

Liberdades e limites jurídico-laborais na gestão das organizações hodiernas

Manuel Silvestre Conde¹, Paula Marques Santos²
sconde@estgl.ipv.pt; psantos@estgl.ipv.pt

¹ORCID: 0000-0003-3856-6475; ²ORCID: 0000-0002-1350-4203

^{1,2}*Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego/Instituto Politécnico de Viseu, Portugal;*
²*CEPESE*

Resumo

A gestão de pessoas e bens sempre pressupôs e exigiu uma constante atuação ponderada e inovadora por parte dos elementos pertencentes aos órgãos executivos das organizações. De forma espontânea ou por necessidade urgente de adaptação devido a contingências da conjuntura social e económica, os gestores e todos os seus colaboradores sentem a permanente necessidade de reinventar novas formas de coordenação de todos os elementos constituintes do processo de produção.

Pretende-se, neste trabalho, mediante uma metodologia humanístico-interpretativa, fundamentada numa pesquisa bibliográfica e descritiva, e de uma forma reflexiva, abordar a gestão de recursos humanos de uma organização, a qual, independentemente da validade de uma nova ideia e, em abstrato, poderá ser caracterizada como (r)evolucionária, estará sempre dependente das aptidões físicas e intelectuais dos seus destinatários e, também, dos limites que a lei, em especial, a laboral, lhe pode impor. Destarte o presente trabalho centra-se na análise de algumas figuras jurídicas laborais que podem ser um apoio ao processo criativo dos gestores, mas poderão ser também um limite à própria criação, ou pelo menos extensão, dessa nova forma de gerir.

Palavras-Chave: gestão das organizações, liberdades jurídico-laborais, limites legais.

Abstract

The management of people and assets has always presupposed and required constant thoughtful and innovative performance by the members of the executive bodies of organizations. Spontaneously or due to an urgent need for adaptation due to contingencies in the social and economic conjuncture, managers and all their employees feel the permanent need to reinvent new forms of coordination of all the constituent elements of the production process.

The aim of this work, that follows the humanistic-interpretative methodology, based on bibliographic and reflective research, is to address the human resources management of an organization, which regardless of the validity of a new idea and, in an abstract mode, can be characterized as (r)evolutionary, will always be dependent on the physical and intellectual skills of its receivers and also, of the limits that the law, in particular, the labor law, can impose. Thus, the present work focuses on the analysis of some legal labor figures that can support the creative process of managers but may also be a limit to the creation itself, or at least an extension, of this new way of managing.

Keywords: organizations management, legal and labour freedoms, legal limitations.

1. Introdução

A atual realidade social e, em concreto, a realidade laboral é cada vez mais dinâmica, impondo a obtenção constante de conhecimentos e competências que permitam não só (sobre)viver, mas sobretudo conviver com um dos suportes essenciais dos negócios onde as organizações se encontram e movimentam, isto é, o mundo digital. As organizações tiveram de se adaptar às novas

dinâmicas impostas pela era digital, tentando prosperar dentro desta nova realidade social, que inclui também uma nova realidade negocial.

Todas as organizações são constituídas por um elemento pessoal (titular/es da organização, superiores hierárquicos e trabalhadores em geral) e por um elemento patrimonial (nomeadamente instalações, máquinas, matérias primas, produtos acabados ou serviços prestados) e, ainda que cada vez mais o mundo digital permita a ausência do trabalhador em grande parte de qualquer processo produtivo, é incontornável que as pessoas são o elemento fundamental que suporta a existência de qualquer entidade organizacional.

Assim, se relativamente ao segundo elemento – patrimonial, às organizações basta ter disponibilidade financeira para investir, adaptar e atualizar este elemento, relativamente ao elemento pessoal, a simples existência de capital para a formação dos colaboradores pode não ser suficiente.

A atual era digital encontra cada vez maior receptividade, ao que acresce a vontade inabalável de sucesso que os gestores têm num processo constante de criação de novas formas de comunicar, organizar e produzir. No seio de várias organizações, analisando o seu específico modo de atuação, é possível verificar uma enorme sintonia de intenções relativamente à necessidade de organizar de forma diferente, de apetrechar os colaboradores com novos conhecimentos e aptidões e de criar, inclusive, novas formas de trabalho ou potenciar algumas que até um passado recente eram residuais (teletrabalho).

No entanto, pensamos que a abordagem da alteração de padrões comunicacionais e organizacionais dentro de qualquer organização, os quais em muito se concretizam na alteração das condições de trabalho dos seus colaboradores, obriga a uma análise relativamente aos próprios objetivos de mudança e soluções que estão a surgir, bem como uma análise dos poderes e limites de quem gere as organizações, para, desta forma, não só verificar o mérito de uma nova realidade organizacional, mas também apreciar a virtude das decisões a implementar.

A análise de alguns dos principais poderes do empregador deve efetuar-se através de uma abordagem dos limites e extensão daqueles, enquadrada nas grandes mudanças que dada a legislação laboral tem sofrido, as quais, no seu cômputo geral, têm sido designadas de processo de “flexibilização” do Direito do Trabalho (Ramalho, 2012).

No Direito do Trabalho português têm surgido soluções legislativas que se caracterizam, nalguns aspetos, por uma tendência de diminuição da relevância de um dos seus fundamentos – a proteção do trabalhador, sobretudo devido a alguma padronização das categorias dos trabalhadores, ao aumento do setor secundário nas atividades económicas, ao conceito de trabalho como forma de obtenção de rendimento e não como meio de realização pessoal do trabalhador e à necessidade de adaptação das organizações, por forma a serem mais competitivas, tudo isto culminando no esvanecer do fundamento humanista da relação laboral em benefício da perspetiva empresarial.

Muitos dos fundamentos do processo de “flexibilização” são aqueles que supra se verteram. No entanto, o ponto de suporte desta dinâmica legislativa assenta na técnica da inclusão da figura do ‘interesse da empresa’ em várias normas laborais; contudo, o controlo do uso e demonstração concreta desta figura é quase sempre judicial e sucessivo, o que na prática resulta, por vezes, numa utilização indevida e ilícita.

Assim, torna-se imperativo que o estudo dos poderes do empregador, constantes nos princípios gerais do direito laboral e nas normas jurídicas laborais, dê a devida relevância ao processo de “flexibilização”.

2. Referencial teórico

A atividade laboral é marcada por uma constante evolução, o que obriga a constantes ajustes de todo ou parte do processo produtivo, no qual também se inclui a prestação da atividade por parte do trabalhador, daí a necessidade de o empregador ter poderes que lhe permitam a contínua adequação daquele processo.

As orientações e classificações doutrinárias dos poderes legais que o empregador tem à sua disposição são variadas, pelo que se torna necessária uma definição de um desses poderes e um esforço de delimitação da sua aplicabilidade.

O Código do Trabalho (CT) (Portugal, 2020) atual apenas preceitua de forma explícita dois poderes, o de direção e o disciplinar, e é sobre o primeiro que nos iremos debruçar. Existem várias classificações para os poderes que o empregador detém na relação laboral, sendo a mais clássica a que enuncia quatro: poder determinativo, que permite ao empregador definir o posto de trabalho e tarefas concretas; o poder conformativo, que faculta ao empregador a possibilidade de determinar o *modus operandi* do trabalhador; o poder regulamentar, que dá liberdade ao empregador de criar regras; e o poder disciplinar, que autoriza o empregador a aplicar sanções quando o trabalhador não cumpre os seus deveres.

Ainda na vigência da Lei do Contrato Individual de Trabalho (Decreto-Lei n.º 49.408, 1969), alguma doutrina definia três poderes que a lei investia o empregador para gerir o processo produtivo: diretivo, regulamentar e disciplinar.

O poder diretivo, diretamente relacionado com o dever de obediência, permite ao empregador uma indicação genérica da atividade do trabalhador e posteriormente a possibilidade de especificar as tarefas concretas e a forma como devem ser executadas, através de ordens e diretrizes (Xavier, 1993). Ainda assim, o empregador pode exigir do trabalhador uma constante atualização e alteração de tarefas, devido à constante alteração/modernização do processo produtivo.

O poder disciplinar permite ao empregador aplicar sanções ao trabalhador quando este tem condutas que prejudicam ou colocam em perigo os interesses da empresa. Por fim, o poder regulamentar permite que a entidade patronal possa criar regulamentos internos cuja principal função é a exteriorização dos poderes organizacionais diretivos e disciplinares daquela (Xavier, 1993).

Para Romano Martinez (2019), ao enunciar outra classificação e na senda do CT (Portugal, 2020), o empregador tem dois poderes – o de direção e o disciplinar. No entanto, o primeiro inclui três dos poderes atrás referidos (determinativo, conformativo e regulamentar). Com base no poder de direção (artigo 97.º; e alínea e), do art. 128.º, n.º 1, do CT), o empregador pode indicar a atividade, o modo e o local para a realizar, efetuar alterações, fiscalizar a atividade e, ainda, delegar este poder, de forma genérica ou limitada, em pessoal dirigente.

Por seu lado, Palma Ramalho considera que o poder diretivo “permite ao empregador orientar o trabalhador quanto ao modo de execução da atividade laboral, tanto através de ordens diretas, como de instruções genéricas” (Ramalho, 2012, p. 446), tendo como respetivo, do lado passivo, o dever de obediência do trabalhador. Assim, o poder de direção está diretamente relacionado com a prestação de trabalho, dada a constante mutação que esta sofre ao longo da vida ativa do trabalhador, atualmente mais incisiva e abrangente, com a digitalização nos processos de produção.

Destarte, a autora conclui que a necessidade de determinação da função do trabalhador fundamenta o instituto da flexibilidade funcional e a constante necessidade de modelação concreta da atividade fundamenta o uso do instituto da mobilidade geográfica, como também alterações do modo e tempo de prestação dessa atividade.

Independentemente das alterações introduzidas na lei nos últimos anos, o poder regulamentar é uma realidade autónoma relativamente aos poderes de direção e disciplinar, já que o regulamento (interno) da empresa deve ser respeitado pelo trabalhador e pelo empregador, mesmo quando se socorre dos outros poderes. Assim, o empregador está munido de três poderes autónomos – de direção, regulamentar e disciplinar, sendo que o primeiro inclui os poderes determinativo e conformativo (Ramalho, 2012, 2014; Amado, 2014).

3. Metodologia

O estudo que agora apresentamos segue uma metodologia essencialmente qualitativa, fundamentando-se na pesquisa bibliográfica e exploratória. Esta análise bibliográfica acerca dos poderes jurídicos do empregador e respetivos deveres do trabalhador (poder de direção, poder disciplinar, subordinação jurídica, dever de obediência, entre outros) permitiu-nos apresentar uma reflexão crítica acerca dos mesmos nas relações que se estabelecem no mercado de trabalho e do respetivo impacto nas organizações e na necessidade permanente de controlo do uso dos poderes por parte do empregador.

O presente estudo procura, assim, responder à questão de partida: “O Direito do Trabalho permite aos gestores e/ou empregadores nas organizações todas as mudanças inerentes à digitalização?”.

Destarte, temos como objetivos: 1) Definir os principais poderes que o Direito do Trabalho concede aos empregadores para proceder a mudanças no processo produtivo e organizacional; 2) Minuciar qual o âmbito do poder de direção do empregador; 3) Descrever e compreender o limite imposto à gestão das organizações, tendo em conta o aspeto da pessoalidade na relação contratual laboral e os direitos dos colaboradores.

4. Apresentação e discussão reflexiva

O vínculo jurídico laboral caracteriza-se por ser uma realidade jurídica complexa e dinâmica: complexa, na medida em que não existem apenas os deveres de prestar trabalho e de pagar a retribuição e, em contraponto, os direitos a exigir a prestação do trabalho e o pagamento da remuneração; mas tanto para o empregador, como para o trabalhador, a lei concede outros direitos e deveres, os quais devem ser definidos com a exatidão possível, tendo em conta a dinâmica da relação laboral.

No entanto, atendendo à posição de superioridade do empregador, torna-se imperioso que estes mesmos sejam limitados, por forma a evitar abusos no seu exercício, dado permitirem alguma discricionariedade decisória, porque, apesar de, tal como refere Romano Martinez “a autotutela efetuada pelas partes no domínio contratual está sujeita a uma fiscalização a exercer pelos tribunais” (Martinez, 2019, p. 604), bastantes situações não chegam ao conhecimento judicial, ou, mesmo chegando, a situação já se consumou e o efeito prático da decisão judicial é inócuo.

Observa-se que o trabalhador, enquanto subordinado (jurídico), confrontado com a possibilidade de, imediatamente, cumprir ou não uma ordem dada pelo empregador e não tendo a certeza (necessária) se a deverá realizar, a que acresce o receio justificado da violação do dever de obediência, acaba por se resignar, efetuando tarefas ou acordando em situações jurídicas que a lei não permite, tolerando assim imposições ilegais por parte do empregador.

4.1 Fundamentos dos poderes do empregador

O vínculo laboral que se estabelece entre empregador e trabalhador não se esgota nos seus direitos e deveres principais (atividade laboral e remuneração), pressupõe, também, que ambas as partes detenham outros direitos e deveres, que estejam prescritos na lei.

O próprio CT, nos seus artigos 127.º e 128.º (Portugal, 2020), define um elenco alargado, mas não completo, dos principais deveres. Nestes dispositivos legais é possível constatar que os deveres vão muito além dos aspetos objetivos (direitos e deveres principais) que conduziram à celebração de um contrato de trabalho, pois não só o trabalhador tem de adotar comportamentos que extravasam a simples realização da sua atividade, como também o empregador está vinculado a deveres relativos à pessoa do trabalhador.

Torna-se claro que empregador e trabalhador não só têm deveres com uma vocação patrimonial, como também pessoal, e é este aspeto de pessoalidade do vínculo laboral que deve ser considerado para efeitos de interpretação das normas laborais e compreensão do seu uso na prática, nomeadamente aquando do exercício do poder de direção por parte do empregador.

Atentas as considerações efetuadas, constata-se que o empregador é quem mais beneficia de muitos dos normativos resultantes da “flexibilização” do Direito do Trabalho através do uso dos seus poderes, tornando-se assim necessária a análise dos aspetos que estão na génese destes e a definição e delimitação do poder de direção. Indissociável da existência dos poderes do empregador está a posição do seu destinatário (trabalhador).

A situação jurídica do trabalhador no âmbito do contrato de trabalho é de subordinação jurídica, que se caracteriza por ser um estado pessoal e não apenas uma derivação da heterodeterminação da atividade desenvolvida pelo trabalhador, dada a amplitude dos poderes do empregador, correspondentes a esta subordinação. Devido à subordinação jurídica, o trabalhador não só tem de cumprir ordens concretas, instruções e diretrizes genéricas emanadas pelo empregador (e/ou superiores hierárquicos), como tem de respeitar as regras elaboradas e acatar as sanções disciplinares, quando não cumpre algum dever. Destarte, a subordinação jurídica concretiza-se através do dever de obediência do trabalhador (Portugal, 2020, art. 128.º, n.º 2).

Esta realidade contratual de empregador e trabalhador só se justifica e compreende com o recurso a dois aspetos indissociáveis da relação de trabalho: o elemento organizacional e o elemento pessoal, dado que o trabalhador presta a sua atividade numa organização criada pelo empregador e este apenas consegue gerir esta realidade produtiva porque obtém do trabalhador o seu empenhamento pessoal.

Devido ao elemento organizacional, grande parte das soluções legislativas, sobretudo as mais recentes, têm dado um relevo cada vez maior ao designado “interesse da empresa”, ao que esclarecemos, interesse sobretudo do empregador. É com base neste interesse de gestão (do empregador) que institutos como o da mobilidade funcional e geográfica são usados unilateralmente pelo empregador.

O trabalhador tem de executar as tarefas concretas para as quais foi contratado e adaptar-se às novas exigências de laboração e gestão e, ainda, encontra-se adstrito ao dever de obediência, pelo que não são apenas a mecânica humana e aptidão intelectual (mitigada pela autonomia relativa) que o trabalhador disponibiliza ao empregador, mas sim grande parte dos seus aspetos complexos que o constituem enquanto ser humano, não só intrínsecos (nomeadamente a personalidade) como extrínsecos (relações sociais e familiares).

Como compensação do envolvimento pessoal do trabalhador, a lei protege a sua posição, quer de forma positiva direta (CT, art. 49.º e 249.º), quer de forma positiva indireta (CT, art. 126.º) quer, ainda, de forma negativa, ao vincular o empregador a vários deveres acessórios e ao atribuir garantias àquele (CT, art. 127.º e 128.º). Apesar disso, alguns direitos e garantias do trabalhador sobrepõem-se ao estabelecido no próprio contrato individual de trabalho ou à dinâmica da relação de trabalho, como é o caso de questões atinentes aos direitos de personalidade (CT, art. 14.º e seg.), aos seus interesses pessoais e familiares, ou mesmo relativamente a questões de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Com esta panóplia de direitos e garantias concedidas ao trabalhador, o legislador tenta compensar o cometimento pessoal do trabalhador, mas, em nosso entender, sobretudo quando se está perante a utilização do poder de direção por parte do empregador, suportado numa ou em várias normas jurídicas, esta compensação/proteção acaba, na prática, por se esvanecer, já que a igualdade legal formal não é e não se traduz numa igualdade ou equilíbrio real das situações concretas dos contraentes.

4.2 Limites do poder de direção

O poder de direção é um elemento caracterizador e fundamental da relação laboral, mas devido à constatação de que este poder pode ser enfraquecido pelos novos tipos de vínculos laborais e pelo aumento de formas de organização do trabalho menos verticais e mais autónomas, tem levado a que o legislador aumente o âmbito de abrangência deste poder e permita a sua utilização com base em fundamentos cada vez mais vagos existentes nas atuais normas jurídico-laborais. Ainda, em abono do aumento da intensidade do poder de direção do empregador, está o carácter de indeterminação da prestação do trabalhador, dada a necessidade de as empresas se adaptarem constantemente à permanente evolução dos processos de produção.

Apesar do aumento do vigor do poder de direção na relação laboral, o mesmo tem limites, quer no seu âmbito, quer no seu uso, ou seja, o seu conteúdo e exercício encontram-se limitados pela própria definição e alcance do seu conceito, pelas cláusulas existentes no contrato de trabalho celebrado e pelas normas jurídicas constantes do CT (art. 127.º) e por instrumentos de regulamentação coletiva, sendo que, se estes limites forem ultrapassados, o trabalhador não só pode, como deve, recusar-se a executar uma qualquer ordem, instrução ou diretriz emanada do empregador ou a sujeitar-se a uma qualquer situação. Aliás, o exercício do poder de direção pelo empregador está restringido não só pelos limites legais, como também pelo controlo estadual (Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT) e controlo pelos representantes dos trabalhadores – os sindicatos. Além disso, deve-se ter em conta que a definição do dever de obediência permite definir as limitações do poder de direção, além de que este está igualmente delimitado pelo local de trabalho e horário.

Na senda de opiniões anteriores, consideramos que os limites do dever de obediência são os direitos e garantias do trabalhador (Portugal, 2020, art. 128.º, conjugado com o disposto no art. 129.º), os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador (CT, art. 14.º), a licitude das ordens, instruções, diretrizes e regras emanadas pelo empregador, a deontologia própria de certas atividades e a relativa autonomia técnica que o trabalhador sempre tem. Desta forma, se são estes os limites do alcance do dever de obediência, são, ao mesmo tempo, as fronteiras do poder de direção do empregador, dada a sua sinalamaticidade (Martinez, 2013; Portugal, 2020; CRP, arts.61.º e 62.º).

O poder de direção é, todavia, um poder bastante amplo, dado o grau de indeterminação da atividade laboral e o carácter continuado do vínculo laboral, o que aumenta as exigências de adequação do comportamento do trabalhador às necessidades do empregador e, ainda, pelas amplas possibilidades que a lei confere ao empregador de unilateralmente proceder a ajustes ou modificações da prestação, não só no modo de execução das tarefas como nas condições externas, tais como de tempo e de lugar.

5. Considerações finais

A sinalamaticidade que o legislador tenta demonstrar ao conceder garantias e direitos acessórios a ambos os contraentes da relação laboral, fundamentando, assim, a maior relevância que o interesse da empresa, não é verificável em grande parte das situações reais, já que o trabalhador se sujeita a condições de legalidade duvidosa ou mesmo ilegais, pois não reage devido a possíveis

consequências (sobretudo disciplinares), à falta de informação e capacidade financeira e à dificuldade de prova dos factos.

Concluindo, o poder de direção tem como fundamentos a indeterminação da prestação de trabalho, a constante necessidade de adequação dessa prestação à prestação de trabalho dos outros trabalhadores e a adaptação obrigatória às novas exigências que se colocam à organização de produção, pelo que é um poder relativamente discricionário, tal como relativamente discricionária é a própria atividade de gestão por parte do empregador. Mas a discricionariedade não permite, de forma alguma, situações de uso do poder de direção de forma arbitrária, não fundamentada, ilícita ou, como por vezes são os casos do uso do instituto da flexibilidade funcional ou mobilidade geográfica.

Apesar das limitações existentes relativamente ao poder de direção e seu respetivo uso, o que se pretende é que, na prática, o empregador não o possa utilizar fora do âmbito da função jurídica e económica para o qual aquele poder lhe é concedido por lei.

A quase totalidade das situações laborais que são sujeitas à decisão dos tribunais do trabalho referem-se à falta de pagamento de salários, despedimentos e acidentes de trabalho, já que se um trabalhador tiver de realizar uma qualquer tarefa ou sujeitar-se a uma qualquer situação em violação dos seus direitos não se socorre dos serviços de um advogado e muito menos recorre à via judicial. Tem sido, sobretudo, através das estruturas representativas dos trabalhadores e das autoridades administrativas inspetivas – ACT, que algumas das situações claras de abuso por parte do empregador são analisadas e acauteladas. A fiscalização do cumprimento dos limites do poder de direção muitas vezes não existe e, quando é efetuada, não é preventiva, pelo que muitas das situações que o trabalhador consente e que violam os seus direitos não são possíveis de evitar.

Entendemos, ainda, que deve imperar, como no restante sistema jurídico, um princípio de concordância prática das soluções legislativas e situações reais juridicamente relevantes, concordando com a posição defendida por Leal Amado, o qual sublinha a existência de um conflito de direitos entre empregador e trabalhador e que apenas através de “uma cuidada e laboriosa tarefa de concordância prática entre eles, de acordo com o princípio da proporcionalidade” (Amado, 2014, pp. 230-231), este entendido enquanto adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido restrito, é possível evitar situações de arbitrariedade, ilegalidade e abuso por parte do empregador no exercício do seu poder de direção. Contudo, não bastam institutos jurídicos como os da boa-fé e do abuso do direito para balizar a atuação do empregador, até porque estes mesmos institutos contêm, também, bastante indefinição.

Como tal, é necessário que o legislador, a jurisprudência, a doutrina, as entidades representativas dos trabalhadores e autoridades administrativas inspetivas trabalhem em colaboração, os primeiros quatro concretizando limites do poder de direção, e o quinto aumentando a sua presença nos locais de trabalho e realizando inspeções mais profundas às condições de trabalho.

Por mais que as soluções judiciais sejam justas e tentem repor a legalidade, o facto é que o trabalhador, na singularidade e iminência de uma situação concreta em que tenha de reagir, não tendo um suporte sólido do qual se possa socorrer por forma a tomar uma decisão, acaba por acatar ordens ou aceitar situações, que posteriormente se vem a verificar que violam claramente os seus direitos. Estas situações, de diminuição do nível real de proteção dos trabalhadores, são agora mais frequentes devido à inclusão de conceitos vagos em normas laborais (inclusão derivada do fenómeno da flexibilização), e que podem conduzir a um desmesurado poder de direção.

Inevitável se torna encontrar critérios mais objetivos que balizem a atuação do empregador no uso do seu poder de direção e que permitam ao trabalhador ter conhecimento do que deve efetuar, daquilo a que deve (ou não) sujeitar-se e do que não deve cumprir.

Referências

- Acórdão Supremo Tribunal Justiça, Proc. n.º 07S4478*, de 07 de maio de 2008. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954foce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6034d5fde5ef31a58025747f0047892a?OpenDocument>
- Acórdão Supremo Tribunal Justiça, Proc. n.º 248/10.OTTBRG.P1.S*, de 12 de agosto de 2013. Disponível em:
http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/proc24810_OTTBRG.pdf
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013*, de 12 de outubro de 2013. Disponível em:
<https://data.dre.pt/eli/actconst/602/2013/10/24/p/dre/pt/html>
- Acórdão Tribunal Relação Porto, Proc. n.º 431/17.7T8AGD.P1*, de 11 de abril de 2018. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/1863A55765353F64802582830036F756>
- Amado, J. L. (2014). *Contrato de Trabalho* (4.ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Autoridade para as Condições do Trabalho (2019). *Código do Trabalho anotado*. Disponível em:
[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/LegislacaoNacional/Documents/CodigoTrabalho_annotado_outubro2019.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/LegislacaoNacional/Documents/CodigoTrabalho_annotado_outubro2019.pdf)
- Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro 1969. *Diário do Governo*, n.º 275/1969, 1.º Suplemento, Série I.
- Decreto-Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro. *Diário da República*, n.º 127/2019, Série I.
- Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. *Diário da República*, n.º 121/2012, Série I
- Martinez, P. R. (2013). *Direito do Trabalho* (6.ª ed.). Lisboa: Almedina.
- Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho* (9.ª ed.). Lisboa: Almedina.
- Portugal (2020). *Código do Trabalho* (16.ª ed.). Porto: Porto Editora.
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho, parte I – Dogmática Geral*. (3.ª ed.). Lisboa: Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2014). *Tratado de Direito do Trabalho, parte II – situações laborais individuais*. (5.ª ed.). Lisboa: Almedina.
- Xavier, B. G. L. (1993). *Curso de Direito do Trabalho* (2.ª ed.). Lisboa/São Paulo: Edições Verbo.