

MANUAL DO ALUNO

# DISCIPLINA LEGISLAÇÃO COMERCIAL, FISCAL E LABORAL

Módulos 3 e 4

República Democrática de Timor-Leste  
Ministério da Educação



## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

MANUAL DO ALUNO - DISCIPLINA DE LEGISLAÇÃO COMERCIAL, FISCAL E LABORAL  
Módulos 3 e 4

### AUTOR

ZULMIRA TEIXEIRA

COLABORAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS TIMORENSES DA DISCIPLINA  
XXXXXXX

COLABORAÇÃO TÉCNICA NA REVISÃO



### DESIGN E PAGINAÇÃO

UNDESIGN - JOAO PAULO VILHENA  
EVOLUA.PT

### IMPRESSÃO E ACABAMENTO

XXXXXX

### ISBN

XXX - XXX - X - XXXXX - X

### TIRAGEM

XXXXXXX EXEMPLARES

### COORDENAÇÃO GERAL DO PROJETO

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO DE TIMOR-LESTE  
2014



## Índice

<b>Noções de Direito Fiscal.....</b>	<b>7</b>
Apresentação.....	8
Objetivos de aprendizagem .....	8
Âmbito de conteúdos .....	9
<b>Princípios constitucionais tributários.....</b>	<b>10</b>
A atividade financeira do Estado .....	10
Propostas de trabalho .....	12
Natureza e fontes de Direito Fiscal .....	12
Aplicação da lei fiscal no tempo e no espaço .....	15
O Direito Fiscal Timorense.....	17
Propostas de trabalho .....	19
<b>Conceito de imposto.....</b>	<b>20</b>
Noção e elementos do imposto.....	20
Distinção entre imposto, taxa, multa e coima .....	20
Propostas de trabalho .....	21
<b>Fases do imposto.....</b>	<b>22</b>
Propostas de trabalho .....	24
Direitos e deveres dos contribuintes .....	24
<b>Principais impostos existentes em Timor-Leste .....</b>	<b>27</b>
<b>Propostas de trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>30</b>
<b>Noções de Direito Laboral.....</b>	<b>33</b>
Apresentação.....	34
Objetivos de aprendizagem .....	34

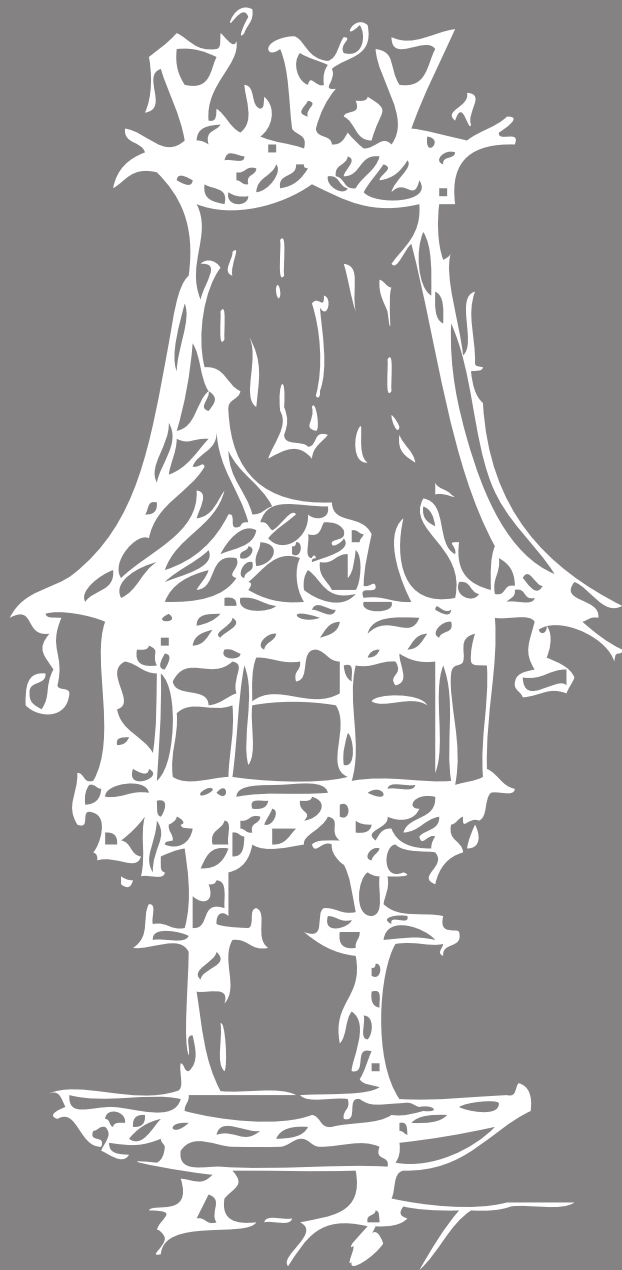


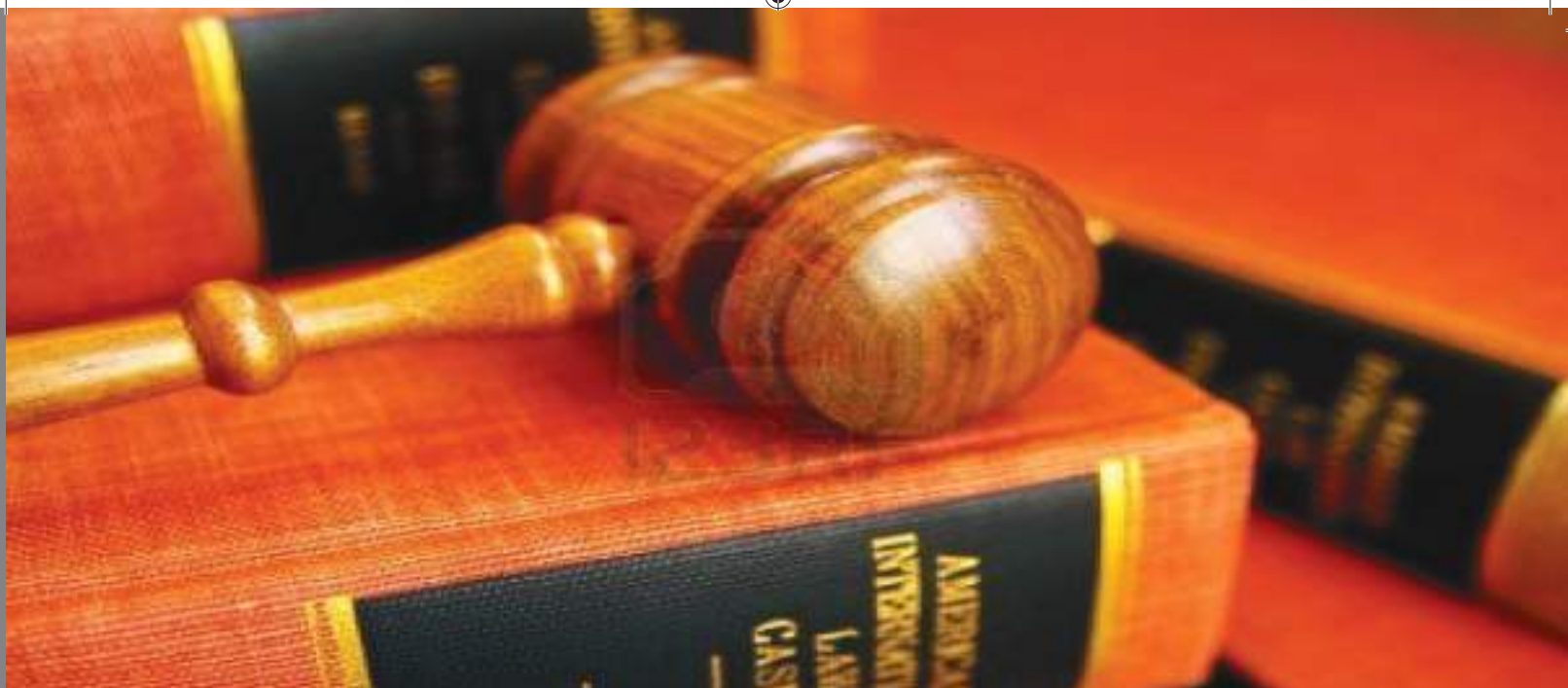
Âmbito de conteúdos .....	35
<b>Direito do Trabalho.....</b>	<b>36</b>
Importância .....	36
Noção e objeto .....	37
<b>Contrato de Trabalho.....</b>	<b>39</b>
Noção .....	39
Contrato individual de trabalho.....	39
Proposta de trabalho .....	40
Propostas de trabalho .....	41
<b>Sujeitos .....</b>	<b>43</b>
Direitos, deveres e garantias do trabalhador.....	43
Direitos e deveres da entidade patronal .....	45
Proposta de trabalho .....	46
<b>Retribuição.....</b>	<b>48</b>
Introdução .....	48
Sistemas salariais.....	49
Proposta de trabalho .....	51
<b>Prestação de trabalho.....</b>	<b>52</b>
Local de trabalho .....	52
Horário de trabalho .....	52
Trabalho extraordinário .....	54
Trabalho noturno.....	54
Trabalho por turnos.....	54
Proposta de trabalho .....	55
Férias, feriados e faltas .....	55
Proposta de trabalho .....	57



<b>Formas de cessação do contrato de trabalho .....</b>	<b>58</b>
<b>Propostas de trabalho .....</b>	<b>63</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>64</b>







# Noções de Direito Fiscal

Módulo 3

## Apresentação

Neste módulo pretende-se que o formando se aproprie de um conjunto de conceitos que lhe permitirão compreender e descodificar o sistema fiscal timorense, no que respeita ao conhecimento do funcionamento dos principais impostos, obrigações fiscais e garantias do contribuinte.

O peso da fiscalidade no mercado competitivo em que vivemos hoje permite afirmar que o futuro técnico de secretariado, como parte integrante e essencial de uma empresa, **não poderá deixar de manter um papel ativo, principalmente no cumprimento das obrigações fiscais desta para com o Estado.**

Com efeito, a formação no âmbito do Direito Fiscal será essencial na construção do perfil eficaz de Técnico de Secretariado numa atividade empresarial que se pretende cada vez mais capaz de responder às contrariedades inerentes a uma economia global.

Essa formação passará necessariamente pela aquisição de conhecimentos acerca das características principais dos impostos mais comuns no quotidiano de uma organização, abrangida pelo sistema fiscal timorense, como sejam as normas de incidência real e pessoal, taxas e outras como aquelas que abrangem as obrigações declarativas que lhes estão inerentes.

Para uma abordagem nas OES deverá considerar-se a aplicabilidade específica da Legislação Fiscal nestas organizações, nomeadamente do Estatuto Fiscal das Cooperativas, das Associações e das Mutualidades.

## Objetivos de aprendizagem

- Caracterizar o Direito Fiscal;
- Identificar a legislação fiscal timorense;
- Identificar os princípios constitucionais tributários;
- Enquadrar o Direito Fiscal no sistema legislativo timorense;
- Compreender a organização do sistema fiscal timorense aplicado ao setor industrial;
- Distinguir Imposto de Taxa;





- Interpretar a noção de imposto como prestação coerciva, pecuniária, unilateral e sem caráter de sanção;
- Explicar a importância das obrigações fiscais das pessoas individuais ou coletivas;
- Classificar os diferentes impostos de acordo com as suas características específicas, nomeadamente nas normas de incidência pessoal e real;
- Enumerar e compreender as garantias dos contribuintes positivadas em lei;
- Distinguir os sujeitos dos principais impostos;
- Distinguir e explicar conceitos como Matéria Coletável, Coleta, Liquidação, Pagamento e Taxa de Imposto.

## Âmbito de conteúdos

### 1. Princípios constitucionais tributários

Características do Direito Fiscal

O Direito Fiscal Timorense

### 2. Conceito de Imposto

Noção de imposto – o imposto e figuras afins

A distinção entre imposto, taxa, multa e coima

### 3. Elementos do Imposto

O objeto do Imposto

- Incidência Real e Incidência Pessoal, Sujeito e Objeto do Imposto

- Determinação da Matéria Coletável

Taxas

### 4. Fases do Imposto

Os procedimentos administrativos fiscais de lançamento, liquidação e cobrança de impostos

Procedimento de avaliação de matéria tributável

O procedimento da Liquidação

O procedimento da Cobrança

Garantias dos contribuintes

Elementos característicos dos diversos impostos timorenses



# Princípios constitucionais tributários

## *A atividade financeira do Estado*

O Estado está incumbido de um conjunto de tarefas que constituem os seus fins. Essas tarefas, ou objetivos, estão consignados no artigo 6.º da Constituição da República Democrática de Timor-Leste (CRDTL).

### Artigo 6.º

#### Objetivos do Estado

O Estado tem como objetivos fundamentais:

- a) Defender e garantir a soberania do país;
- b) Garantir e promover os direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- c) Defender e garantir a democracia política e a participação popular na resolução dos problemas nacionais;
- d) Garantir o desenvolvimento da economia e o progresso da ciência e da técnica;
- e) Promover a edificação de uma sociedade com base na justiça social, criando o bem-estar material e espiritual dos cidadãos;
- f) Proteger o meio ambiente e preservar os recursos naturais;
- g) Afirmar e valorizar a personalidade e o património cultural do povo timorense;
- h) Promover o estabelecimento e o desenvolvimento de relações de amizade e cooperação entre todos os povos e Estados;
- i) Promover o desenvolvimento harmonioso e integrado dos setores e regiões e a justa repartição do produto nacional;
- j) Criar, promover e garantir a efetiva igualdade de oportunidades entre a mulher e o homem.

O Estado necessita de efetuar despesas para a satisfação das necessidades coletivas, para a realização das tarefas descritas no artigo 6.º da CRDTL, ou seja, despesas com a educação, saúde, obras públicas, transportes, etc. **São as despesas públicas do Estado.**





Para fazer face a estas despesas, o Estado tem de lançar mão dos meios económicos necessários para a sua cobertura, isto é, tem de obter receitas. São **as receitas públicas**. **Estas receitas podem ser voluntárias ou coativas, atendendo à natureza do processo através do qual são obtidas:**

- As **receitas voluntárias** (patrimoniais, contratuais ou de direito privado) são aquelas em que o valor é estabelecido por via contratual, não sendo o mesmo autoritariamente preestabelecido. O Estado atua como um sujeito de direito privado, em pé de igualdade com os cidadãos.  
Exemplos: renda de prédios, rendimentos de títulos (ações e obrigações), alienação de bens, rendimentos de explorações económicas, etc.
- Nas **receitas coativas**, o Estado age como sujeito de Direito Público, usando o seu poder soberano. A relação de igualdade com o cidadão já não se verifica, pois o Estado atua com soberania.  
Exemplos: impostos pagos pelos cidadãos, taxas devidas pela utilização de serviços públicos, multas, licenças, etc..

A **atividade financeira do Estado** consiste na atividade relacionada com a obtenção de receitas, a realização de despesas e a sua recíproca coordenação.

Para acautelar os interesses dos particulares, regulou-se juridicamente a atividade financeira do Estado. O Estado tem de realizar as atividades relativas à obtenção de receitas e à realização de despesas, obedecendo a um conjunto de regras jurídicas. Essas regras encontram-se, fundamentalmente, em três ramos de direito: Direito Financeiro, Direito Tributário e Direito Fiscal.

**Direito Financeiro** – é o conjunto de normas jurídicas reguladoras da atividade financeira do Estado, regras relativas à obtenção de receitas e à realização de despesas.



Dentro do Direito Financeiro podemos ainda distinguir dois sub-ramos de direito que regulam a obtenção de receitas pelo Estado: o Direito Tributário e o Direito Fiscal.

**Direito Tributário** – é o conjunto de regras reguladoras das receitas coativas (exclui as contratuais). Exemplo: impostos e taxas.

**Direito Fiscal** – é constituído pelo conjunto de normas jurídicas reguladoras dos impostos. O Direito Fiscal é, portanto, um sub-ramo do Direito Tributário.



### *Propostas de trabalho*

1. Diga o que entende por atividade financeira do Estado.
2. Distinga receitas voluntárias de receitas coativas.
3. Dê uma noção de Direito Fiscal.

### *Natureza e fontes de Direito Fiscal*

O Direito Fiscal é um ramo de **Direito Público**, porque o Estado atua provido de *ius imperii*, poder público, poder superior ao dos cidadãos. O direito privado caracteriza-se



pelo facto de os sujeitos estarem numa situação de igualdade, ou seja, nenhuma das partes da relação jurídica tem poder sobre a outra. No Direito Fiscal isso não acontece. Os cidadãos têm, necessariamente, de acatar as regras, sujeitando-se ao poder público do Estado. O Estado determina os impostos, a respetiva incidência, taxas e outras regras, e os cidadãos são obrigados a obedecer sob pena de lhes serem aplicadas sanções impostas também por lei.

**Fontes de direito** são os modos de formação e revelação das normas jurídicas, isto é, são as formas de aparecimento da regra e da sua revelação aos particulares.

São quatro as principais fontes de direito:

**Lei** – norma jurídica criada por uma autoridade com competência para a elaborar (poder legislativo). É evidente que a Lei Constitucional, ocupando o lugar de topo na hierarquia das leis, consagra os princípios fundamentais em matéria de tributação, tendo a lei ordinária que lhe obedecer.

**Costume** – prática reiterada de uma conduta, encarada como obrigatória.

**Jurisprudência** – orientação geral seguida pelos tribunais na resolução dos casos concretos. É o conjunto de decisões dos tribunais (sentenças, acórdãos e despachos).

**Doutrina** – pareceres, opiniões de juristas, pessoas com formação jurídica e notoriedade.

Podemos acrescentar a estas fontes os acordos, convenções e tratados internacionais que constituem o Direito Internacional Público.

Segundo o nº 1 do artigo 9.º da Constituição da República Democrática de Timor Leste, a ordem jurídica timorense adota os princípios de direito internacional geral ou comum. Segundo o nº 2 do mesmo artigo, as normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais vigoram na ordem jurídica interna mediante aprovação, ratificação ou adesão pelos respetivos órgãos competentes e depois de publicadas no jornal oficial.



### Artigo 9.º

#### Receção do direito internacional

1. A ordem jurídica timorense adota os princípios de direito internacional geral ou comum.
2. As normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais vigoram na ordem jurídica interna mediante aprovação, ratificação ou adesão pelos respetivos órgãos competentes e depois de publicadas no jornal oficial.
3. São inválidas todas as normas das leis contrárias às disposições das convenções, tratados e acordos internacionais recebidos na ordem jurídica interna timorense.

Neste sentido, constituindo este artigo uma cláusula de receção do direito internacional no direito interno, as normas internacionais vinculam o Estado e os respetivos cidadãos, podendo considerar-se também uma fonte no que concerne ao Direito Fiscal.

Relativamente às outras fontes enunciadas, só a lei é fonte de Direito Fiscal. Os impostos só podem ser criados por lei, única fonte imediata e que possui força vinculativa própria. O costume, a jurisprudência e a doutrina são meras fontes mediatas, na medida em que poderão influenciar o legislador na formulação das regras jurídicas de Direito Fiscal.

A Constituição é a lei fundamental do país e é hierarquicamente superior a todas as outras leis. Decorre desta supremacia a impossibilidade de ser contrariada por qualquer outra lei.

O sistema financeiro e fiscal está referido nos artigos 142.º ao 145.º da CRDTL.

### Artigo 144.º

#### Sistema fiscal

1. O Estado deve criar um sistema fiscal que satisfaça as necessidades financeiras e contribua para a justa repartição da riqueza e dos rendimentos nacionais.
2. Os impostos e as taxas são criados por lei, que fixa a sua incidência, os benefícios fiscais e as garantias dos contribuintes.



Os impostos são criados para a satisfação de fins públicos, tendo objetivos fiscais (obtenção de receitas) e extrafiscais (sociais e económicos):

- **Objetivos sociais** – os impostos visam a distribuição igualitária da riqueza e dos rendimentos. Diminuem o leque salarial (diferença entre o salário mínimo e o salário máximo), operando uma redistribuição da riqueza e a consequente diminuição das desigualdades.
- **Objetivos económicos** – através da política fiscal pode-se combater a inflação, tendo em conta que os impostos reduzem o rendimento disponível, fazendo diminuir o consumo; aplicando-se altas cargas fiscais a produtos como tabaco, bebidas, etc., obtém-se a seletividade do consumo; direitos aduaneiros elevados protegem indústrias nacionais; através do desagravamento fiscal pode-se incentivar o aumento de investimento dos produtores nacionais, entre outros objetivos.

Os impostos deverão ser criados por lei (princípio da legalidade), de acordo com o nº 2 do artigo 144.º, sendo esta a determinar a incidência, a taxa, os benefícios fiscais e as garantias dos contribuintes.

## *Aplicação da lei fiscal no tempo e no espaço*

### **Aplicações das leis no tempo**

O direito acompanha a evolução social, sendo esta determinante para a alteração do direito positivo. Tendo o direito que refletir os valores dominantes em cada sociedade e em cada momento histórico, à medida que esses valores mudam, o direito sofre, necessariamente, alterações. Dessa alteração do tecido legislativo podem resultar situações que estão em contacto, no tempo, com diferentes leis. Torna-se, portanto, necessário determinar qual a lei aplicável ao caso concreto, se a lei antiga, se a lei nova. São estes os problemas de aplicação das leis no tempo.

Os problemas da aplicação das leis no tempo podem resolver-se da seguinte forma:

- Através de disposições transitórias: disposições fixadas na nova lei e que regulam a transição do antigo para o novo regime legal.
- Quando a nova lei nada diz recorre-se aos princípios gerais ou doutrinários. Entre estes, salientamos o princípio da não retroatividade da lei.



**Princípio da não retroatividade** – a lei só dispõe para o futuro, não tendo efeitos retroativos, ou seja, não atua sobre factos que ocorreram no passado. Este princípio assenta no pressuposto da necessidade que os cidadãos têm de certeza e segurança jurídicas. Esta é a regra que comporta algumas exceções.

Em Direito Fiscal

- As normas que regulam elementos essenciais (incidência, isenções, taxas, etc.) não devem ser aplicadas retroativamente.
- As que regulam elementos não essenciais podem ser aplicadas retroativamente.

### Aplicação das leis no espaço

Cada Estado tem as suas leis que aplica no seu próprio território. Porém, os cidadãos dos diferentes países relacionam-se, estabelecendo relações jurídicas, sendo, por vezes, necessário determinar qual o sistema jurídico aplicável a determinada situação. É nestas situações que surgem os problemas de aplicação das leis no espaço, pois é necessário determinar qual o sistema jurídico que vai resolver determinada relação jurídica que está em conexão com dois ou mais ordenamentos jurídicos.

Em Direito Fiscal, e quanto a esta questão, predominou durante muito tempo o princípio da territorialidade: as leis de um Estado só se aplicam no seu território, não se aplicando em mais nenhum. A lei fiscal de um Estado apenas abrange os factos que ocorrem dentro do seu território e os rendimentos que nele tenham a sua origem. O poder de tributar só pode ser exercido dentro das fronteiras do Estado.

Este critério é hoje insuficiente. Nas últimas décadas, assistiu-se a um abandono progressivo do princípio da territorialidade dos impostos, impondo-se a ideia da repartição do poder de tributar entre os Estados relacionados com a situação jurídico-fiscal, tendo em conta a cada vez maior liberdade de circulação de pessoas, bens, serviços e capitais. Contudo, o princípio da territorialidade continua a ser o princípio determinante.

Atualmente, existem outras conexões relevantes que são escolhidas de acordo com a situação de facto:

- nacionalidade;
- domicílio das pessoas singulares;
- sede das sociedades;





- estabelecimento estável;
- localização de bens e atos sujeitos a imposto;
- etc..

Os diferentes países, através de convenções bilaterais, acordam entre si regras para a determinação da conexão relevante para cada situação, regras para resolver os conflitos de competência e para evitar as evasões fiscais.

Contudo, pode acontecer que os países entrem em conflito (no espaço) com sistemas fiscais estrangeiros:

- **conflitos internacionais positivos** (dupla tributação) – ambos os Estados cobram o mesmo imposto;
- **conflitos internacionais negativos** (evasão fiscal) – nenhum sistema prevê tributação para aquela situação.



Para resolver estes conflitos existem normas de conflitos internas, as chamadas normas de conflitos (Código Civil) e internacionais (tratados, acordos entre os Estados).

## *O Direito Fiscal Timorense*

O Sistema Fiscal de Timor Leste tem vindo, desde a sua independência, a registar importantes desenvolvimentos, assim como procurado, de uma forma gradual mas sustentada, atrair novos investidores e empresários.

Após a independência do País, as regras adotadas pela UNTAET, no que concerne à legislação fiscal, mormente o Regulamento n.º 2000/18 (conforme posteriormente alterado por diversos Regulamentos UNTAET), imperaram, tendo sido adotado um sistema completamente novo que visava já proteger os interesses do novo Estado e dos próprios contribuintes.

Aquando da passagem da Administração para o Primeiro Governo Constitucional, a produção legislativa na área fiscal continuou o desenvolvimento pelo qual se vinha a pautar, tendo sido promulgada, em 2002, a Lei 5/2002, a qual veio alterar o Regulamento



n.º 2000/18 da UNTAET e dar-lhe o cunho que ainda hoje persiste na parte que se encontra em vigor.

A par destas alterações, surgiram também os primeiros diplomas relativos à tributação das atividades petrolíferas em Timor Leste, mormente através das Leis 3/2003, 4/2003, 8/2005, 13/2005, entre outras, fazendo face à crescente necessidade de balizar a produção e prospeção destes recursos naturais, os quais representam, ainda hoje, a maior fonte de receitas fiscais do Estado Timorense, tendo sido criado, em 2005 (Lei 9/2005), um Fundo Petrolífero para o País.

Por fim, a promulgação da Lei 8/2008 veio melhorar e simplificar alguns pontos do sistema fiscal Timorense, definindo, à parte as atividades petrolíferas, impostos claros, simples e reduzidos, num esforço assumido de captação de novos investimentos. Esta Lei encontra-se ainda hoje em vigor, assim como a parte respeitante ao processo administrativo tratada no Regulamento 2000/18 (conforme a redação dada pelas sucessivas alterações posteriores) e, estima-se, estará na origem do forte fluxo de capitais investidores registado nos últimos anos em Timor-Leste.

À semelhança do que acontece noutros ordenamentos jurídicos, também em Timor-Leste o ónus de organização, declaração e pagamento dos impostos está do lado do contribuinte. Quer isto dizer que ao contribuinte compete, nos termos da Lei, apresentar e declarar, junto da Administração Tributária, quais os seus rendimentos, oferecendo, também, o pagamento dos impostos de acordo com a sua contabilidade.

À Administração Tributária, por sua vez, compete a gestão deste sistema, através de emissão de novos montantes de imposto a tributar, caso tenha razões ou provas para acreditar que determinado contribuinte não apresentou corretamente as suas declarações de imposto. Trata-se, portanto, de uma função fiscalizadora e preventiva, assim como, em alguns casos, corretiva.

Havendo divergência entre qualquer contribuinte e a administração fiscal, a lei assegura a existência de um Gabinete de Recursos para o qual o contribuinte, pessoa singular ou coletiva, pode recorrer caso não concorde com qualquer decisão da Administração.

O Regulamento n.º 2000/18, na sua versão original, previa já a constituição de uma segunda instância jurisdicional para a resolução de conflitos em matéria tributária: o Conselho de Recursos Tributários e Alfandegários (Board of Tax and Customs Appeals). Também a Constituição da República prevê a existência de Tribunais Administrativos e



Fiscais, os quais seriam competentes para, em última análise, tratar e dirimir as questões levantadas pelos contribuintes em matéria fiscal.

No entanto, nem o Conselho de Recursos Tributários e Alfandegários nem os Tribunais Administrativos e Fiscais foram ainda criados, havendo um desfasamento da realidade em relação à letra da Lei. Ainda assim, a proteção dos interesses dos contribuintes está salvaguardada pelos Tribunais Judiciais Comuns, os quais têm competência para, subsidiariamente, tratar destes assuntos fiscais.

De salientar que existem já casos de resolução de assuntos fiscais nos tribunais Timorenses, comprovando-se assim a eficácia do sistema fiscal, ainda que este tenha ainda muito para evoluir. Prevê-se, no entanto, que, com o crescimento económico sustentado do País, o sistema tenda a aperfeiçoar-se no sentido de um maior e mais efetivo controlo tributário.

### *Propostas de trabalho*

1. Justifique a classificação do Direito Fiscal como ramo de Direito Público.
2. Diferencie os objetivos sociais dos objetivos económicos dos impostos.
3. Distinga problemas de aplicação das leis no tempo de problemas de aplicação das leis no espaço.
4. Explique o princípio da não retroatividade em matéria de Direito Fiscal.
5. Enuncie o princípio da territorialidade.



# Conceito de imposto

## *Noção e elementos do imposto*

O **imposto** é uma prestação coativa, patrimonial, definitiva e unilateral, estabelecida por lei, sem carácter de sanção, a favor do Estado, para realização de fins públicos.

**Coativa** – a obrigação é imposta pelo Estado, independentemente da vontade do particular ou da existência de qualquer acordo.

**Patrimonial** – traduz-se na obrigação de pagar uma quantia em dinheiro ou o seu equivalente.

**Definitiva** – não existe direito a restituição ou reembolso.

**Unilateral** – sem contraprestação específica por parte do Estado, individual e direta (ao contrário da taxa).

**Estabelecida por lei** – decorre do princípio da legalidade. Só a lei pode criar a obrigação tributária.

**Sem carácter de sanção** – não constitui uma sanção pela prática de qualquer ato ilícito, ao contrário da multa.

**A favor do Estado** – em sentido amplo (institutos públicos, autarquias, etc.).

**Realização de fins públicos** – fins fiscais e extrafiscais (sociais e económicos).

## *Distinção entre imposto, taxa, multa e coima*

A taxa, a multa e a coima são figuras tributárias afins do imposto, constituindo uma fonte de receitas públicas não fiscais. Contudo, são diferentes:



**Taxa** – é devida pela utilização de serviços ou bens públicos. Constitui, portanto, uma prestação bilateral, tendo em conta que é uma contrapartida em função da utilização de algo, ao contrário do imposto, que é unilateral.

Exemplo: propinas, portagens, saneamento, etc..



**Multa e coima** – constituem penas pecuniárias por ilícitos criminais e de mera ordenação social, respetivamente. As penas são aplicadas em ilícitos de natureza criminal e as coimas em contraordenações. Distinguem-se da taxa e do imposto pelo seu carácter sancionatório. As multas também são unilaterais, ao contrário das taxas.



Exemplos: Nas transgressões ao código da estrada são aplicadas coimas; multas por excesso de velocidade, etc..

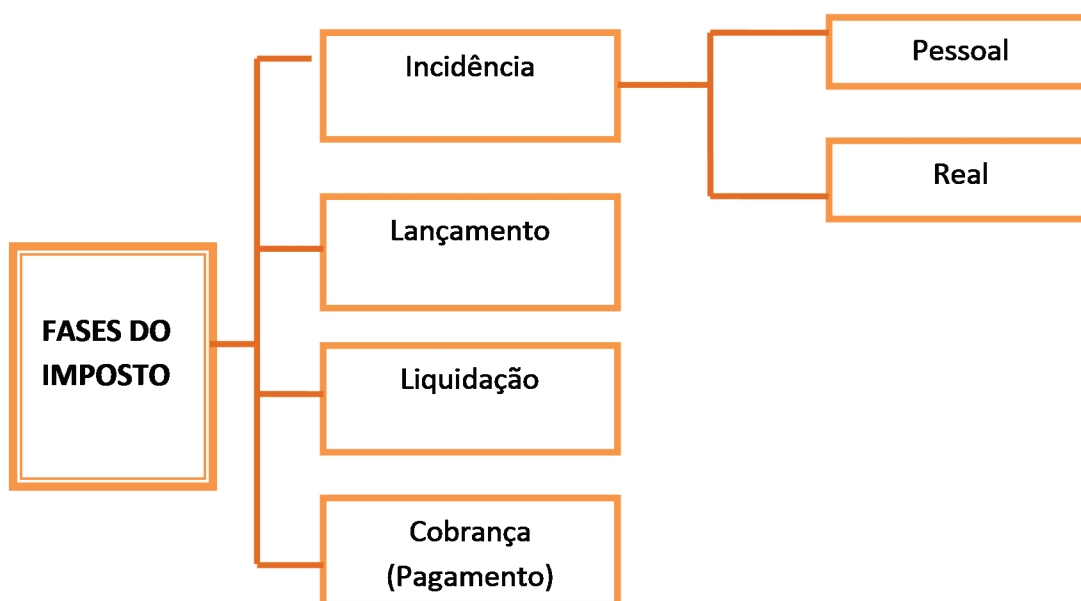
### *Propostas de trabalho*

1. O imposto é uma prestação coativa e unilateral. Comente
2. Distinga imposto de taxa.



## Fases do imposto

As fases do imposto são os momentos que se sucedem desde o facto gerador do imposto até à sua entrada nos cofres do Estado: incidência, lançamento, liquidação e cobrança.



**Incidência** – é a primeira fase do imposto, aquela em que a lei, geral e abstrata, fixa os atos ou situações sujeitos a imposto e as pessoas sobre as quais recai a obrigação da respetiva prestação. É a fase em que se define a matéria coletável do imposto e se identificam os sujeitos passivos da relação jurídico-fiscal a que este dá lugar. A lei que cria o imposto define a sua incidência.

Esta incidência pode ser vista em duas perspetivas:

- **Incidência pessoal** – quem paga imposto, isto é, as pessoas sobre quem vai recair a obrigação;
- **Incidência real** - o que paga imposto, isto é, aquilo sobre o que o imposto vai recair.

Criado o imposto e definida a respetiva incidência, desenvolve-se um processo administrativo que comporta três fases:

**Lançamento** – conjunto de operações de natureza administrativa destinadas a identificar o contribuinte e a determinar a matéria coletável.



A identificação do contribuinte pode ser feita das seguintes formas:

- declaração do próprio (caso geral);
- declaração de terceiro (organismo onde trabalha);
- Administração Fiscal.

A identificação da matéria coletável pode ser realizada através de:

- declaração do contribuinte;
- declaração do contribuinte sujeita a correção pela Administração Fiscal;
- Administração Fiscal.

**Liquidação** – é a determinação do imposto a pagar através de uma operação aritmética.

É a fase em que se aplica uma taxa à matéria coletável, obtendo-se, desta forma, a coleta.

Exemplo: 500 (matéria coletável) x 10% (taxa) = 50 (coleta)

**Cobrança** – corresponde à entrada do imposto nos cofres do Estado. É o pagamento do imposto, a sua última fase.

O pagamento pode ser feito:

- Pelo próprio contribuinte;
- Por terceiro (substituto fiscal).

O pagamento do imposto pode ser voluntário ou coercivo.

- Será **voluntário** o pagamento efetuado dentro dos prazos estabelecidos nas leis tributárias. É ainda voluntário o pagamento efetuado fora dos prazos previstos nas leis fiscais, estando o devedor sujeito ao pagamento de juros de mora ao Estado.
- O pagamento **coercivo** acontece quando o devedor do imposto não efetua o pagamento de forma voluntária. Abre-se, então, um processo de execução fiscal destinado a obter o pagamento coercivo do imposto e os respetivos juros de mora.



## *Propostas de trabalho*

1. Distinga incidência pessoal de incidência real.
2. Quais as fases do imposto que conhece?
3. Explique a fase da liquidação.

## *Direitos e deveres dos contribuintes*

### **Direitos dos contribuintes**

A principal garantia dos contribuintes é o princípio da legalidade que se encontra plasmado no artigo 144.º da CRDTL, garantia de que os elementos essenciais dos impostos só podem ser criados por lei do Parlamento Nacional ou por decreto-lei do Governo, mediante autorização legislativa do Parlamento. Acresce a isto o facto de os impostos não terem eficácia retroativa.

A Administração Tributária exerce as suas atribuições na prossecução do interesse público, de acordo com os princípios da legalidade, da igualdade, da justiça, da imparcialidade e da celeridade, no respeito pelas garantias dos contribuintes e demais obrigados tributários, aumentando assim a certeza jurídica dos contribuintes.

O princípio da decisão obriga a Administração Fiscal a pronunciar-se sobre todos os assuntos da sua competência que lhe sejam apresentados pelos particulares.

O sujeito passivo do imposto tem como direito fundamental na relação jurídico-fiscal o direito à informação, que se caracteriza pelo direito de pedir informações à Administração Fiscal sobre procedimentos e denúncias que lhe digam respeito, bem como sobre a sua concreta situação tributária. Pode ainda solicitar informações vinculativas sobre a mesma.

O contribuinte tem, para além deste direito à informação, os seguintes direitos:

- direito à fundamentação e notificação – As decisões tributárias devem ser fundamentadas para que o contribuinte conheça as razões de facto e de direito que estão na base da atitude da Administração Tributária. A eficácia destas decisões depende da respetiva notificação ao contribuinte;





- direito à redução das coimas – Em caso de pagamento voluntário da coima aplicada num processo de contraordenação fiscal, o contribuinte tem o direito, em **determinadas circunstâncias**, à redução do montante da coima;
- direito à caducidade da liquidação e à prescrição da obrigação tributária – A Administração Tributária não pode fazer a liquidação de um imposto ou de outra obrigação tributária a partir de determinado prazo de ausência de notificação ao contribuinte. Verifica-se a **caducidade** do direito da Administração;
- direito à confidencialidade fiscal – Os dirigentes, funcionários e agentes da Administração Tributária estão obrigados a guardar segredo sobre a situação tributária dos contribuintes, bem como de todos os elementos de natureza pessoal que obtenham no âmbito do procedimento fiscal.
- direito ao conhecimento da identidade dos funcionários responsáveis pelos procedimentos que lhes digam respeito – O contribuinte tem, de acordo com o princípio da colaboração entre a Administração Tributária e os contribuintes, o direito a conhecer a identidade daqueles que são responsáveis pelos procedimentos que lhe digam respeito.
- direito de reação aos atos tributários – Como meios de reação aos atos tributários com os quais o contribuinte não concorde por lesarem os seus direitos e interesses legalmente protegidos, o sistema jurídico dispõe dos seguintes mecanismos:
  - Reclamação graciosa – situação em que o contribuinte expõe os factos e as razões de direito que fundamentam o pedido ao órgão que decidiu, pedindo a alteração ou modificação do ato.
  - Recurso hierárquico – em caso de indeferimento da reclamação hierárquica, pode o sujeito passivo recorrer ao superior hierárquico de quem decidiu.

Através da **Impugnação judicial**, o sujeito passivo expõe ao tribunal os factos e as razões de direito que fundamentam o pedido.

### **Deveres dos contribuintes**

O principal dever do sujeito tributário passivo é o de **realizar a prestação de imposto**.

O dever de declaração, de autoliquidação, de entrega das quantias recebidas em nome



e por conta do Estado constituem também obrigações do contribuinte. As leis que regulamentam os diferentes impostos estabelecem procedimentos específicos para os respectivos sujeitos passivos.

A Administração Tributária e o contribuinte estão sujeitos a um **dever de colaboração** recíproca. No que concerne aos contribuintes, este dever compreende o cumprimento das obrigações acessórias previstas na lei e a prestação de informações solicitadas pela Administração Tributária.

O cumprimento destas obrigações por parte dos contribuintes está sujeito a **sanções** que variam conforme a gravidade da violação. As principais sanções previstas na lei são as seguintes:

- coima, multa ou prisão;
- penhoras;
- impedimento de benefícios fiscais.



# Principais impostos existentes em Timor-Leste

Timor-Leste, não sendo, nem pretendendo ser, um “Estado Off-Shore” ou com contornos de paraíso fiscal, é, sem dúvida, um Estado atrativo do ponto de vista do investidor. As baixas taxas de imposto e o sistema simplificado contribuem, em larga medida, para a criação de boas perspectivas de negócio, conforme é perceptível no resumo sobre as taxas e impostos aplicáveis no país que se explana infra:

- a. Imposto Sobre Serviços (Serviços Especificados: Hotelaria, Restaurante e Bar, e Telecomunicações) – Art.º 5.º e ss. + Anexo I à Lei 8/2008
  - I. Volume de Negócios Mensal < USD 500 - 0%
  - II. Volume de Negócios Mensal > USD 500 - 5%
  
- b. Imposto Seletivo Sobre o Consumo – Art.º 10.º e ss. + Anexo II à Lei 8/2008

Rubrica do Sistema Harmonizado de Classificação	Descrição Geral dos Bens	Imposto
2203	Cerveja	USD 1,90 por litro
2204 – 2206	Vinho, vermute e outras bebidas fermentadas (por exemplo, cidra, perada)	USD 2,50 por litro
2207, 2208	<i>Álcool etílico (não desnaturado) e outras bebidas alcoólicas</i>	USD 8,90 por litro
2401 – 2403	Tabaco e outros produtos derivados do tabaco	USD 19,00 por Kg
2710	Gasolina, gásóleo e outros derivados de petróleo	USD 0,06 por litro
8703	Automóveis ligeiros de passageiros cujo valor exceda USD 70 000	35% do valor que exceda USD 70 000
9301 – 9307	Armas e munições	200% do valor



9613	Isqueiros para fumadores	12% do valor
9614	Cachimbos para fumadores	12% do valor
9706	Barcos de recreio e aviões privados	20% do valor

- c. Imposto Sobre Vendas - Art.º 15.º e ss. + Anexo III à Lei 8/2008
  - I. **Bens Tributáveis Importados para Timor-Leste – 2,5%;**
  - II. **Bens Tributáveis vendidos em Timor-Leste e Serviços Tributáveis prestados em Timor-Leste – 0%.**
  
- d. Direitos Aduaneiros de Importação - Art.º 19.º + Anexo IV à Lei 8/2008
  - I. **Bens Importados para Timor-Leste – 2,5% do Valor dos Bens**
  
- e. Impostos Sobre Salários - Art.º 20.º e ss. + Anexo V à Lei 8/2008
  - I. **Salários < USD 500 – 0%;**
  - II. **Salários > USD 500 – 10% sobre o montante que exceder USD 500;**
  - III. **Salários de Não-Residentes - 10%.**
  
- f. Impostos Sobre o Rendimento - Art.º 26.º e ss. + Anexo VI à Lei 8/2008
  - I. **Pessoa Singular Residente com rendimento até USD 6000 – 0%;**
  - II. **Pessoa Singular Residente com rendimento acima USD 6000 – 10%;**
  - III. **Pessoa Singular Não-Residente – 10%;**
  - IV. **Pessoa Coletiva – 10%.**



# Propostas de trabalho

1. Distinga reclamação graciosa de recurso hierárquico.
2. Explique o dever de colaboração a que os contribuintes estão sujeitos.
3. Mencione os principais impostos existentes em Timor-Leste.
- 4.



## Bibliografia

O professor que lecionar o módulo proporá os livros, revistas, legislação diversa, endereços da internet ou outros recursos, para que os alunos possam desenvolver os seus estudos e pesquisas indispensáveis ao processo de aprendizagem.

A título de exemplo, sugere-se a seguinte bibliografia/recursos:

### Livros

BASTOS, J. Xavier (2004), Fiscalidade, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

SOARES, Domitília Diogo (2004), Perceção Social da Fiscalidade em Portugal,

GUIMARÃES, Joaquim da Cunha (2001), Temas de Contabilidade, Fiscalidade e Auditoria, Vislis, Lisboa.

PEREIRA, Gil Fernandes (2004), Ordenação Explicativa e Contabilização do IVA, 8ª Ed., Lisboa, Edição do Autor.

SAMPAIO, Maria de Fátima (2001), Contabilização do imposto sobre o rendimento das Sociedades, Lisboa, Vislis.

### Endereços da Internet

Eu sou Jurista - [www.eusou.com](http://www.eusou.com)

Impostos - [www.impostos.net](http://www.impostos.net)

Faculdade de Direito – Univ. de Coimbra - [www.fe.uc.pt](http://www.fe.uc.pt)

Universidade Nacional Timor Lorosa'e – [www.untl.tl](http://www.untl.tl)

Ministério das Finanças Timorese – [www.mof.gov.tl](http://www.mof.gov.tl)

### Outros Recursos

Retroprojektor

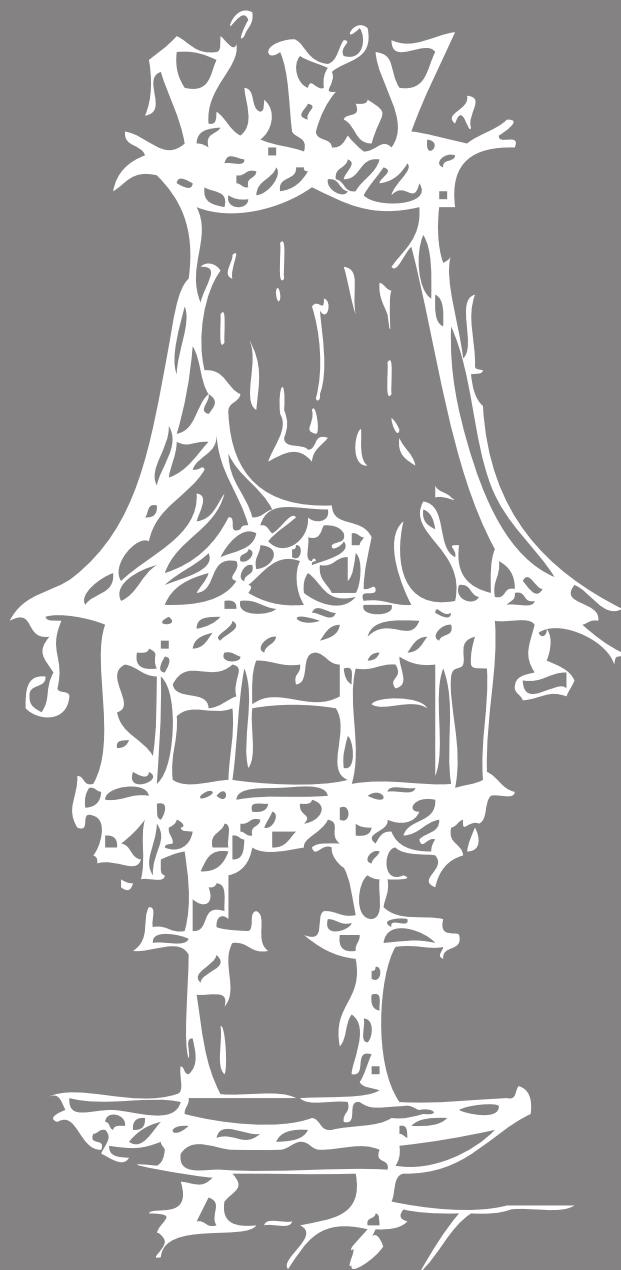
Projektor de slides

Vídeos, écran de parede, equipamento de vídeo

Expositores para apresentação de trabalho











# Noções de Direito Laboral

Módulo 4

## Apresentação

Com o módulo de legislação laboral pretende-se fazer uma abordagem a esta temática tão necessária e fundamental ao mundo empresarial. Este propósito é preconizado com base nas relações contratuais entre empregador e empregado, visando a compreensão da importância desta relação como instrumento regulador da vida empresarial.

Após a lecionação destes conteúdos, o aluno deverá conhecer e compreender os aspetos legislativos que coordenam e condicionam as relações jurídicas no mundo do trabalho.

Para uma abordagem do Direito Laboral nas OES deverá considerar-se a legislação aplicável às relações de trabalho, inerentes às modalidades de trabalho específicas destas organizações, nomeadamente o trabalho voluntário dos membros e não membros, o trabalho remunerado destes membros, o trabalho intracooperativo, nas cooperativas de produção operária, trabalho à tarefa/produto nas cooperativas de artesanato.

## Objetivos de aprendizagem

- Reconhecer a autonomia e importância do direito de trabalho;
- Reconhecer os meios e organismos legais das relações de trabalho;
- Interpretar a legislação relativa às relações laborais;
- Resolver situações simuladas em termos de contratos de trabalho;
- Elaborar e negociar um contrato de trabalho;
- Resolver situações de cessação do contrato de trabalho;
- Pesquisar e selecionar informação pertinente;
- Aplicar saberes e conceitos adquiridos a situações novas;
- Conhecer o contrato individual de trabalho;
- Comparar o contrato individual de trabalho com o contrato de prestações de serviço;
- Distinguir contrato de trabalho a termo determinado de indeterminado;
- Verificar a existência e importância de elementos essenciais numa relação jurídica laboral;
- Compreender os direitos, deveres e garantias do trabalhador;
- Analisar os vários tipos de prestação de trabalho;



- Inteirar-se do período de férias, feriados e faltas;
- Identificar as formas de cessação do contrato de trabalho.

## *Âmbito de conteúdos*

### **1-Noção e objeto do Direito do Trabalho**

#### **2- Contrato Individual de Trabalho:**

Noção e elementos

Sujeitos

- Direitos, deveres e garantias das partes

Prestação do trabalho

- Local

- Horário

- Retribuição

- Trabalho extraordinário

- Trabalho noturno

- Férias, feriados e faltas

Os Contratos a termo

#### **3. Formas de Cessação do Contrato:**

Caducidade;

Acordo entre as partes;

Rescisão por iniciativa do trabalhador;

Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa;

Rescisão por razões de mercado, tecnológicas ou estruturais relativas à empresa ou estabelecimento.



# Direito do Trabalho

## Importância

O funcionamento regular das instituições coletivas e o equilíbrio da vida social dependem das normas consagradas pelo Direito. Um dos ramos do Direito é o **Direito do Trabalho**. Para que nas organizações se verifique um desenvolvimento económico e social harmonioso, torna-se indispensável uma política social que permita a satisfação das legítimas aspirações quer dos trabalhadores quer das entidades patronais. Assim, o **Direito do Trabalho** tem como importância fundamental regular as relações laborais. As normas legais que integram o Direito do Trabalho constam da Lei do Trabalho (LT) e visam a regulamentação do trabalho fundamentalmente no que respeita às seguintes matérias:

- Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
- Proteção na parentalidade e maternidade;
- Trabalho de menores;
- Trabalho de pessoas com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- Atividade do trabalhador-estudante;



- Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
- Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;



- Forma de cumprimento e garantias de retribuição;
- Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Transmissão de empresas ou estabelecimentos;
- Direitos dos representantes eleitos pelos trabalhadores.

## Noção e objeto

Um dos ramos do Direito é, pois, o **Direito do Trabalho**.

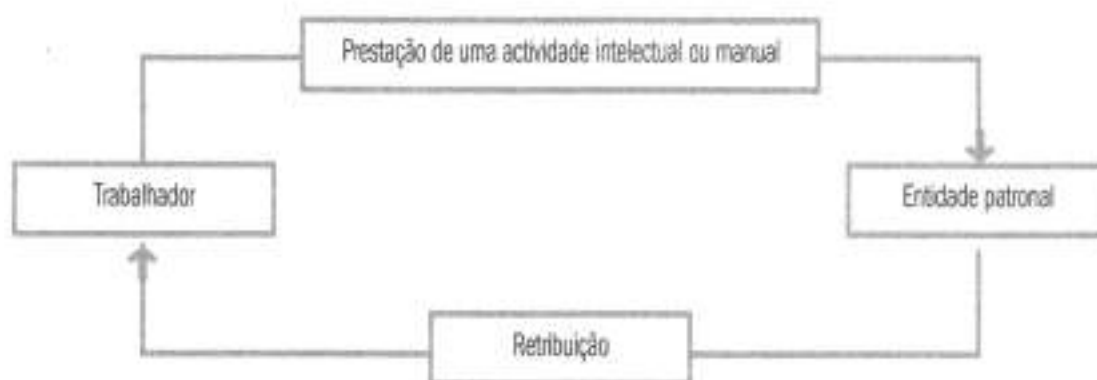
Este ramo do Direito propõe-se, através de um conjunto de normas jurídicas na Lei do Trabalho, regular as relações laborais que se estabelecem entre a entidade patronal e o trabalhador. A lei do Trabalho foi aprovada pela Lei nº 4/2012, de 21 de Fevereiro, para entrar em vigor no dia 20 de Junho de 2012.

O **artigo 9.º da Lei de Trabalho** define contrato de trabalho como:

O **contrato de trabalho** é o acordo pelo qual uma pessoa singular, o trabalhador, se obriga a prestar a sua atividade a outra pessoa, o empregador, sob a autoridade e direção deste, mediante o pagamento de remuneração.

Trata-se, pois, de uma **relação jurídica laboral** da qual são sujeitos o trabalhador e a entidade patronal.

Desta relação resultam prestações recíprocas que podem ser visualizadas no seguinte esquema:



Assim, são sujeitos da relação:

**O trabalhador** – aquele que, exercendo uma atividade intelectual ou manual, por conta de outrem, o faz em regime de dependência, recebendo em contrapartida uma remuneração.

**A entidade patronal** – aquela que, no exercício do seu poder de direção, contrata o trabalhador para o exercício de determinadas funções, mediante o pagamento de uma retribuição.

De realçar que existe uma subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador, uma vez que o trabalhador presta a sua atividade sob a autoridade e direção do empregador, sem prejuízo da sua autonomia técnica, nos termos da lei e da deontologia profissional.

De uma forma geral, para que uma pessoa possa ser admitida ao trabalho tem de:

- ter completado 15 anos de idade.



# Contrato de Trabalho

## Noção

De acordo com o Artigo 9.º da Lei de Trabalho, temos, então:

**Contrato de Trabalho** - O contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa singular, o trabalhador, se obriga a prestar a sua atividade a outra pessoa, o empregador, sob a autoridade e direção deste, mediante o pagamento de remuneração.

Da relação entre a pessoa que presta a sua atividade e outra ou outras que dela beneficia(m) presume-se a existência de **contrato de trabalho**.

## Contrato individual de trabalho

De um contrato individual de trabalho devem fazer parte determinados requisitos obrigatórios.

Assim, presume-se a existência de contrato de trabalho quando se verificarem os seguintes requisitos:

- A identificação das partes;
- O cargo e a atividade a serem desempenhadas pelo trabalhador;
- O valor da remuneração;
- O local de trabalho;
- O horário de trabalho e os períodos de descanso;
- A data de início da prestação de trabalho – no caso de esta não ser indicada, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração;
- A data da celebração do contrato;
- A duração do período probatório;
- O acordo coletivo de trabalho aplicável, caso exista.



## *Proposta de trabalho*

A sociedade Meireles & Santos, Lda. foi criada em 18 de Março com o objetivo de se dedicar à venda, instalação e reparação de mobiliário de escritório.

Para início da sua atividade decide contratar o Sr. José Faria como vendedor.

1. Qual a tramitação processual a seguir para contratar este trabalhador?

### **Modelos de contrato individual de trabalho**

#### **A – Contrato de trabalho por tempo determinado**

O contrato de trabalho por tempo determinado só pode ser celebrado para atender a necessidades temporárias do empregador, nomeadamente:

- Substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar trabalho;
- Atividades sazonais;
- Trabalho em obra, projeto ou outra atividade determinada e temporária.

O contrato por tempo determinado deve estabelecer de forma clara o motivo justificativo para a sua celebração, bem como a relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado, sob pena de a justificação ser considerada nula e o contrato de trabalho considerado como contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Podem ainda ser celebrados, por tempo determinado, contratos de aprendizagem.

O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.

Considera-se como um único contrato de trabalho o contrato de trabalho determinado e a respetiva renovação.

O contrato de trabalho por tempo determinado não pode, incluindo renovações, exceder o período de três anos.

#### **B – Contrato de trabalho por tempo indeterminado**

Presume-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho que não estabeleça o respetivo prazo de duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a prova da temporalidade ou transitoriedade das atividades que constituem o objeto do contrato de trabalho.





Considera-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho por tempo determinado celebrado com base no mesmo motivo justificativo e com o mesmo trabalhador com o qual haja sido celebrado anteriormente contrato de trabalho por tempo determinado, antes de decorridos 90 dias entre o fim do primeiro contrato e o início do segundo contrato.

Considera-se igualmente por tempo indeterminado o contrato de trabalho celebrado inicialmente por tempo determinado que ultrapasse o período máximo de duração.

**O contrato de trabalho que não adote a forma escrita é sempre considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado.**

Os contratos de trabalho estão sujeitos a um **período probatório** (artigo 14.º da LT), durante o qual qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo por escrito em contrário.

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado a duração do período probatório pode ser de até 1 mês, salvo em relação a trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica ou responsabilidade, ou que desempenhem funções de confiança, em que o período probatório pode ser fixado até 3 meses.

Nos contratos de trabalho por tempo determinado cuja duração seja:

- a. Igual ou inferior a 6 meses, o período probatório não pode exceder 8 dias;
- b. Superior a 6 meses o período probatório não pode exceder 15 dias.

A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período probatório.

## *Propostas de trabalho*

1. Defina contrato de trabalho.
2. Quais as cláusulas que um determinado contrato de trabalho deve conter no mínimo?
3. Que tipos de contratos conhece?
4. Aponte um dos motivos para se celebrar um contrato por tempo determinado.
5. Que tipo de contrato de trabalho é aquele que não adota a forma escrita?



## Contrato de prestação de serviços

**Contrato de prestação de serviços** – é aquele em que uma pessoa se obriga, com ou sem retribuição, a proporcionar à outra parte o resultado de trabalho intelectual ou manual por ela desenvolvido, sem que exista autoridade ou direção de uma parte em relação à outra.

### **O que distingue o contrato individual de trabalho do contrato de prestação de serviços?**

Enquanto o trabalhador subordinado exerce a sua atividade sob as ordens e com instrumentos do empregador, o trabalhador autónomo fá-lo com independência, obrigando-se a proporcionar, apenas, um certo resultado.

O contrato de prestação de serviços pode revestir as seguintes modalidades:

- **O mandato** – é o contrato de prestação de serviços pelo qual uma pessoa se obriga a praticar um ou mais atos jurídicos por conta da outra parte.
- **O depósito** – é o contrato de prestação de serviços em que uma das partes entrega à outra um bem, ou imóvel, para que este o guarde e retribua quando for exigido.
- **A empreitada** – é o contrato de prestação de serviços em que uma das partes se obriga perante a outra a realizar determinada obra mediante um preço.

A **prestação de serviço** abarca todas as situações em que é o trabalhador que orienta e programa a sua atividade, embora o fruto do trabalho se destine a satisfazer as necessidades da outra parte.

Assim, neste contrato há pessoas que por conta própria prestam serviços ao abrigo de atividade comercial, industrial ou das suas capacidades intelectuais e ainda quando prestam informações em que o prestador do serviço é o seu titular originário. É o caso de médicos, advogados, economistas, engenheiros, formadores, empreiteiros, mandatários, depositários.



# Sujeitos

## *Direitos, deveres e garantias do trabalhador*

Do contrato individual de trabalho emergem direitos e deveres para o trabalhador e para a entidade patronal.

### **1. Direitos do trabalhador**

Os principais direitos que resultam para o trabalhador deste tipo de contrato são:

#### ❖ **Direito à retribuição**

Retribuição – são contrapartidas a que o trabalhador tem direito e que sejam fruto do seu trabalho. A remuneração pode ser fixa ou variável.

Entende-se por **remuneração fixa** o valor certo e definido no contrato de trabalho a ser pago periodicamente ao trabalhador pela prestação de trabalho.

Entende-se por **remuneração variável** aquela que, além da remuneração fixa, é paga ao trabalhador com base no seu desempenho ou produtividade.

Não são consideradas parte da remuneração:

- a. Os valores pagos a título de ajuda de custo, incluindo transporte, alimentação, alojamento ou os valores pagos em razão de transferência do trabalhador para outro local de trabalho;
- b. As gratificações ou participação em lucros concedidas em razão do desempenho económico da empresa ou estabelecimento;
- c. Os valores pagos pela prestação de trabalho extraordinário;
- d. Outros benefícios extraordinários concedidos pelo empregador.

#### ❖ **Direito à qualificação e categoria profissional**

Os trabalhadores têm direito a saber, concretamente, qual o conjunto de tarefas e serviços que são o seu objeto de prestação de trabalho. Face a este conjunto de tarefas e serviços, o trabalhador tem direito a ser enquadrado numa categoria profissional correspondente às atividades que desempenha.



## ❖ **Direito à estabilidade do local de trabalho;**

O trabalhador deve, em princípio, realizar o seu trabalho no local contratualmente definido. Deverá, contudo, realizar deslocações inerentes às suas funções ou que se revelem indispensáveis à sua formação profissional. Quando o interesse da empresa o exigir, a entidade patronal pode, ainda, transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

## ❖ **Direito à antiguidade;**

O contrato de trabalho é assinado pelas partes para durar. O trabalhador, à medida que o tempo vai decorrendo, adquire uma certa antiguidade, o que lhe proporciona determinados direitos, como por exemplo maiores indemnizações em caso de despedimento.

## ❖ **Direito ao repouso;**

## ❖ **Direito à segurança e as boas condições de trabalho;**

O trabalhador tem direito a prestar o seu trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, pelo que a entidade patronal é obrigada a organizar as atividades nas empresas de modo a prevenir riscos profissionais e a promover a saúde do trabalhador.

## ❖ **Direito à segurança no emprego.**

O trabalhador não pode ser despedido sem justa causa nem por motivos políticos ou ideológicos.

## **2. Deveres do trabalhador**

O trabalhador tem não só direitos como também obrigações. As principais são:

- Dever de obediência;
- Dever de assiduidade e pontualidade;
- Dever de realizar o trabalho com competência;
- Dever de lealdade;
- Dever de zelar pelos bens à sua guarda;



- Dever de respeito;
- Dever de participar nas ações de formação profissional.

### **3. Garantias do trabalhador**

O empregador não pode:

- Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- Impedir que o trabalhador preste a sua atividade sem justificação;
- Diminuir, ilegalmente, a retribuição;
- Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo coletivo;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoas por ele indicadas.



### *Direitos e deveres da entidade patronal*

De acordo com o **artigo 19.º da Lei do Trabalho**, são considerados **deveres mútuos**:

1. Os empregadores e os trabalhadores devem respeitar e fazer respeitar as leis e os acordos coletivos que lhes sejam aplicáveis e colaborar para a obtenção de níveis elevados de produtividade da empresa e na promoção humana e social do trabalhador.
2. A parte que, culposamente, desrespeitar os seus deveres é responsável pelo prejuízo que causar à outra parte.



## Deveres da entidade patronal

São deveres fundamentais da entidade patronal:

- Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, em particular, no que respeita à saúde, higiene e segurança no trabalho;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, proporcionando-lhe, na empresa ou fora dela, oportunidade de formação profissional adequada ao posto de trabalho; Pagar pontualmente uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;
- Permitir ao trabalhador o exercício de cargos de representação em organizações de trabalhadores e da atividade sindical, não o prejudicando por esse exercício;
- Prevenir riscos de doenças e acidentes profissionais, fornecendo ao trabalhador a informação e os equipamentos necessários à prevenção;
- Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal ao serviço da empresa com indicação dos nomes, data de admissão, tipo de contrato de trabalho, cargo, remuneração, férias e faltas justificadas e não justificadas;
- Tratar o trabalhador com respeito e justiça, não atentando contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade.

## *Proposta de trabalho*

### 1. Oportunidades de formação numa empresa de bolachas:

Esta empresa valoriza a formação e o desenvolvimento de todos os trabalhadores, para ganharem experiência e para terem possibilidade de serem promovidos.

O mais importante contacto é o supervisor da linha de montagem, que está hierarquicamente acima. Esta pessoa ajuda a lidar de imediato com qualquer problema.

Nos primeiros seis meses haverá oportunidades para discutir as necessidades de formação de cada funcionário com o superior imediato. As necessidades de formação de cada operário estão em constante avaliação. Conjuntamente com o supervisor e os formadores, serão ensinadas as competências necessárias,



incluindo a segurança no trabalho.

A empresa também encoraja a continuidade de estudos no tempo livre. Se o funcionário escolher um curso adequado às necessidades da empresa, será reembolsado da propina e das taxas de exame.

- 1.1. Indique as razões pelas quais a empresa acima dá formação aos seus empregados.
- 1.2. Indique quem beneficia da formação.
- 1.3. Dê um exemplo de formação em contexto de trabalho e outro exemplo de formação externa.



# Retribuição

## Introdução

A retribuição, paga pela entidade patronal, é a prestação a que o trabalhador tem direito em função do cargo que exerce e dos serviços que presta, isto é, em contrapartida do



seu trabalho.

De acordo com o **artigo 38.º, nº1**, todo o trabalhador, sem qualquer distinção, tem direito a receber uma remuneração justa, que tenha em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, observando-se

o princípio de que para trabalho igual ou do mesmo valor é devido um salário igual. Ainda, no mesmo artigo, se acrescenta no seu **nº 2**, que a remuneração do trabalhador não pode ser inferior ao valor mínimo definido por lei ou acordo coletivo da categoria.

**Retribuição** – é a que o trabalhador recebe exclusivamente como contraprestação certa do trabalho prestado. Corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho acordado.

A remuneração pode ser fixa ou variável (artigo 39.º da Lei de Trabalho).

**Remuneração fixa** – o valor certo e definido no contrato de trabalho a ser pago periodicamente ao trabalhador pela prestação de trabalho.

**Remuneração variável** – aquela que, além da remuneração fixa, é paga ao trabalhador com base no seu desempenho ou produtividade.

Não são consideradas parte da remuneração:

- a. Os valores pagos a título de ajuda de custo, incluindo transporte, alimentação, alojamento ou os valores pagos em razão de transferência do trabalhador para outro local de trabalho;
- b. As gratificações ou a participação em lucros concedidas em razão do desempenho económico da empresa ou estabelecimento;
- c. Os valores pagos pela prestação de trabalho extraordinário;
- d. Outros benefícios extraordinários concedidos pelo empregador.





A remuneração é paga em dinheiro, devendo o pagamento ser feito em moeda com curso legal no país, através de cheque ou mediante transferência bancária.

O trabalhador deve autorizar por escrito quaisquer descontos ou retenções que incidam sobre a remuneração (artigo 42.º, nº 1 da LT).

Sem prejuízo do previsto no número anterior, o empregador está autorizado a efetuar descontos ou retenções para o Sistema de Segurança Social, bem como noutros casos determinados por lei ou por decisão judicial. Os descontos efetuados não podem exceder, por mês, 30% do valor total da remuneração recebida pelo trabalhador.

O trabalhador tem direito a um **subsídio anual** de valor não inferior a 1 salário mensal, que deve ser pago pelo empregador até ao dia 20 de Dezembro de cada ano civil. O cálculo do subsídio anual é proporcional aos meses de trabalho prestado em cada ano civil.

A retribuição é fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

## *Sistemas salariais*

Do ponto de vista empresarial, o nível ótimo de salário é aquele que conjuga o máximo de produtividade com a satisfação dos trabalhadores ao seu serviço.

Assim:

- Salários elevados impedem investimentos, desencorajam os sócios e dificultam o seu recurso ao crédito;
- Salários baixos desencorajam os melhores trabalhadores, baixam a produtividade, aumentam a rotação de mão-de-obra e, conseqüentemente, elevam os custos de seleção e receção do pessoal.

**Existem diferentes sistemas salariais.** No entanto, todos têm como objetivo:

- Obter a máxima participação, intelectual e manual, dos trabalhadores nas tarefas da empresa;
- Distinguir os trabalhadores que mais investem as suas capacidades ao serviço da empresa;
- Premiar os que mais contribuem para os lucros da empresa;
- Estabelecer justiça e equidade em termos de retribuição.



Os sistemas salariais mais frequentemente utilizados pela empresa são:

**1º Salário proporcional ao tempo**

Quando o salário pago ao trabalhador é função do tempo que este passa na empresa, ao seu serviço. O salário é independente da sua produtividade, pois a retribuição paga é sempre a mesma, isto é, a acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador. É o tipo de salário mais utilizado.

**2º Salário à peça**

O trabalhador é pago de acordo com a sua produção, pelo que o salário é diretamente proporcional ao rendimento do trabalhador. É, pois, um sistema salarial que premeia o esforço de produção do trabalhador, mas que pode conduzir ao seu esgotamento por falta de períodos de descanso.

**3º Salário com prémios individuais**

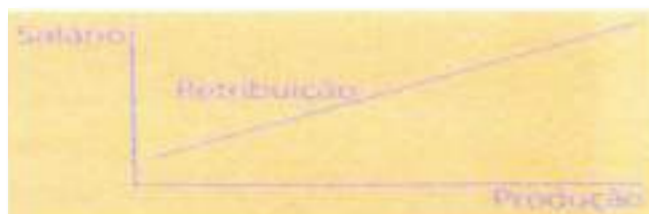
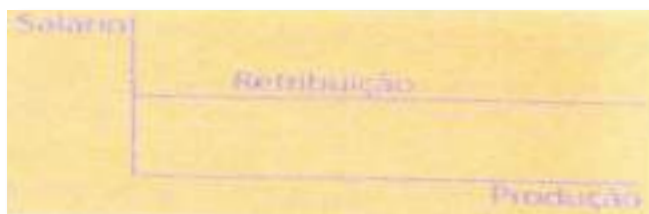
Neste sistema a retribuição compreende:

- uma parte fixa;
- uma parte variável, que é função da produtividade do trabalhador.

**4º Salário com prémio coletivo**

A entidade patronal, com o intuito de incentivar os trabalhadores, adota um sistema em que, para além de um salário fixo, paga um prémio, que pode ser, por exemplo, em função do volume de vendas ou do lucro do período.

Graficamente, temos:





## Proposta de trabalho

Atente na seguinte oferta de trabalho:

### Precisa-se

Necessitamos urgentemente de um empregado comercial.

### Oferecemos:

Bom nível salarial (pagamos à hora)

Boas condições de trabalho

Formação

### Pedimos:

Boa presença

Boa capacidade de comunicação

Interesse pelo desporto

**P.F. contacte Costa & Santos, Lda.**

- a. Costa & Santos, Lda. paga à hora. Indique dois outros sistemas de pagamento que poderia usar com os seus empregados.
- b. Analisando a oferta de emprego, apresente razões que levem as pessoas a querer trabalhar nesta empresa.



# Prestação de trabalho

## *Local de trabalho*

De acordo com o **artigo 17.º, nº 1 da Lei de Trabalho**:

O trabalhador exerce as suas funções no local de trabalho estabelecido no contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

Deste modo, a entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, apenas nas seguintes situações:

- Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.



Caso se verifique prejuízo, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito a indemnização, nos termos previstos no artigo 55.º.

Os custos com a transferência do trabalhador, definitiva ou temporária, são da exclusiva responsabilidade do empregador, não podendo, de forma alguma, ser suportados pelo trabalhador.

## *Horário de trabalho*

**Tempo de trabalho** – é o período de tempo durante o qual o trabalhador desempenha a sua atividade ao serviço da entidade patronal e ainda as interrupções ou intervalos constantes da regulamentação de trabalho, bem como as resultantes dos usos da empresa (necessidades pessoais do trabalhador, limpezas, manutenção de equipamentos, cargas, descargas, intervalos para refeição e as impostas por normas de higiene e segurança e saúde).

O restante tempo denomina-se tempo de descanso.

É da competência do empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.



Considera-se **horário de trabalho** o período de tempo em que o trabalhador coloca as suas capacidades físicas e intelectuais ao serviço da entidade empregadora, ou seja, as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Na elaboração dos horários de trabalho, a entidade empregadora deve ter em conta os seguintes princípios básicos:

- facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, nomeadamente os de formação técnica ou profissional;
- tomar em consideração as exigências de proteção, de segurança e da saúde dos trabalhadores;
- adotar para os trabalhadores com capacidades de trabalho reduzidas horários de trabalho que se mostrem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

Deve ainda ter-se em atenção que:

- o período normal de trabalho não pode exceder 8h por dia, nem 44h por semana.
- Após um período de 5 horas de trabalho ininterrupto, o trabalhador tem direito a um intervalo, para descanso, de, pelo menos, 1 hora.

**Período normal de trabalho** – é o tempo em que o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade, medido em nº de horas por dia e por semana;

**Período de descanso** – é aquele que não é considerado tempo de trabalho.

Compete à entidade empregadora elaborar o horário de trabalho. No entanto, para a sua elaboração deve consultar organizações representativas dos trabalhadores com 3 objetivos:

- proteger a segurança e saúde do trabalhador;
- conciliar o trabalho com a vida familiar do trabalhador;
- facilitar a frequência de curso escolar ou de formação técnica e profissional.



## Trabalho extraordinário

**Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do período normal de trabalho.

De acordo com o **artigo 27.º da Lei de Trabalho**:

1. O trabalho prestado em horas extraordinárias é remunerado com a remuneração horária normal, acrescida de 50%.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório é remunerado com a remuneração horária normal acrescida de 100%.
3. A duração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório não pode ultrapassar 8 horas por dia.
4. Cada trabalhador não pode prestar mais do que 4 horas de trabalho extraordinário por dia ou 16 horas por semana.
5. Excetuam-se dos limites previstos nos n.º 3 e 4 os trabalhos prestados em casos de força maior ou que sejam indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
6. O empregador deve possuir um registo em relação a cada trabalhador, do qual consta o início e o termo das horas extraordinárias de trabalho.



## Trabalho noturno



**Trabalho noturno** – é o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

De acordo com o **artigo 28.º da Lei de Trabalho**, a prestação de trabalho noturno, entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, é remunerada com a remuneração horária normal acrescida de 25%.

## Trabalho por turnos

**Trabalho por turnos** – modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos posto de trabalho, em períodos de trabalho diferentes.



Diz-nos o **artigo 29.º da LT** que, no trabalho por turnos, devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse o período normal de trabalho, nos termos previstos no artigo 25.º (período normal de trabalho).



A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

### *Proposta de trabalho*

Acho o meu trabalho muito aborrecido. O salário é bom porque o trabalho é um tédio. Tento pensar no que vou fazer no fim-de-semana e como vou gastar o que ganho. Sinto-me bloqueado com este trabalho, porque nada acontece. O problema é que tenho de repetir a mesma tarefa hora após hora e não dá para pôr algo da nossa personalidade. Gostaria de ter sido cozinheiro, mas nunca consegui passar as provas de seleção.

- Por que pensa que a satisfação no trabalho pode ser baixa numa linha de produção?
- Que espécie de compensação pode oferecer um empregador para melhorar a satisfação no trabalho?
- Como será possível melhorar a satisfação no trabalho para quem trabalha em linhas de produção?

### *Férias, feriados e faltas*

#### **Férias**

De acordo com o **artigo 32.º da LT**:

O trabalhador tem direito a férias remuneradas por cada ano de trabalho prestado.

O período de férias não pode ser inferior a 12 dias úteis.

Nos casos de cessação do contrato de trabalho antes de completado o ciclo de 1 ano de trabalho, o trabalhador tem direito a férias proporcionais à razão de 1 dia por cada mês trabalhado.





O período de gozo de férias deve ser marcado por acordo entre o trabalhador e empregador, cabendo ao empregador, na falta de acordo, defini-lo.

Se o empregador, culposamente, impedir o gozo das férias, dentro dos 12 meses subsequentes à data em que o trabalhador tenha adquirido o direito, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente ao dobro da remuneração dos dias de férias não gozados.

### **Feriados**

São considerados feriados obrigatórios os estabelecidos na lei.

A não prestação de trabalho nos dias de feriado obrigatório não determina a perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos do trabalhador.

### **Faltas**

Considera-se **falta** a ausência do trabalhador do local de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado a prestar a sua atividade.

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

As faltas justificadas devem ser comunicadas antecipadamente, ou logo que possível, ao empregador, não implicando a perda da remuneração ou de quaisquer outros direitos.

O trabalhador pode faltar justificadamente 3 dias por ano em caso de:

- Casamento;
- Morte de membros da família;
- Eventos comunitários e religiosos.

O trabalhador pode igualmente faltar justificadamente ao trabalho por motivo de doença ou acidente, mediante a apresentação de atestado médico, até 12 dias por ano, dos quais 6 são remunerados por inteiro e os 6 dias restantes remunerados a 50% do valor da remuneração diária.

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade determinando a perda da remuneração correspondente ao período em falta, sendo descontado na antiguidade do trabalhador, assim como também podem constituir fundamento para rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 50.º.





As faltas justificadas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador.

O empregador pode exigir que o trabalhador faça prova dos fatos alegados para a justificação da falta.

### *Proposta de trabalho*

De acordo com a Lei do Trabalho, comente as seguintes expressões, afirmando se são verdadeiras (V) ou falsas (F):

1. Durante o período probatório, só o trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho.
2. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho.
3. As faltas injustificadas apenas determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência e não desconto da antiguidade do trabalhador.
4. O trabalhador pode faltar justificadamente 5 dias por ano em caso de casamento.



# Formas de cessação do contrato de trabalho

De acordo com o **artigo 46.º da Lei do Trabalho**, o contrato de trabalho cessa por:

- Caducidade;
- Acordo entre as partes;
- Rescisão por iniciativa do trabalhador;
- Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa;
- Rescisão por razões de mercado, tecnológicas ou estruturais relativas à empresa ou estabelecimento.

## **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca:

- Com a verificação do prazo do contrato de trabalho por tempo determinado;
- Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o trabalho ou do empregador de o receber, tais como, morte do trabalhador ou morte do empregador que acarrete o encerramento das atividades da empresa ou encerramento total e definitivo da empresa por outros motivos – neste caso sem prejuízo do estabelecido nos artigos 18.º e 52.º;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.

## **Acordo entre as partes**

Segundo o **artigo 48.º da Lei de Trabalho**, o empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, o qual deve ser celebrado por escrito e assinado por ambos, mencionando os termos em que se dá a cessação, a data da celebração do acordo, o início da produção dos efeitos, bem como, se couber, a compensação a receber pelo trabalhador.



### **Rescisão por iniciativa do trabalhador**

Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

A comunicação de rescisão deve ser feita por escrito e apresentar os factos que a justificam, dentro dos quinze dias seguintes ao acontecimento desses factos.

Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a. Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador estabelecidos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo coletivo;
- b. Falta de pagamento pontual da remuneração;
- c. Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, praticadas pelo empregador ou por seu representante;
- d. Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a execução do contrato de trabalho;
- e. Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador, quando ultrapassado um período de 3 meses.

A rescisão com base nos fundamentos previstos nas alíneas a) a c) focadas anteriormente confere ao trabalhador o direito a uma indemnização sem prejuízo da instauração do devido processo legal para apurar as responsabilidades civil e criminal do empregador ou seu representante.

Aquela indemnização é calculada nos termos do disposto no artigo 55.º (Reintegração e Indemnização) da LT, tendo o trabalhador direito ao dobro dos valores indicados naquele artigo.

O empregador pode impugnar em tribunal a rescisão por iniciativa do trabalhador, no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º (Resolução de conflitos).

Se o tribunal declarar improcedente a justa causa invocada pelo trabalhador, o empregador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos causados.

O trabalhador pode, ainda, cessar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.



A falta de cumprimento total ou parcial do aviso prévio estabelecido anteriormente determina o pagamento de uma indenização pelo trabalhador ao empregador de valor igual à remuneração correspondente aos dias não cumpridos.

### **Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa**

O **artigo 50.º da LT** diz-nos que constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.

Na apreciação da justa causa deve ser tido em conta o grau de lesão dos interesses do empregador, o carácter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e colegas de trabalho e demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Constituem justa causa para a rescisão, sem necessidade de aviso prévio, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima e repetida às ordens dadas pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos;
- Faltas injustificadas ao trabalho por mais de 3 dias seguidos ou por mais de 5 dias intercalados num mês;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao respetivo cargo ou função;
- Comportamento intencional ou negligente que coloque em perigo a segurança ou as condições de saúde no local de trabalho ou de que resulte danos a outro trabalhador;
- Comportamento intencional ou negligente do qual resultem danos materiais em bens, ferramentas ou equipamentos do empregador;
- Violência física sobre outras pessoas no local de trabalho, salvo se exercida em legítima defesa;
- Comportamento desonesto ou imoral que ofenda os outros trabalhadores e/ou o empregador;
- A quebra do sigilo profissional e a revelação de informações ou de segredos relativos à atividade prestada pelo empregador;
- Condenação criminal do trabalhador, com sentença transitada em julgado, desde que a pena a cumprir torne impossível a prestação do trabalho.



O contrato de trabalho não pode ser rescindido sem que o trabalhador apresente a sua defesa, aplicando-se as regras previstas nos artigos 23.º (Poderes do empregador e poder disciplinar) e 24.º (Processo disciplinar).

Contudo, a rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa é ilícita quando:

- a. O motivo justificativo para a rescisão for considerado improcedente;
- b. Não tenha sido precedida do processo disciplinar;
- c. No decurso do processo disciplinar não tenha sido respeitada alguma das formalidades previstas na lei, nomeadamente a falta de audição do trabalhador e a falta de fundamentação da decisão;
- d. Se tiverem decorridos os prazos para instauração do processo disciplinar, de prescrição da infração e do processo disciplinar, e para execução da sanção disciplinar.

### **Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais**

Tendo por base o **nº 1 do artigo 52.º da LT**, o empregador pode rescindir contratos de trabalho com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais desde que a rescisão seja indispensável para a viabilidade económica ou reorganização da empresa. A rescisão do contrato de trabalho nos termos do nº 1 só pode ter lugar após recurso às medidas previstas no artigo 15.º (Suspensão do contrato ou redução do período normal de trabalho).

O empregador pode, com os fundamentos referidos no nº 1, rescindir um ou mais contratos de trabalho.

Sempre que o empregador pretenda proceder à rescisão de contratos de trabalho nos termos deste artigo, deve comunicar essa intenção, por escrito, aos trabalhadores afetados e aos seus representantes, caso existam, remetendo ainda uma cópia ao Serviço de Mediação e Conciliação.

Dessa comunicação devem constar os seguintes dados:

- a. Os fundamentos para a rescisão;
- b. O número, identificação e as categorias dos trabalhadores abrangidos;
- c. Os critérios com base nos quais foram selecionados os trabalhadores cujos contratos devem ser rescindidos;
- d. O período de tempo durante o qual vão ser efetuadas as rescisões.



No prazo de cinco dias após o envio da comunicação indicada, o empregador deve dar início a negociações com os trabalhadores ou seus representantes com vista à obtenção de um acordo sobre o processo de rescisão dos contratos de trabalho.

O Serviço de Mediação e Conciliação participa nas reuniões realizadas entre o empregador e os trabalhadores ou seus representantes com o objetivo de conciliar os interesses das partes.

Já o **nº 1 do artigo 53.º da LT** diz-nos que, concluído o processo de negociação entre as partes, sem que tenha sido possível evitar rescisões contratuais, o empregador comunica a cada trabalhador afetado, por escrito, com cópia para a comissão representativa, caso exista, e para o Serviço de Mediação e Conciliação, a decisão de rescisão com indicação expressa do motivo que a fundamenta, da data de cessação do contrato e do montante da indemnização a receber.

Essa mesma comunicação deve ser comunicada com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data de cessação do contrato caso o trabalhador tenha uma antiguidade inferior ou igual a 2 anos, e com a antecedência mínima de 30 dias caso o trabalhador tenha uma antiguidade superior a 2 anos.



## Propostas de trabalho

Dos exemplos seguintes, refira aqueles que constituem um despedimento com justa causa ou um despedimento sem justa causa.

- a. Uma empresa de táxis despede um dos seus motoristas, depois de um jornal sensacionalista o ter identificado como homossexual. A companhia de táxis alega que este facto diminuirá a clientela.
- b. Um empregado é apanhado pelas câmaras de segurança a escrever *grafittis* acerca do diretor na parede exterior da sede da empresa.
- c. Foi feita queixa de um gestor sénior que, de forma continuada, beliscava o traseiro de uma jovem empregada e fazia comentários brejeiros.
- d. Um empregado da empresa faz campanha para a inscrição no sindicato de outros empregados, durante os intervalos e as horas de almoço.
- e. Um novo empregado da empresa relata que outro empregado esteve envolvido num assalto há vinte anos atrás.
- f.



# Bibliografia

O professor que lecionar o módulo fará a proposta dos livros, revistas, legislação diversa, endereços da internet e/ou outros recursos, para que os alunos possam desenvolver os estudos e as pesquisas indispensáveis ao seu processo de aprendizagem.

A título de exemplo, sugere-se a seguinte bibliografia/recursos:

## Livros

NETO, Abílio, (2005), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina.

FERNANDES, António Monteiro (2005), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

## Outros Recursos

Retroprojektor;

Projektor de slides;

Vídeos;

Ecrã de parede;

Equipamento de vídeo;

Expositores para apresentação de trabalhos.

## Endereços da Internet

Faculdade de Direito – Universidade de Coimbra - [www.fd.uc.pt](http://www.fd.uc.pt)

Faculdade de Direito – Universidade de Lisboa - [www.fd.ul.pt](http://www.fd.ul.pt)

Faculdade de Direito – Univ. Nova de Lisboa - [www.fd.unl.pt](http://www.fd.unl.pt)

Universidade Lusíada - [www.por.ulusiada.pt](http://www.por.ulusiada.pt)

Universidade Lusófona - [www.ulusofona.pt](http://www.ulusofona.pt)

Universidade Moderna - [www.umoderna.pt](http://www.umoderna.pt)

Universidade Nacional Timor Lorosa'e – [www.untl.tl](http://www.untl.tl)

Ministério das Finanças de Timor – [www.mof.gov.tl](http://www.mof.gov.tl)

