2007. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

OIT. Tornar o Trabalho Digno uma Realidade na Europa e na Ásia Central. 8.^a Reunião
Regional Europeia, Lisboa, 2009.

Organização Internacional do Trabalho. Relatório VI: Princípios e Direitos Fundamentais
no Trabalho – Do Compromisso à Ação. Conferência Internacional do Trabalho, 101.^a
sessão. Genebra, 2012. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/73616/download>

Operational Indicators of Trafficking in Human Beings: Results from a Delphi Survey
Implemented by the ILO and the European Commission. Genebra: ILO, 2009.

PAIS, Marta Santos. Portugal e os Direitos Humanos. Lisboa: Janus, 1997.

PIKETTY, Thomas. O Capital no Século XXI. 1.^a ed. Lisboa: Temas e Debates – Círculo
Leitores, 2014.

PIRES, Maria José Morais. Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos.
Documentação e Direito Comparado, n.ºs 79/80. 1999. Disponível em:
https://www.dhnet.org.br/direitos/sip/africa/ua_pires_carta_africana_direitos_povos.pdf

Portugal. Autoridade para as Condições do Trabalho. Observatório para as Condições
de Trabalho e Saúde. Lisboa: ACT. Disponível em: <https://www.otsh.mai.gov.pt/>

QUADROS, Fausto de. Direito da União Europeia: Direito Constitucional e
Administrativo da União Europeia. 3.^a ed. Coimbra: Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Direito do Trabalho. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Direito Social da União Europeia: Relatório. Coimbra: Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN 978-989-401206-1.

RAMOS, Francisco Salinas. El Estado de Bienestar y las Organizaciones Voluntarias. In: Trabajo Voluntario o Participación? Madrid: Editora Tecnos, 1997.

REBELO, Glória. Trabalho e Segurança Social: Uma Perspetiva Socioeconómica e Jurídica. 1.^a ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2015.

REIS, João. O dever de paz laboral. Coimbra: Editora Coimbra, 2004.

RODRIGUES, Abel. Direito da Segurança Social. Lisboa: Nova Causa, 2020.

SANTOS, Sabina Pereira dos. Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia. Lisboa: Princípia, 2000.

SEN, Amartya. A Ideia de Justiça. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN 978-972-404801-7.

SIMEONE, L.; TARAN, P.; GÄCHTER, A. Situation-Testing: Discrimination in Access to Employment Based on ILO Methodology. Genebra: ILO, 2007.

MOREIRA, Teresa Coelho. Crise e Direito do Trabalho: Um breve olhar sobre a função do direito do trabalho. Direito e Justiça, volume 3 (especial), 2015.

TORRECILLA, Eduardo Rojo. Derecho al Trabajo, Precariedad Laboral y Exclusión Social. Madrid: Documentación Social, 1999.

United Nations. 2005 World Summit Outcome. General Assembly Resolution, 2005.

United Nations. Status of the Convention on the Rights of the Child. Report of the Secretary-General. A/64/172, 2009.

United Nations. The Protection of Human Rights in the Context of HIV and AIDS. Report of the Secretary-General. Human Rights Council, A/HRC/16/69, 2010.

União Europeia. Tratados da União Europeia. Bruxelas, 2017. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pt

VICENTE, Joana Nunes. A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): Em Torno da Simulação e da Fraude à Lei. Coimbra: Editora Coimbra, 2008.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976. 5.^a ed. Coimbra: Almedina, 2016.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Manual de Direito do Trabalho. 4.^a ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2020.

NETGRAFIA

<https://unric.org/pt/o-que-sao-os-direitos-humanos/>

<https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/direitos-fundamentais>

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatoriogloba_2009.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_797515.pdf

<https://www.oecd.org/en/data/indicators/employment-rate-by-age-group.html>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-30052024-ap#fragment-15944082-qrio-inline-nav-2>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics

<https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20190612STO54312/como-reduzir-o-desemprego-factos-essenciais-e-politicas-da-ue>

<http://www.ifad.org/english/indigenous/index.htm>

<https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/protocolo-adicional-relativo-prevencao-repressao-e-punicao-do-trafico-de-pessoas-em>

<https://www.otsh.mai.gov.pt/tsh/>

https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/LEG-Decreto_Lei_229-2008.pdf

https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/TSH-III_Plano_Nacional.pdf

<https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/TSH-RAPVT.pdf>

<https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20190612STO54312/como-reduzir-o-desemprego-factos-essenciais-e-politicas-da-ue>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016H0220\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016H0220(01))

<https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20190612STO54312/como-reduzir-o-desemprego-factos-essenciais-e-politicas-da-ue>

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en?prefLang=pt

<https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20200903STO86310/economia-verde-ue-quer-transicao-justa-para-todas-as-regioes>

<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20250310IPR27233/melhor-protecao-de-despedimentos-sem-justa-causa-em-processos-de-reestruturacao>

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/fund-european-aid-most-deprived-fead_pt

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/european-globalisation-adjustment-fund-displaced-workers-egf_pt

<https://www.dgert.gov.pt/cheque-formacao>

<https://www.iefp.pt/cheque-formacao>

<https://www.dgert.gov.pt/contrato-emprego-insercao>

<https://www.dgert.gov.pt/isencao-ou-reducao-do-pagamento-de-contribuicoes-sociais>

<https://www.dgert.gov.pt/emprego-interior-mais>

<https://www.dgert.gov.pt/programa-avancar>

<https://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/196-1997-142111>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2003-541856>

LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

Constituição da República Portuguesa

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 30666/96. Julgado em: 02/07/2002.

Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 34503/97. Julgado em: 12/11/2008.

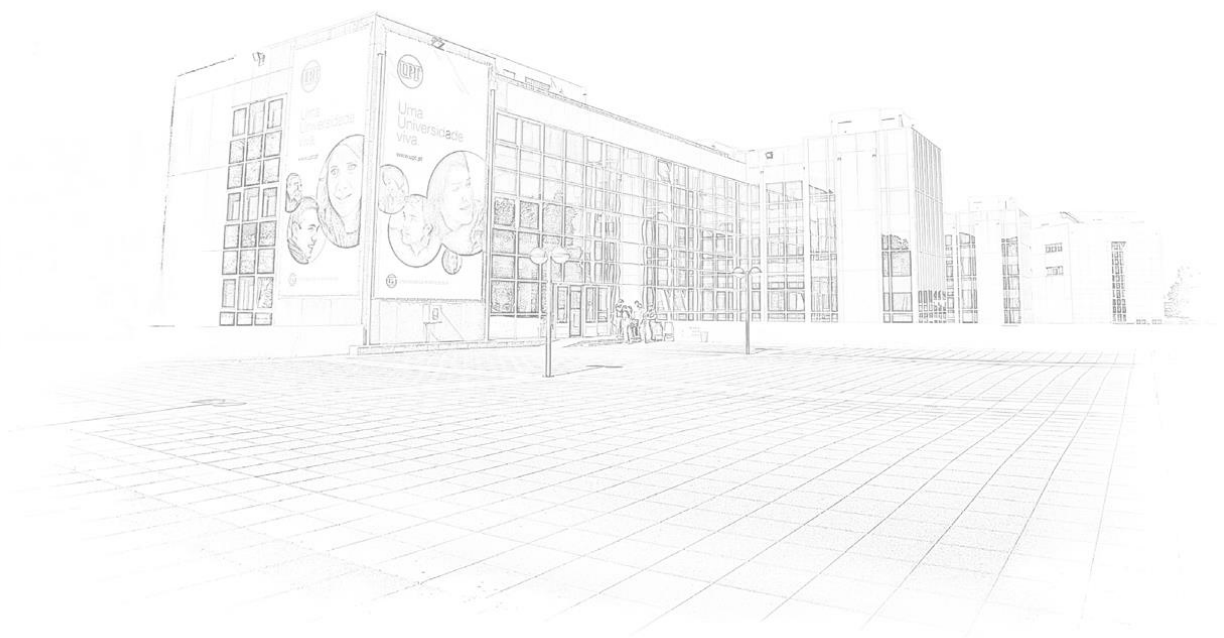
Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 67724/09. Julgado em: 11/10/2012.

Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 362. Julgado em: 03/2001.

Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 15. Julgado em: 18/01/2005.

Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 572. Julgado em: 26/11/2008.

Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 544. Julgado em: 15/07/2014.



Universidade Portucalense Infante D. Henrique | Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 4200-072 Porto | Telefone: +351 225 572 000 | email: upt@upt.pt