



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**ESCOLA DE DIREITO DO PORTO**

**A EXCEÇÃO DE NÃO CUMPRIMENTO NO ÂMBITO DO CONTRATO DE  
TRABALHO**

**POSSÍVEL APLICAÇÃO DA FIGURA A ALGUNS INSTITUTOS**

---

CATARINA RIBEIRO DOMINGUES LOURENÇO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-CIVILÍSTICAS

SOB A ORIENTAÇÃO DO PROFESSOR DOUTOR JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES

PORTO

2014



“Perante o desenrolar da vida prática, com necessidades que diariamente se renovam, formas sempre mais complexas e variáveis, não pode o jurista alhear-se como em “torre de marfim” nos esquemas de uma ciência puramente lógica. De vez em quando, há-de curvar-se para o que lateja à sua roda, avaliar e criticar os seus próprios juízos de valor, vendo a que distância o formulário estreito de uma contingente ordenação fica dos novos interesses e das reais aspirações da prática.”

Orlando de Carvalho

## AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Júlio Gomes pelos conhecimentos transmitidos, orientação dada e oportunidade de criar.

Mas porque o “eu” é também resultado dos que me rodeiam, não posso deixar de agradecer aos que sempre me acompanharam.

A ti Mãe, dedico este trabalho. As palavras escasseiam quando penso em te agradecer todo o apoio, dedicação, paciência, motivação, ensinamentos... Por tudo: obrigada!

A ti Pai, por tudo, mas principalmente por teres ficado comigo e neste último ano não teres perdido a oportunidade de me ensinares o que é a força de viver e nunca desistir!

À minha família – a todos e a cada um!

À minha Ju, meu pilar e porto de abrigo, amiga de todos os momentos!

A ti, por me apoiares e tentares compreender-me!

Aos meus amigos por toda a amizade e por terem sempre uma palavra de incentivo!

A todos, o meu mais sincero obrigada!

Estas palavras não seriam escritas sem vós!

## NOTA PRÉVIA

A presente dissertação foi organizada por forma a que todas as referências bibliográficas fossem apostas em nota de rodapé.

Relativamente a obras, foi seguida a seguinte estrutura: nome do(s) autor(es) da obra – sendo primeiramente indicado o nome e de seguida o(s) sobrenomes – e título da mesma em itálico, seguido da indicação, sempre que exista, do volume, edição (ocultando-se sempre que se reporte à primeira), editora, local, ano e página(s) a que nos referimos em concreto.

No que toca a artigos doutriniais, consultados em revistas ou compêndios, a estrutura adotada centrou-se em: nome do autor, título do artigo colocado entre aspas, indicação do nome da revista ou compêndio de doutrina precedido por “*in*”, seguido da indicação sempre que esteja disponível, do nº da revista, editora, local, ano e página(s) a que concretamente nos referimos.

Nas notas de rodapé, a primeira indicação da obra ou artigo vem com a informação completa disponível nos termos acabados de indicar; nas seguintes, limitamo-nos a indicar o nome do autor, seguido da expressão “*op. cit.*” e da(s) página(s) a que nos queremos referir, sendo que, quando hajam várias obras citadas ou artigos do mesmo autor colocaremos, após a indicação do seu nome, a primeira palavra que os identifique, em itálico seguido de reticências.

No corpo do texto, os autores referenciados serão anunciados pelo nome abreviado pelo qual são reconhecidos.

No que se refere às indicações de decisões jurisprudenciais, optámos pela indicação do Tribunal que as proferiu, seguido da data do mesmo e da indicação do número do processo. Quando não haja indicação em contrário, todas as decisões podem ser encontradas em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Em bibliografia final encontram-se todos os autores mencionados em corpo de texto ordenados alfabeticamente e indicar-se-á, sempre que possível, o ISBN (*International Standard Book Number*) ou o ISSN (*International Standard Serial Number*). Relativamente a artigos doutriniais far-se-á ainda referência à página inicial e final do artigo em causa.

Todas as transcrições feitas de obras estrangeiras foram por nós traduzidas, pelo que a tradução é da nossa exclusiva responsabilidade.

O presente texto encontra-se redigido ao abrigo do novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, assinado em Lisboa a 16 de Novembro de 1990 e aprovado para ratificação pela Resolução da Assembleia da República nº 26/91 de 23 de Agosto.

## LISTA DE ABREVIATURAS

AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
Ac.	Acórdão
Art.	Artigo(s)
BMJ	Boletim do Ministério da Justiça
CC	Código Civil
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CDP	Cadernos de Direito Privado
CEJUR	Centro de Estudos Jurídicos do Minho
Cf.	Conferir
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DLG	Direitos, Liberdades e Garantias
Ed.	Edição
ENP	Empresa Nacional de Publicidade
ERDP	Editorial Revista de Derecho Privado
I.P.	Instituto Público
Nº	Número(s)
<i>Op. cit.</i>	<i>Opus citatum</i>
P.	Página
Pp.	Páginas
Proc.	Processo
PSP	Polícia de Segurança Pública
PUC	Publicações Universidade Católica
RCT	Regulamento do Código de Trabalho
RDES	Revista de Direito e de Estudos Sociais

RDT	<i>Revue de Droit du Travail</i>
REDT	<i>Revista Española de Derecho del Trabajo</i>
RLJ	Revista de Legislação e Jurisprudência
Ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
T.	Tomo
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TRP	Tribunal da Relação do Porto
<i>Vd.</i>	<i>Vide</i>
Vol.	Volume

## ÍNDICE

Introdução .....	8
I – A <i>exceptio</i> - generalidades e aproximação à sua aplicação ao Contrato de Trabalho ...	9
II – A possível presença da <i>exceptio</i> em alguns institutos do Contrato de Trabalho.....	22
1. O não pagamento do salário .....	24
2. O não pagamento de outras prestações (não consideradas retribuição) .....	32
3. A violação das condições de trabalho .....	36
4. O assédio moral ou <i>mobbing</i> .....	45
5. A natureza jurídica do direito à greve .....	50
Conclusão.....	54
Bibliografia .....	57

## INTRODUÇÃO

O tema que nos propomos tratar está ligado a dois ramos do Direito: o Direito do Trabalho e o Direito Civil.

Decidimos debruçar-nos sobre este tema por considerarmos interessante tentar averiguar da viabilidade/utilidade da aplicação da figura típica do Direito Civil – exceção de não cumprimento do contrato – no Direito do Trabalho.

Isto porque, após uma pesquisa inicial, apercebemo-nos que em Portugal a aplicação desse instituto é residual, ou praticamente “inexistente”.

Não se ignora existirem institutos próprios do Direito do Trabalho, quiçá até mais completos e abrangentes do que o regime da exceção.

Porém, tal não invalida que possam existir outras situações em que a sua aplicação possa constituir uma mais-valia para o sistema jurídico português, à semelhança do que acontece noutros países europeus.

É o que tentaremos perceber.

Por razões imperativas de espaço impôs-se-nos a escolha. Assim, focar-nos-emos apenas na análise da *exceptio* invocada por um dos sujeitos da relação contratual – o trabalhador – e, ainda assim, abordando apenas alguns temas, que se nos afiguraram mais importantes, na perspetiva da possível aplicação prática.

Como não podia deixar de ser, iniciaremos por uma análise da figura civilística, partindo então depois para a sua aproximação no Direito do Trabalho.

Já neste âmbito, começaremos por abordar a suspensão do contrato de trabalho por não pagamento do salário, seguida da análise da possibilidade de aplicação da *exceptio* no âmbito do não pagamento de outras prestações, não abrangidas no conceito legal de retribuição. Passaremos então à questão da violação das condições de segurança e saúde, bem como do assédio moral. Por último, faremos uma breve alusão ao direito à greve, com o único intuito de o diferenciar da *exceptio*.

## I – A EXCEPTIO

### GENERALIDADES E APROXIMAÇÃO À SUA APLICAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

Relacionando-se esta exposição com a figura da *exceção de não cumprimento*, cumpre iniciar a sua abordagem com uma breve resenha do seu regime em Direito Civil.

O CC dedica-lhe apenas quatro artigos, os art. 428º a 431º, o que poderia indicar ser reduzido o seu campo de aplicação ou ausência de polémica doutrinal e/ou jurisprudencial.

Contudo, veremos que não é assim e que essa simplicidade de tratamento é meramente aparente.

Como primeira nota, cumpre desde logo assinalar que, para que a exceção possa ser validamente invocada, é necessário que o incumprimento que lhe está subjacente não seja definitivo pois, caso assim fosse, não haveria qualquer pretensão a ser protegida por esta via.

É que, a finalidade da exceção de não cumprimento é promover a realização integral da prestação ou do contrato acordado entre as partes – o sinalagma – ; nesta medida, ela tem um efeito coercivo, ou seja, cada um dos contraentes sente-se obrigado a cumprir, pois caso não o faça, também não verá o seu interesse satisfeito.

Sendo esta a finalidade, naturalmente que apenas tem sentido invocar a *exceptio* durante a vigência do contrato que lhe está subjacente; assim, se por qualquer razão a prestação se tornar impossível, os contraentes perderem o interesse na realização do contrato, ou mesmo se o contrato se mostrar extinto, já não é legítimo o recurso à exceção de não cumprimento.<sup>1</sup>

Em segundo lugar, é também importante referir que o incumprimento subjacente à invocação da *exceptio* não necessita de resultar de uma conduta culposa do devedor; “[n]a medida em que a exceção de não cumprimento **não tem uma finalidade sancionatória**

---

<sup>1</sup> Cf. Ac. do TRP, de 19.12.2012, proc. nº 2279/08.0TJPRT.P1.

(...) também o incumprimento fundante pode ou não estar relacionado com uma conduta culposa.”<sup>2</sup>

Posto isto, passemos à análise dos pressupostos essenciais da *exceptio*.

Os contratos devem ser pontualmente cumpridos e a obrigação de qualquer das partes só se tem por cumprida se a prestação a que se vinculou se mostrar integralmente realizada, no tempo e lugar próprios: art. 406º, nº 1, 762º, nº 1, 763º, nº 1 e 777º do CC.

Refere o art. 428º do CC:

*1 - Se nos contratos bilaterais não houver prazos diferentes para o cumprimento das prestações, cada um dos contraentes tem a faculdade de recusar a sua prestação enquanto o outro não efetuar a que lhe cabe ou não oferecer o seu cumprimento simultâneo.*

*2 - A exceção não pode ser afastada mediante a prestação de garantias.*

Constituem, portanto, pressupostos essenciais da exceção de não cumprimento:

- a) “Existência de um contrato bilateral;
- b) Não existência da obrigação de cumprimento prévio por parte do contraente que invoca a exceção;
- c) Não cumprimento, ou não oferecimento do cumprimento simultâneo da contraprestação;
- d) Não contrariedade à boa fé.”<sup>3</sup>

Temos, portanto, que o âmbito de aplicação da exceção se limita aos contratos bilaterais.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> JOSÉ CARLOS BRANDÃO PROENÇA, *Lições de Cumprimento e Não Cumprimento das Obrigações*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 144.

<sup>3</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A exceção de não cumprimento do contrato*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 194.

<sup>4</sup> Não cuidaremos aqui dos ditos contratos bilaterais imperfeitos, que a doutrina considera não passíveis da invocação da exceção, atenta a falta de corresponsabilidade e interdependência entre as prestações. Sobre o tema, *vd.*, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ibidem*, pp. 40 e 41, bem como, JOÃO CALVÃO DA SILVA, *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2002, pp. 333 e 334.

É característica dos contratos bilaterais ou sinalagmáticos a *reciprocidade* e *interdependência* das obrigações dos contraentes, ou seja, deles “(...) não só nascem obrigações para ambas as partes, como essas obrigações se encontram unidas uma à outra por um vínculo de *reciprocidade* ou *interdependência* (...)”.<sup>5</sup>

No domínio dos contratos bilaterais, ao *sinalagma genético* acresce o *sinalagma funcional*, correspondente às prestações fundamentais ou acessórias provenientes do desenvolvimento da relação contratual e a corresponsabilidade das prestações das partes nasce daquilo que por elas foi querido (*ut des, facio ut facias*).

Nas palavras de Almeida Costa: “[q]uando esse nexa se refere ao momento da celebração do contrato, quer dizer, só surge a obrigação de um dos contraentes se surgir a do outro, fala-se de *sinalagma genético*. (...) Trata-se, porém, de *sinalagma funcional*, se a reciprocidade ou contrapartida das prestações se manifesta e releva durante a vida do contrato, designadamente aquando à simultaneidade do cumprimento, ou seja, a execução por uma das partes encontra-se condicionada à execução pela outra.”<sup>6</sup>

É deste sinalagma que se irá aferir da corresponsabilidade entre obrigações principais.

Por regra, e atenta a correspondência sinalagmática, a exceção apenas opera entre duas obrigações principais, não abrangendo as obrigações secundárias, “(...) que têm carácter acessório ou complementar em relação à estrutura do contrato e ao escopo fundamental prosseguido pelas relações obrigacionais dele derivadas; de facto, tal estrutura tem por objecto uma «troca de prestações», isto é, uma troca entre as obrigações principais desse contrato (e não entre quaisquer outras).”<sup>7</sup>

Ora, é por força de as obrigações principais no contrato de trabalho se cifrarem, dum lado, na prestação de trabalho e, doutra banda, no pagamento da retribuição, que reside normalmente o grande obstáculo ao funcionamento da exceção de não cumprimento noutros campos do contrato de trabalho.

---

<sup>5</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, p. 396.

<sup>6</sup> MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 12ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 361.

<sup>7</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A exceção...*, *op. cit.*, p. 38.

Porém, mesmo no âmbito dos contratos civis, já não é de agora que se admite que, em certas circunstâncias, se possa invocar validamente a exceção perante o incumprimento de uma obrigação secundária.

Posto é que, como refere Calvão da Silva, entre elas exista o nexo de corresponsabilidade e a interdependência: “[n]ada impede o funcionamento da *exceptio* nas obrigações acessórias emergentes do contrato, desde que o requisito fundamental da interdependência e corresponsabilidade se verifique entre elas. O que pode acontecer por força da autonomia da vontade ou como resultado da dinâmica da relação contratual, enquanto processo tendente ao cumprimento.”<sup>8</sup>

Partilhamos desta opinião: em determinadas circunstâncias, e sempre norteados pelo princípio da boa-fé, a *exceptio* deve poder ser invocada quando estejam em causa apenas obrigações acessórias<sup>9</sup> ou, pelo menos, quando apesar de a obrigação ser acessória, ela ponha em causa a obrigação principal.

Um exemplo clássico é o contrato de arrendamento. Residindo as obrigações principais na obrigação de pagamento da renda e na de entrega do imóvel, não se verifica o sinalagma entre a obrigação de pagamento da renda e a obrigação de reparações por parte do senhorio, pelo que o inquilino não pode deixar de pagar a renda mesmo perante a inércia do senhorio em proceder às obras de conservação.

Contudo, se as deteriorações do prédio forem de tal monta ou gravidade que impeçam o gozo do locado, ou que ponham em causa a saúde do inquilino, já a este deve ser facultado o recurso à *exceptio* para o não pagamento da renda (obrigação principal) enquanto o senhorio não realizar as necessárias reparações (obrigação secundária).<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> JOÃO CALVÃO DA SILVA, *op. cit.*, nota 602, p. 333.

<sup>9</sup> Com o mesmo entendimento, cf. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Da exceção de não cumprimento parcial e da sua invocação de acordo com a boa fé – Ac. do TRP de 10.03.2008, Proc. 544/08” *in* CDP, nº 25, CEJUR, Braga, 2009, pp. 60 e 61.

<sup>10</sup> Neste sentido, Ac. do STJ, de 11.12.1984, proc. nº 072090; em sentido contrário, Ac. do TRP, de 06.06.1991, proc. nº 9150067.

Numa outra perspetiva, importa ainda realçar o facto de não ter de se verificar uma “equivalência de valor” objetivo entre as prestações de ambas as partes.

Desde logo por imperativo do princípio da liberdade contratual e do da autonomia privada, os contraentes podem fixar quaisquer obrigações entre si, independentemente de entre elas existir um equilíbrio perfeito ou uma igualdade de valor objetivo.

É este o entendimento de José João Abrantes, que na esteira de Karl Larenz citado no livro daquele, escreve: “Não é necessário para a existência de um contrato “bilateral” que as prestações recíprocas sejam equivalentes *segundo um critério objetivo*; basta que cada parte veja, na prestação da outra, uma compensação suficiente à sua própria prestação. Portanto, o que interessa neste ponto é o juízo subjetivo de cada parte contratante.”<sup>11</sup>

Em Portugal, afirmam-se ainda adeptos desta tese subjetivista Antunes Varela<sup>12</sup> e Brandão Proença, referindo este último: “[r]elativamente ao estudo do *vinculum iuris*, atestado maior da juridicidade da obrigação, estamos com aqueles que afastam as teses monistas e dualistas, de sabor objetivo (...) e perfilham a tese subjetivista de fazer centrar o nexo direito à prestação-dever de prestar na *necessidade de cooperação* por parte do obrigado (...). Não ignoramos, contudo, que o *interesse do credor* pode ser satisfeito à margem da conduta do devedor, se pensarmos no mecanismo da execução específica (por ex., para entrega de coisa certa) ou no poder de intervenção dos terceiros no cumprimento das obrigações fungíveis.”<sup>13</sup>

Quanto ao requisito dos prazos de cumprimento, refere a lei “se não houver prazos diferentes para o cumprimento das prestações”, o que nos poderia levar a concluir que a exceção só operava nos casos em que estivesse previsto o cumprimento simultâneo das obrigações.

---

<sup>11</sup> KARL LARENZ, *Derecho de Obligaciones*, T. I, ERDP, Madrid, 1958, p. 267.

<sup>12</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *op. cit.*, Vol. I, p. 154.

<sup>13</sup> JOSÉ CARLOS BRANDÃO PROENÇA, *Direito das obrigações – relatório sobre o programa, o conteúdo e os métodos de ensino da disciplina*, PUC, Porto, 2007, p. 132.

Não é esse porém o sentido da lei. Como refere Almeida Costa, “[e]ste pressuposto carece, todavia, de interpretação exacta. Com efeito, o seu verdadeiro sentido é o de que o excepcionante não se encontra obrigado a cumprir antes da contraparte. E, assim, a diversidade de prazos apenas obsta à invocação da «exceptio» pelo contraente que primeiro deve efectuar a sua prestação, mas já nada impede o outro de opô-la.”<sup>14, 15</sup>

É neste campo que surgem algumas dificuldades de aplicação da *exceptio* ao contrato de trabalho.

Na verdade, defendem alguns autores que, atenta a natureza do contrato de trabalho, as obrigações dele emergentes – prestação de trabalho pelo trabalhador e correspondente retribuição pelo trabalho prestado por parte do empregador –, se vencem sempre em prazos diferentes, o que para estes autores seria desde logo um impedimento drástico e definitivo para o uso da exceção de não cumprimento.<sup>16, 17</sup>

De facto, se atentarmos no contrato de trabalho enquanto negócio jurídico, verificamos que, para além da característica da bilateralidade, existe uma outra, a de se tratar, pelo lado do trabalhador, de um contrato de execução “duradoura”<sup>18</sup>, também dita de “continuada”<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito...*, *op. cit.*, p. 365.

<sup>15</sup> Não obstante, é a própria lei a prever um desvio a esta regra: ainda que em circunstâncias limitadas, admite-se a invocação da *exceptio* para aquele que esteja obrigado a cumprir em primeiro lugar, como expressamente se dispõe no art. 429º do CC. Este preceito permite que o contraente obrigado a cumprir em primeiro lugar possa recusar a sua prestação enquanto a contraparte “não cumprir ou não der garantias de cumprimento, se, posteriormente ao contrato, se verificar alguma das circunstâncias que importam a perda de benefício do prazo”.

Essas circunstâncias que importam a perda do benefício do prazo estão contempladas no art. 780º/1 do CC, a saber: (i) a insolvência do devedor, ainda que não judicialmente declarada; (ii) a diminuição das garantias do crédito por causa imputável ao devedor; (iii) a não prestação das garantias prometidas.

<sup>16</sup> Cf. art. 428º, nº 1 do CC.

<sup>17</sup> Cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 598.

<sup>18</sup> Cf. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A exceção...*, *op. cit.*, p. 194.

Trata-se de contratos “(...) em que, tendo de ser feitas várias prestações, cada uma delas tem uma contraprestação correspondente (...)”.<sup>20</sup>

Assim entendidos os contratos de execução continuada, cremos já se mostrar superado o referido obstáculo dos diferentes prazos de vencimento das obrigações, pois tudo se passará como se cada uma dessas “várias prestações” pudesse ser vista como uma *quota* da prestação global, ganhando autonomia face às demais e, portanto, a necessitar da correspondente contraprestação.

Cremos ser este também o entendimento de Calvão da Silva, atentos os exemplos que refere, admitindo claramente a possibilidade de a exceção poder valer no “(...) contrato de trabalho: o trabalhador pode suspender a sua prestação laboral, se o patrão não lhe paga o salário (salário em atraso), não podendo, porém, quer-nos parecer, exigir mais tarde o salário correspondente ao período de suspensão da sua prestação laboral, já que esta, contraprestação correspondente daquele, não foi executada e a *exceptio* é um meio defensivo de autotutela.”<sup>21</sup>

Daqui se retira que, apesar de no contrato de trabalho os prazos de cumprimento não se encontrarem temporalmente, é razoável, para estes efeitos, fazê-los como que equivaler pois o objetivo global é a satisfação de ambas as partes contratantes (trabalhador e empregador).

Neste sentido, Júlio Gomes: “[o] desfasamento temporal entre as prestações não faz desaparecer a correspondência entre estas, a qual existe no âmbito da relação contratual encarada como um todo: raciocinar diferentemente equivale, segundo cremos, a cindir a unidade do contrato.”<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 280.

<sup>20</sup> ADRIANO PAES DA SILVA VAZ SERRA, “Exceção de contrato não cumprido (*Exceptio non adimpleti contractus*)”, in *BMJ*, nº 67, ENP, Lisboa, 1957, nota 10, p. 23.

<sup>21</sup> JOÃO CALVÃO DA SILVA, *op. cit.*, nota 559, p. 332.

<sup>22</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 871.

Os contratos sinalagmáticos (tal como o contrato de trabalho) têm como objetivo o cumprimento das duas obrigações que estão em causa. Por razões de justiça comutativa a lei cria um vínculo de interdependência entre ambas as obrigações para que seja mais difícil que um dos contraentes, apesar de ter cumprido a sua parte, saia daquele negócio insatisfeito. É também com este sentido de proteção que surge o instituto da *exceptio*, o de apoiar o cumprimento do contrato tentando sempre manter a subsistência da relação com a finalidade inicial, ou seja, o cumprimento do contrato tal como as partes inicialmente o idealizaram, satisfazendo-as.

No que toca ao terceiro pressuposto enunciado – o não cumprimento ou não oferecimento do cumprimento simultâneo da contraprestação –, cumpre dizer que, *a contrario*, caso o contraente se mostre pronto a cumprir ou ofereça o cumprimento em simultâneo o *excipiens* já não poderá persistir no recurso à exceção.

Mais uma vez, a ideia de justiça está aqui presente: se o contraente se mostra disponível para cumprir, seria contra a boa-fé o *excipiens* continuar com a sua pretensão de invocar a exceção.

Neste âmbito pode equacionar-se o problema do cumprimento defeituoso ou parcial, podendo dizer-se que “[d]e uma forma geral, (...) há *mau cumprimento* da obrigação sempre que a qualidade da prestação ou qualquer outra circunstância relevante do ponto de vista do interesse do credor não tenha sido respeitada, isto é, sempre que o devedor execute materialmente sem que com isso cumpra a obrigação a que está adstrito, porque o interesse do credor fica afectado em termos essenciais: a prestação é materialmente realizada, mas não o é nas condições acordadas, devidas.”<sup>23</sup>

Em causa, portanto, o já atrás referido *princípio da integralidade* da prestação (art. 763º, nº 1 do CC), permitindo ao credor recusar receber uma prestação parcial ou defeituosa, desde que passe o crivo do princípio da boa-fé.

E, também aqui, não se tratando de um incumprimento definitivo, é ainda necessário que a parte que tenha sido cumprida não invalide a restante, ou seja, que ainda seja possível e/ou viável cumprir a parte que está em falta.

---

<sup>23</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A exceção...*, *op. cit.*, pp. 82 e 83.

Daqui resulta que, para que possa falar-se deste tipo de cumprimento no âmbito da *exceptio*, é necessário que o credor tenha aceite a prestação, seja apenas uma parte dela, seja aquela que tenha algum tipo de defeito. Por seu turno, o credor deverá cumprir a parte correspondente àquela que recebeu.

As mais das vezes não será fácil estabelecer essa “correspondência”, muitas vezes só possível pelo recurso a critérios de *justiça* e de *equidade*, bem como ao princípio da boa-fé.<sup>24</sup>

No mesmo sentido vai José João Abrantes: “[s]e não é justo ficar a parte que recebe um cumprimento parcial ou defeituoso impedida de alegar a excepção, também o não é responder a uma falta insignificante do ponto de vista da economia contratual com a recusa *total* da sua prestação.”<sup>25</sup>

Exemplo clássico<sup>26</sup>, legal<sup>27</sup> e jurisprudencialmente aceite, é o de um contrato de compra e venda de um automóvel em que o vendedor cumpre defeituosamente por não entregar os documentos do veículo necessários à sua circulação, ou por não entregar a declaração de venda necessária para que o registo possa ser feito.

Neste caso, é hoje aceite que o comprador possa recorrer à excepção de não cumprimento para fazer valer a sua pretensão; aliás, em caso idêntico, já os nossos tribunais decidiram que, visto que o automóvel não tem qualquer utilidade sem os respetivos documentos, o comprador pode até excepcionar a totalidade do preço enquanto o vendedor não se disponibilizar a entregar os documentos<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> As dificuldades de adequação da proporção entre o que o *excipiens* recebeu e aquilo que lhe é legítimo excepcionar “revelam a inevitável distância que tantas vezes separa a solução teórica adequada da sua efectivação prática. Um desafio do direito e da justiça.” – MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, “Anotação ao Acórdão de 11 de Dezembro de 1984 do Supremo Tribunal de Justiça”, in *RLJ*, nº 3746, Coimbra Editora, Coimbra, 119º ano – 1986-1987, p. 146.

<sup>25</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A excepção...*, *op. cit.*, p. 95.

<sup>26</sup> Cf. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Da excepção...*, *op. cit.*, nota 22, p. 61.

<sup>27</sup> Cf. art. 882º, nº 2 do CC.

<sup>28</sup> Cf. Ac. do STJ, de 12.10.2006, proc. nº 06B2620.

Assim será, pois, como ensina Antunes Varela “[o] cumprimento defeituoso abrange, não só as deficiências da *prestação principal* ou de qualquer dever secundário de prestação, como também a violação dos *deveres* acessórios de conduta que, por força da lei (...), se integram na relação creditória, em geral, e na relação contratual em especial.”<sup>29</sup>

Concluindo, mesmo perante um cumprimento parcial ou defeituoso, pode ainda o credor deitar mão da *exceptio*, mais concretamente, na sua formulação latina, à *exceptio non rite adimpleti contractus*.

Por fim, o último pressuposto enunciado, de que no recurso à exceção devem as partes proceder de boa-fé.

Este princípio geral encontra-se plasmado no art. 762º, nº 2 do CC e “(...) deve considerar-se extensivo, através do canal aberto no nº 3 do artigo 10.º, a todos os outros domínios onde exista uma *relação especial* de vinculação entre duas ou mais pessoas.”<sup>30</sup>

Por ser um princípio que comporta regras de atuação e comportamento no âmbito jurídico, usualmente distingue-se entre boa-fé objetiva – consistindo em “(...) *regra de comportamento* (...) por se tratar de *Direito objetivo* (...)”<sup>31</sup> – e a boa-fé subjetiva – “[a] boa fé, enquanto norma de conduta, pode ser acatada, ou não, pelos particulares. Quando se verifique o seu acatamento, a situação jurídica do sujeito em causa é caracterizada pela conformidade com a boa fé objetiva, podendo, assim, considerar-se, ela própria como sendo *uma situação jurídica de boa fé* e estando o *sujeito considerado de boa fé*. É a boa fé do sujeito *ou boa fé subjetiva*.”<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Vol. II, 7ª ed., Almedina, Coimbra, 2007, p. 130.

<sup>30</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *ibidem*, p. 11.

<sup>31</sup> ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito das Obrigações*, Vol. I, 1986, AAFDL, Lisboa, 1980, p. 126.

<sup>32</sup> ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *ibidem*, pág. 126.

Neste sentido, afirma Menezes Leitão que a boa-fé subjetiva é aquela que vem plasmada no art. 1260º do CC, enquanto que a boa-fé objetiva é referida nos art. 227º, 239º, 334º, 437º e 762º, nº 2 do CC<sup>33</sup>.

Este princípio impõe aos contraentes que, tanto na formação, como na vigência, como no período pós-contrato, atuem segundo regras de condutas (seja por ação ou por omissão) que não impliquem prejuízo para a contraparte, visando sempre o objetivo inicialmente perseguido, sem descurar concessões relativamente a acontecimentos fortuitos que surjam no decurso do contrato.

E, essa “atuação correta”<sup>34</sup> vale, quer no que diz respeito às obrigações principais, quer relativamente às obrigações secundárias e aos deveres acessórios.

Desta forma, como refere Antunes Varela, “[a]ssim, ampliado e fortalecido, o princípio da *boa fé* torna-se, no direito português, um manancial inesgotável de deveres acessórios de conduta, quer dentro, quer fora do contrato, quer na realização do interesse para que directamente aponta a prestação devida, quer na tutela de todos os demais interesses do credor e do devedor envolvidos na relação obrigacional.”<sup>35</sup>

Assim, caso um dos contraentes considere ter o direito de excepcionar o cumprimento da sua obrigação, deve antes de mais ponderar se essa invocação cumpre as regras da boa-fé pois, caso não cumpra, a invocação será abusiva, o que nos remete para o instituto do abuso de direito (art. 334º do CC), que irá obstaculizar à validade ou operância da exceção.

Se virmos bem a *exceptio* é “(...) ela própria uma concretização histórica da boa fé (...)”.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Cf. LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações, Volume I – Introdução. Da constituição das obrigações*, 11ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 50.

<sup>34</sup> Ou o critério civilístico do *bonus pater familias*, consistente “(...) [n]o tipo de homem-médio ou normal que as leis têm em vista ao fixarem os direitos e deveres das pessoas em sociedade.” — JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *op. cit.*, Vol. I, p. 574.

<sup>35</sup> JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *op. cit.*, Vol. II, p. 14.

<sup>36</sup> ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Da Boa Fé no Direito Civil*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 1984, p. 847.

Desta forma, é necessário “haver uma *tripla relação* entre o incumprimento do outro contraente e a recusa de cumprir por parte do excipiente: relação de *sucessão*, de *causalidade* e de *proporcionalidade* entre uma e outra.”<sup>37</sup>

Uma relação de sucessão pois a atitude por parte do *excipiens* de invocar a exceção tem de ser necessariamente posterior a um incumprimento da outra parte ou, pelo menos, a uma declaração de que este não irá cumprir.

Por outro lado, uma relação de causalidade, no sentido em que a invocação da exceção deve ser consequência direta do ato de incumprimento da outra parte pois, caso existam outras motivações para a invocação da *exceptio*, esta será igualmente ilegítima.

Por fim, a relação de proporcionalidade, ou seja, o *excipiens* deve apenas excepcionar na medida do incumprimento da outra parte, e não por toda a sua prestação, sob pena de incorrer em abuso de direito. Noutra vertente, não deve onerar a prestação mais do que o necessário decorrente do próprio incumprimento.

E, por outro lado, o incumprimento ter também algum “peso” na economia do contrato, querendo com isto significar-se não ser legítimo invocar-se a exceção perante um incumprimento insignificante, ou, como refere Júlio Gomes o “(...) *incumprimento não terá sequer que ser necessariamente grave, embora, por outro lado, não possa ser um incumprimento ínfimo ou insignificante, de tal sorte que, à luz da boa fé, se deva considerar abusiva a invocação da exceção.*”<sup>38</sup>

O critério do *bonus pater familias* complementa um pouco o princípio, um tanto ou quanto abstrato, da boa-fé. Na verdade, não pode deixar de atender-se a que, tanto o princípio como o critério, têm sempre em conta o ser humano; ora, o que hoje é considerado boa-fé ou o homem comum, não o era há uns anos e não o será daqui a outros tantos.

Por isso, “[o] bom pai de família constitui um padrão jurídico, na acepção técnica acima firmada, correspondente à actuação do homem normal, colocado nas circunstâncias

---

<sup>37</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A exceção...*, *op. cit.*, pp. 106 e 107, na esteira de pérsico.

<sup>38</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Da exceção...*, *op. cit.*, p. 62.

do sujeito. A boa fé, embora comporte, nos seus modelos de decisão, à inclusão de padrões jurídicos, não se esgota num deles. No que toca ao cumprimento das obrigações, a boa fé é chamada a precisar e complementar a fonte negocial respectiva, actuando, depois, no conteúdo, seja para precisar a prestação, seja para lhe acrescentar os deveres acessórios.”<sup>39</sup>

Ainda uma breve referência ao nº 2 do art. 428º do CC: “a excepção não pode ser afastada mediante a prestação de garantias”.

Esta previsão legal parece-nos bastante acertada.

Na verdade, caso a “proibição” a que alude o artigo não existisse, acabaria por ser demasiado simples escapar à aplicação e ao objetivo último da *exceptio*: para tal, bastaria incluir uma cláusula no contrato em que os contraentes acordassem prescindir deste direito pela prestação de garantias.

Ora, sabido como é que muitas vezes as partes têm uma grande diferença de poder negocial, foi prevenido da parte do legislador acautelar e proteger o contraente com menor poder negocial.

Diga-se, porém, que tal não acontece em todas as legislações. Por exemplo, o regime jurídico civil italiano atinente à *exceptio*, permite a renúncia antecipada em algumas circunstâncias, dando lugar à prestação de uma caução caso as circunstâncias do caso concreto, apreciadas por um juiz, assim o exigirem, “(...) apenas a proibindo para as excepções de nulidade (absoluta e relativa) e de rescisão – pelo que é ela aplicável à *exceptio*.”<sup>40, 41</sup>

---

<sup>39</sup> ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Da boa...*, *op. cit.*, Vol. II, p. 1230.

<sup>40</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A excepção...*, *op. cit.*, p. 33.

<sup>41</sup> Cf. art. 1462º do *Codice Civile* italiano.

## II – A POSSÍVEL PRESENÇA DA *EXCEPTIO* EM ALGUNS INSTITUTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Após esta breve apresentação da figura da exceção de não cumprimento cabe-nos partir, nesta segunda parte, para a sua análise no contexto do Direito do Trabalho, mais concretamente, impõe-se a análise da possibilidade e utilidade da invocação da *exceptio* no domínio de um contrato de trabalho, por parte dos trabalhadores.

É certo que ela não está expressamente prevista no Código do Trabalho.

Mas, como refere Júlio Gomes, “[e]nquanto uma regra ou instituto do direito civil não se opuser e não conflitar com o escopo protector do direito de trabalho, não vemos dificuldades, em princípio, em aplica-la para resolver questões laborais.”<sup>42</sup>

Pensamos ter já ficado explícito que as características próprias do contrato de trabalho não são impeditivas da aplicabilidade da *exceptio*, verificados que sejam os seus pressupostos no caso em concreto.

De facto, verifica-se também no contrato de trabalho a bilateralidade e o nexo sinalagmático entre as prestações do trabalhador e do empregador.

Quanto ao facto de essas duas prestações não serem temporalmente correspondentes, tal não deve constituir impedimento, na medida em que o carácter de execução continuada da prestação do trabalhador não deixa de ter por correspondente a contraprestação do pagamento do salário, mês a mês (por regra).

Na doutrina estrangeira, nomeadamente em França, até já se admite que não será propriamente a prestação de trabalho efetiva que é correspondente da obrigação de retribuição por parte do empregador. É hoje entendido que, a contrapartida da retribuição é,

---

<sup>42</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, *op. cit.*, pp. 870 e 871.

por parte do trabalhador, a colocação à disposição do empregador, da sua força de trabalho.

43

Não podemos deixar de concordar com esses Autores uma vez que, a partir do momento em que o trabalhador se coloca à inteira disposição do empregador, parece-nos que o nexó sinalagmático se estabelece, independentemente da prestação efetiva do trabalho.

Ainda na linha do que se deixou dito na primeira parte – o que deve relevar é a *correspondência* existente entre as prestações e não a *qualidade* que elas têm na economia do contrato –, consideramos que, para além das prestações principais, também as prestações acessórias ou secundárias podem ser objeto da *exceptio*.

De seguida, analisaremos então algumas situações no âmbito do contrato de trabalho que, em nosso entender, a *exceptio* pode já estar implicitamente prevista ou possa ser útil, designadamente a suspensão do contrato de trabalho por não pagamento da retribuição, o não pagamento de prestações que são devidas ao trabalhador mas que não são consideradas retribuição, a violação das condições de segurança (higiene) e saúde do trabalhador e o assédio moral.

Estes serão os temas que nos propomos desenvolver, em estudo direcionado para a vertente individual do contrato de trabalho.

Porém, ainda que de forma breve, não podemos deixar, por último, de fazer referência ao problema, hoje tão discutido na doutrina, da natureza do direito à greve e à sua dimensão individual.

---

<sup>43</sup> Neste sentido, cf. GENEVIÈVE PIGNARRE e LOUIS FRÉDÉRIC PIGNARRE, “Le salaire contrepartie du travail ou les vertus du synallagmatisme revisité par le droit du travail”, in *RDT*, nº 11, Dalloz, Paris, 2011, p. 648.

## 1. O NÃO PAGAMENTO DO SALÁRIO

Na primeira parte desta dissertação tentamos averiguar da possibilidade de aplicação da *exceptio non adimpleti contractus* no âmbito do contrato de trabalho, tendo-se concluído pela afirmativa dado que, também neste tipo de contrato, as obrigações emergentes são “(...) recíprocas, simultâneas, contrapostas, unidas por um nexo de correspondência (interdependentes) (...)”.<sup>44</sup>

De seguida, afigura-se-nos ser pertinente abordar a viabilidade da utilização da exceção em alguns aspetos concretos da relação laboral.

Assim, iniciando esse percurso pela hipótese de falta de pagamento da retribuição devida ao trabalhador, cumpre desde logo registar que, até 1986, nada no Direito do Trabalho aludia à possibilidade de o trabalhador suspender o contrato de trabalho com base na falta de pagamento da retribuição.

A consagração expressa dessa possibilidade surge apenas com a Lei 17/86 de 14 de Junho, a dita Lei dos salários em atraso, que veio consignar “efeitos jurídicos especiais” ao “não pagamento pontual da retribuição” (cf. seu art. 1º).

Anteriormente a essa Lei, era entendimento geral que o trabalhador que não recebesse a sua retribuição, não tinha qualquer proteção especial; no entanto, entendemos, com José João Abrantes, que a exceção poderia ser aplicada ao contrato de trabalho nos casos anteriores à Lei 17/86 de 14 de Junho: “(...) da consagração expressa pelo legislador do direito de suspensão da prestação de trabalho da Lei nº 17/86 não se pode tirar a conclusão de que o art. 428º do Código Civil não contivesse no seu âmbito de aplicação a situação de não pagamento pontual pelo empregador de retribuições de trabalho.”<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> A. VÁSQUEZ VIALARD, “La aplicación de la excepción de cumplimiento de contrato en la relación laboral”, in *REDT*, nº 24, Civitas, Madrid, 1985, p. 468.

<sup>45</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A exceção...*, *op. cit.*, p. 191.

Atualmente, a possibilidade de o trabalhador recorrer à exceção de não cumprimento da sua prestação de trabalho em caso de não pagamento da retribuição, mostra-se previsto, no art. 325º e seguintes do CT, bem como no art. 25º e seguintes do Regulamento do Código de Trabalho (doravante designado RCT) – Lei 105/2009, de 14 de Setembro.<sup>46</sup>

Neste sentido e com uma incomplexidade apreciável, refere João Leal Amado que “A faculdade de o trabalhador suspender a prestação de trabalho consiste, por conseguinte, num regime especial de exceção de não cumprimento do contrato, a invocar pelo trabalhador no caso de falta de pagamento da retribuição. (...) [A] *exceptio* traduz-se numa resposta legítima do trabalhador-credor à falta de cumprimento do empregador: é este quem está em mora, recusando-se apenas aquele a cumprir porque o empregador está em mora e enquanto tal mora subsistir (o trabalhador está disposto a laborar, para tal bastando que o empregador cumpra), recorrendo, portanto, a um meio puramente defensivo.”<sup>47</sup>

É certo que esse regime de suspensão comporta uma extensão e garantias que a *exceptio non adimpleti contractus* não abrangeria (como por exemplo, a possibilidade de o trabalhador receber o subsídio de desemprego durante o tempo em que a suspensão durar). Não obstante, comungamos da opinião dos autores que consideram que o regime em que

---

<sup>46</sup> No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Garantia dos créditos laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos artigos 378º e 379º”, in *RDES*, Ano XLVI, Verbo, Lisboa, 2005, p. 209, em que refere que: “(...) o trabalhador que não recebeu a retribuição na data do vencimento pode suspender a execução da sua actividade, recorrendo à exceção de não cumprimento do contrato.”

<sup>47</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 346 e 347.

assenta esta suspensão é, na sua génese, o da *exceptio* <sup>48</sup>, uma “(...) adaptação da figura civilística da excepção de não cumprimento do contrato ao âmbito juslaboral (...)” <sup>49</sup>.

Desta forma, como já se antecipa, este regime consagrado no CT é mais vantajoso para o trabalhador do que aquele que adviria da aplicação da nossa figura de Direito Civil.

O art. 325º do CT refere quais os pressupostos em que a suspensão pode ser pedida pelo trabalhador.

Advirta-se porém que, como refere Romano Martinez “(...) não é necessário um comportamento culposo do empregador para que o trabalhador possa recorrer à excepção de não cumprimento. (...) Não obstante o direito poder ser exercido pelo trabalhador sem ter havido um comportamento culposo do empregador, não parece lícito que a excepção seja invocada perante qualquer incumprimento, principalmente quando a falta de pagamento respeita a uma parte reduzida da retribuição.” <sup>50</sup>

De acordo com o preceito, o trabalhador pode proceder à suspensão do contrato de trabalho em duas situações: (i) “*no caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias sobre a data do vencimento*” e (ii) antes mesmo de decorrido esse período de 15 dias, quando “*o empregador declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo*”.

Em qualquer das situações, o trabalhador terá de proceder à comunicação por escrito dessa sua intenção, tanto ao empregador como ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral. Esta comunicação deve ser feita com

---

<sup>48</sup> No mesmo sentido JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, *op. cit.*, pp. 877; bem como, CÉLINE ROSA PIMPÃO, *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, (Higiene) e Saúde no Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 130, referindo que: “(...) a falta de pagamento pontual da retribuição concede ao trabalhador o direito de suspender (por força da *exceptio*) (...)”.

<sup>49</sup> JOÃO LEAL AMADO, “O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o art. 364.º, nº2, do Código de Trabalho”, in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2006, p. 122.

<sup>50</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Garantia...*, *op. cit.*, p. 208.

uma antecedência mínima de oito dias em relação à data em que se pretende que a suspensão comece a fazer efeito.

Temos, portanto, que, caso o empregador nada declare, o trabalhador terá de aguardar 15 dias, após a data de vencimento da retribuição, para formalizar a sua intenção de suspender o contrato de trabalho; por outro lado, a comunicação tem de ser feita com, pelo menos, 8 dias de antecedência relativamente à data de início da suspensão.

Ou seja, o trabalhador terá de efetuar a sua prestação, no mínimo, por mais 23 dias, contados de forma contínua, após o incumprimento da prestação do empregador.

Contudo, na prática, esse período será sempre superior aos 23 dias, pois há que contar com a falta de prontidão do empregador ou do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral. Isto porque, passados os 15 dias sobre a data de vencimento da prestação do empregador, o trabalhador tem de pedir ao empregador uma declaração que mencione essa “*falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias*”; depois deve aguardar o prazo de 5 dias concedidos para a emissão da declaração; no caso de recusa por parte do empregador, pode então dirigir-se ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, o qual tem 10 dias para emitir a declaração.

Ou seja, mesmo no caso de o trabalhador ser absolutamente diligente no exercício dos seus direitos, ele tem de esperar 15 dias sobre a data de vencimento da prestação do empregador, aguardar 5 dias pela emissão da declaração por parte do empregador; em caso de recusa, aguardar mais 10 dias para que a declaração lhe seja emitida pelo serviço competente e, por fim, conceder os 8 dias para que a suspensão comece a produzir efeitos<sup>51</sup> – tudo visto, 38 dias no total.

É perante este tipo de situações que resulta oportuno questionar-se se os dois institutos não deveriam ser facultados ao trabalhador.

---

<sup>51</sup> De referir que a violação destes prazos constitui contraordenação leve, o que, na melhor das hipóteses, ou seja, fazendo pelo mínimo, corresponderá a duas unidades de conta.

Na verdade, põe-se hoje de parte a possibilidade de invocação da *exceptio non adimpleti contractus*, com o argumento de que o trabalhador tem já a hipótese de suspender o contrato de trabalho nos termos desse art. 325º do CT.

No entanto, pudessem as duas ser admitidas, como nos parece ser a melhor solução, continuaria a ser mais favorável ao trabalhador invocar a *exceptio*, pois não teria de esperar os dias exigidos pelo CT para tornar eficaz a suspensão.

Tudo isto, naturalmente, sem prejuízo da obediência do trabalhador ao princípio da boa-fé, na invocação da exceção.

Na verdade, se “*quem pode o mais, pode o menos*”<sup>52</sup>, há que prevenir as situações dos trabalhadores relativamente aos quais – tendo possibilidades, capacidades e estrutura que lhe permitam recusar todas as regalias decorrentes do instituto da suspensão previstas no CT – fosse mais conveniente ou vantajoso invocar a *exceptio*, ficando assim desonerado de ter de respeitar todos os prazos do instituto da suspensão prevista no CT.

Após os procedimentos atrás referidos, a suspensão pretendida pelo trabalhador começara a produzir efeitos. Não obstante, durante a suspensão, mantêm-se “os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho”, como refere o art. 295º nº 1 do CT.

A partir desse momento, é dada ao trabalhador a hipótese de trabalhar de forma remunerada para um outro empregador até ao momento em que a suspensão cesse, mantendo-se, porém, o dever de lealdade ao empregador originário: art. 326º do CT.

Também o RCT contempla vantagens para o trabalhador que se encontre na situação de suspensão do contrato de trabalho.

Assim, desde logo, a já referida possibilidade de atribuição do subsídio de desemprego “durante o período da suspensão”: art. 25º nº 1 do RCT.

---

<sup>52</sup> Relembre-se que o regime da suspensão ao abrigo do art. 325º do CT permite ao trabalhador exercer outra atividade remunerada durante a suspensão do contrato e, bem assim, concede-lhe o direito a subsídio de desemprego.

Para além desta, foi também consignada a tal possibilidade relativamente ao “período a que respeita a retribuição em mora”. Porém, neste último caso, a prestação de desemprego não pode ser “superior a um subsídio por cada três retribuições mensais” em falta e, para além de requerimento do trabalhador, exige-se, à semelhança do exposto no art. 325º do CT, a declaração do empregador, ou, em caso de recusa deste, do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral: art. 25º nº 2 do RCT.<sup>53</sup>

Em qualquer dos casos, o serviço responsável pelas prestações de desemprego fica sub-rogado nos direitos do trabalhador perante o empregador, pelos montantes que tiver pago, acrescidos de juros de mora: art. 31º do RCT.

Considerando ainda que o trabalhador, pelo facto de ficar privado do seu rendimento, sem culpa sua, poderá não ser capaz de cumprir com as suas obrigações, o legislador consignou ainda no RCT outras garantias.

Assim, preveniu-se a possibilidade de suspensão de processos judiciais, e outros atos, quando o trabalhador demonstre que a falta de cumprimento resultou do não pagamento das suas retribuições: suspensão do processo de execução fiscal (art. 26º), da venda de imóvel (penhorado ou dado em garantia) que constitua a residência permanente do trabalhador (art. 27º) e da execução de sentença de despejo motivada por falta de pagamento de rendas (art. 28º).<sup>54</sup>

Por fim, o art. 327º do CT contemplou três situações para a cessação da suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição: (i) caso o trabalhador

---

<sup>53</sup> De notar que neste artigo não se prevê qualquer consequência para o caso de recusa ou de incumprimento do prazo para o empregador emitir a declaração (como acontece no art. 325º nº 3 e 5 do CT). Atentas as graves consequências que isso acarreta para o trabalhador, seria de ponderar, *de lege ferenda*, que, também aqui, o incumprimento constituísse contraordenação.

<sup>54</sup> Neste caso da suspensão da execução de sentença de despejo, acautelaram-se também os direitos do senhorio, pois o tribunal deve notificar o Fundo de Socorro Social do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. dessa decisão, para que assegure o pagamento das rendas em mora (art. 29º), ficando esse Fundo também sub-rogado nos direitos do credor perante o trabalhador.

assim o pretenda e o comunique ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral; (ii) com o pagamento por parte do empregador dos valores em dívida e juros de mora; (iii) por acordo entre trabalhador e empregador para pagamento dos valores em dívida e juros de mora.

Naturalmente que a estas hipóteses deverá acrescer a de o trabalhador proceder à resolução do contrato.

Na verdade, deve entender-se que, apesar de ter optado pela suspensão, o trabalhador não fica impedido de resolver o contrato com base nesse mesmo fundamento – não pagamento pontual da retribuição.

Em primeiro lugar, porque a lei assim o refere, como resulta da conjugação dos art. 295º nº 3, 394º, nº 2 a) e nº 3 c) do CT.

Aliás, a solução contrária, conduziria a que o instituto da “suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição” funcionasse em desfavor do trabalhador<sup>55</sup>, ao invés de acautelar os seus direitos como é seu objetivo.

Também não se poderá falar, a nosso ver, de abuso de direito por parte do trabalhador, pois ele tem todo o direito de resolver a sua situação profissional, desvinculando-se por completo duma empresa que não cumpriu com as suas obrigações, podendo assim procurar um outro posto de trabalho, já livre da vinculação do anterior. Não esquecendo que, apesar de o trabalhador poder trabalhar durante a suspensão do contrato, o certo é que se tratará sempre de trabalhos precários, já que o empregador originário pode regularizar a situação a qualquer momento e exigir a presença do trabalhador no seu local de trabalho, o que não transmite qualquer segurança ao trabalhador nem ao empregador subsequente.

Feita esta análise do instituto próprio do Direito do Trabalho, da suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição, não há como deixar de constatar que, na generalidade, ele é bem mais completo e favorável ao trabalhador do que a aplicação da *exceptio*, própria do Direito Civil, pelo que se conclui que, neste âmbito

---

<sup>55</sup> Coartando-lhe o direito à resolução e obrigando-o a manter-se numa situação de indefinição do seu projeto de vida.

específico, este meio de defesa não se afigura necessário, sendo no entanto, no nosso entender, que em certos casos, como referimos, a exceção deveria ser dada como hipótese ao trabalhador.

## 2. O NÃO PAGAMENTO DE OUTRAS PRESTAÇÕES (NÃO CONSIDERADAS RETRIBUIÇÃO)

Como é sabido, para além do montante mensal atribuído ao trabalhador a título de retribuição, podem existir nas relações de trabalho outros pagamentos que, apesar de não serem considerados retribuição em sentido técnico, são também bastante importantes, e por vezes até determinantes, dentro dessas relações de trabalho – como por exemplo, a atribuição de um montante para renda de casa, na decisão do trabalhador de aceitar uma mudança de posto de trabalho que implique a ida para uma outra cidade.

Falamos aqui de prestações como as enunciadas no art. 260º do CT.

Antes porém, não podemos deixar de referir que, no que toca à determinação do salário do trabalhador é adquirida uma noção mais restrita de retribuição ao contrário do que acontece noutros campos, como por exemplo, “(...) o conceito de retribuição para efeitos de acidentes de trabalho é substancialmente mais amplo do que é comumente empregue e o mesmo se pode dizer do conceito de retribuição em sede de não discriminação em função do sexo, por exemplo, em que a noção de retribuição para aferir da igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual é, também ela, uma noção muito ampla(...)”.<sup>56</sup>

Num conceito mais amplo, vulgarmente apelidada de remuneração, entende-se englobar “(...) o conjunto das vantagens patrimoniais que o trabalhador beneficia em razão do seu contrato de trabalho e que podem ou não decorrer do trabalho prestado.”<sup>57</sup>

Num “(...) sentido estrito, a retribuição compreende a denominada «retribuição base» – correspondente à parcela retributiva contratualmente devida que condiz com o exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de

---

<sup>56</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, op. cit., pp. 759 e 760.

<sup>57</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...parte II*, op. cit., p. 570.

trabalho que tenha sido definido (...) – , as «diuturnidades» (...), assim como as demais prestações pecuniárias pagas regularmente como contrapartida da atividade.”<sup>58</sup>

Posto isto, como dizíamos, o art. 260º do CT enuncia uma série de prestações que podem ser auferidas pelo trabalhador, diretamente relacionadas com o seu trabalho, mas que a lei não considera como retribuição.

Dentre elas, optamos<sup>59</sup> por nos debruçar apenas pelas referidas na alínea a) do referido artigo: “[a]s importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador”.

Atento o âmbito deste trabalho, não é aqui o lugar próprio para particularizar situações ou discorrer sobre quais as *prestações* que deveriam ou não estar aqui presentes.

O certo é que, apesar de essas importâncias não serem consideradas retribuição, não deixam de ser devidas ao trabalhador e de estarem relacionadas, com carácter regular, com a sua prestação de trabalho.

Desta forma, existindo situações em que os valores sejam já elevados, tal pode trazer consequências mais ou menos graves à vida pessoal do trabalhador, colidindo com a sua possibilidade de continuar a prestar o seu trabalho. Basta pensar no significado da falta de umas “ajudas de custo”, “despesas de transporte” ou “despesas feitas em serviço”, “(...) uma vez que, com frequência, os rendimentos do trabalho são o meio principal ou mesmo

---

<sup>58</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *op. cit.*, p. 539.

<sup>59</sup> Para além de razões de *economia* que decorrem deste tipo de trabalho, as hipóteses contempladas nas restantes alíneas do art. 260º do CT têm todas carácter extraordinário (gratificações, prémios, participação em lucros...); assim, apesar de o seu não pagamento frustrar as expectativas do trabalhador, também é certo que, atento esse carácter, o trabalhador não conta com elas com regularidade, pelo que entendemos não as considerar.

único de subsistência do trabalhador e da sua família (...)”<sup>60</sup> – nesta medida consideramos ser este assunto importante, não querendo com isto dizer que as quantias mais pequenas não tenham igualmente de ser pagas mas apenas para enfatizar uma importância que pode levar a consequências graves nem sempre previstas ou acauteladas.

Nesta medida, também aqui se deve equacionar como justificada a possibilidade de recurso do trabalhador à exceção de não cumprimento.

No mesmo sentido Júlio Gomes que, ao explicar as possíveis aplicações da *exceptio* no Direito do Trabalho refere: “(...) pode tratar-se, por exemplo, do não pagamento pelo empregador de despesas de deslocação ou de instalação que ele se obrigou a pagar antecipadamente ou que ficou a dever de anteriores deslocações ou mudanças de residência, recusando-se agora o trabalhador a acatar uma ordem de transferência enquanto tais importâncias não lhe forem pagas.”<sup>61</sup>

A maior dificuldade residirá, como visto noutros pontos deste trabalho, no pressuposto da presença do nexos sinalagmático.

Parece-nos, de facto, que os pressupostos estão presentes e preenchidos, sendo, uma vez mais de realçar o importante papel da boa-fé nas relações contratuais.

Mas, como cremos ter já deixado explicitado, adotámos uma visão ampla da figura da exceção de não cumprimento, admitindo a sua presença tanto em incumprimentos parciais, como também quando estejam em causa obrigações secundárias, e não apenas obrigações principais.

A boa-fé e o *limite do sacrifício* devem estar presentes em todos os aspetos da relação contratual e não apenas nas obrigações principais.

O contrato de trabalho não deixa de ser um contrato bilateral. E, para além disso, estamos sempre no domínio de relações jurídicas complexas, onde tem de se atender às particularidades de cada situação, em que o que possa ser considerado na abstração da lei

---

<sup>60</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...parte II, op. cit.*, p. 579.

<sup>61</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito..., op. cit.*, p. 872.

um dever secundário ou paralelo, pode vir a revelar-se, na concreta situação, como absolutamente essencial para o cumprimento da dita “prestação/obrigação principal”.

Bastará pensar no exemplo do trabalhador cujo posto de trabalho se situa a uma distância considerável de sua casa; a retribuição-base que lhe fora proposta era insuficiente para suprir as despesas que iria suportar com as deslocações de e para o trabalho; porém, aceitou o contrato porque do mesmo constava que essas despesas de deslocação lhe seriam integralmente pagas. Nestas circunstâncias, certamente que a falta de pagamento dessas despesas de deslocação tornariam, pelo menos, demasiado onerosa a continuidade da prestação do seu trabalho.

Uma vez mais, consideramos ser a figura da exceção de não cumprimento não só útil, como a mais adequada, para resolver situações destas sem pôr em risco a continuidade do contrato de trabalho.

### 3. A VIOLAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Neste âmbito, trata-se de abordar a falta de condições de trabalho quando, pela sua gravidade, ponha em causa valores como a integridade física ou mental dos indivíduos.

Trata-se da figura comumente apelidada pela doutrina por “direito de retirada”, referindo-se ao direito do trabalhador a abandonar o seu local de trabalho, ou mesmo não cumprir as ordens de permanência do empregador, quando em causa esteja uma situação de perigo grave e iminente para a sua vida ou segurança – art. 15º/6 e 17º/2 da Lei 102/2009, de 10 de Setembro que regula o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Neste campo, como guião de exposição, tomaremos como referência Milena Silva Rouxinol, Autora que rejeita “(...) reconduzir a recusa da prestação em determinadas situações de perigo à figura da *exceptio* (...)”.<sup>62</sup>

Aponta ela vários argumentos contra a caracterização da figura do direito de retirada como exceção de não cumprimento. Logo de início, a falta de nexo sinalagmático das prestações, ou seja, a obrigação do empregador de assegurar condições de segurança e saúde não seria contraponto da obrigação do trabalhador de prestar trabalho.

Admitimos existirem dúvidas sobre a presença da corresponsabilidade entre o dever imposto ao empregador de assegurar a segurança e saúde do trabalhador no seu local de trabalho, e a obrigação de prestar trabalho pelo trabalhador.

No entanto, também aqui não se pode descurar que a relação de trabalho é uma relação complexa, tornando por vezes difícil deslindar-se quais são as obrigações essenciais do contrato, mormente nos casos de forte interligação/dependência entre

---

<sup>62</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, nota nº 322, p. 167.

alguma(s) daquelas que constituem o leque de obrigações que se incorporam na prestação principal.

É certo que as obrigações principais são a de prestar trabalho e a de pagamento da retribuição; porém, caso as condições de saúde e segurança faltem ao trabalhador – garantias aliás constitucionais <sup>63</sup> – pode estar a pôr-se em jogo, de forma irremediável, a vida ou saúde do trabalhador.

Nesta medida, a falta de condições de segurança (obrigação do empregador) pode comprometer a possibilidade de o trabalhador cumprir com a sua obrigação de prestar trabalho, constituindo assim a sua *causa*.

Naturalmente que se pode dizer que o direito de retirada não confere mais do que isso, exatamente o direito de não efetuar a prestação de trabalho quando as condições de segurança e saúde não se mostrem asseguradas.

Contudo, ao que cremos, o “direito de retirada” está legalmente estruturado para situações pontuais e esporádicas, que exigem a imediatez duma conduta.

Ocorre então perguntar, e se a situação persistir? E se o empregador, pese embora advertido do risco, não suprir a falta de condições?

É aqui que consideramos a possibilidade da invocação da exceção de não cumprimento. O direito de retirada consome-se e esgota-se logo que exercido; ora, persistindo a inércia da contraparte, passa a verificar-se a corresponsabilidade, para além de que não faria sentido, nem seria exigível, obrigar o trabalhador a deslocar-se diariamente ao local de trabalho apenas para invocar o direito de retirada.

Por fim, cumpre atender a que o sinalagma pode ser genético e/ou funcional e, como refere António Menezes Cordeiro, “[o] sinalagma funcional opera durante toda a vida do contrato, sendo perceptível nas obrigações duradouras: uma das prestações vai

---

<sup>63</sup> Art. 59º, nº 1, al. c) e 64º da CRP que refere que o trabalhador tem direito “à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”.

sendo produzida para que a contraprestação seja recebida. Tal sucede no contrato de trabalho.”<sup>64</sup>

Outro dos argumentos apontados é o de que uma das funções da *exceptio* é constituir um meio de pressão, enquanto que “(...) só reflexa ou indirectamente a decisão de retenção da prestação opera como um meio de pressão; ela é, em primeira linha, um acto de autotutela, pela qual o trabalhador visa, antes de mais, salvaguardar a sua incolumidade.”<sup>65</sup>

De facto, a exceção exerce e tem como um dos seus objetivos exercer pressão sobre o devedor inadimplente, mas a função não deve ser confundida com a natureza do instituto.

Concordamos também que o que está em causa no direito de retirada por falta de condições de segurança e saúde é a proteção do trabalhador e o seu direito de autotutela.

Porém, não vemos como estas características do direito de retirada possam ser impeditivas de, também, poder exercer uma função de pressão.

De facto, se é verdade que a exceção tem como objetivo exercer pressão sobre o devedor inadimplente para que este cumpra, tal também acontece no direito de retirada, uma vez que o mesmo, para além da autotutela, também serve como exercício de pressão sobre o empregador para que este faça cessar a falta de condições de segurança, para que os trabalhadores possam voltar ao trabalho e conseqüentemente, para que o empregador possa voltar a ter a sua “estrutura produtiva” em funcionamento.

Quanto ao argumento de que “(...) não é propriamente por pressão do trabalhador, mas porque a lei o impõe, que o empregador restabelece as condições de segurança e saúde.”<sup>66</sup>, poder-se-á contrapor com o consabido elevado número de empregadores que, não obstante obrigados por lei, não observam, pelo menos na íntegra, as condições

---

<sup>64</sup> ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português, II – Direito das Obrigações*, T. II, Almedina, Coimbra, 2010, p. 198.

<sup>65</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, p.170.

<sup>66</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *ibidem*, p. 170.

legalmente impostas. O elevado número de acidentes e doenças profissionais assim o revelam.

Talvez por isso mesmo que, não obstante a imposição legal ao empregador, cominada com sanções, de observância de condições de segurança e saúde, a lei sentiu ainda necessidade de prescrever o direito de retirada por parte do trabalhador.

Quanto ao facto de que a falta de condições de segurança e saúde pode não decorrer de culpa do empregador, cremos que em nada colide, da mesma forma que o funcionamento da *exceptio* depende de vários requisitos e está vocacionada para certos contextos.

Servindo-nos das palavras de Almeida Costa, também na *exceptio* em Direito Civil, há que efetuar “(...) uma apreciação da gravidade da falta, que não pode mostrar-se insignificante, bem como se impõe a regra da adequação ou proporcionalidade entre a ofensa do direito do excipiente e o exercício da excepção.”<sup>67</sup>

Assim, nos casos específicos de a falta de condições não decorrer de incumprimento do empregador, resultando por exemplo de um acontecimento fortuito, verifica-se até a concorrência de um *direito* (o de retirada) com um prévio *dever* (de comunicação da deficiência ou anomalia) do trabalhador.

De qualquer forma, cumpre advertir não poder confundir-se a análise teórico-dogmática de o direito de retirada poder integrar uma *exceptio non adimpleti contractus*, com a sua procedência num caso em concreto.

Continuando, defende a Autora que, caso o empregador, em rebelia à lei, ordenasse ao trabalhador que continuasse com o seu trabalho, nunca esta ordem deveria ser aceite, um vez que a lei a prevê como uma das causas justificativas de não acatamento de ordens por parte do empregador.

Porém, também aqui consideramos estar-se já fora do âmbito da excepção; na verdade, e salvo sempre o devido respeito, nesse tipo de casos o problema redundaria na questão de obediência à ordem e da legitimação da desobediência: o trabalhador não *invoca antes* da ordem a suspensão da prestação do trabalho em função da falta de

---

<sup>67</sup> MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito...*, *op. cit.*, p. 364.

condições; perante uma tal ordem, tratar-se-á tão só de referir não obedecer à ordem *por causa de*.

Por fim, considera a Autora que, caso assim não fosse, estaria a devolver-se ao trabalhador a sua liberdade de autodeterminação e, por via disso, a comprimir o poder de direção do empregador.

Esta posição de Milena Rouxinol não é única na nossa doutrina, sendo também partilhada, em traços gerais, por Céline Rosa Pimpão <sup>68</sup>.

Acresce que também não é exigível para o funcionamento da *exceptio* que haja culpa do devedor, podendo até o incumprimento derivar de uma situação exterior e estranha à vontade do devedor.

No âmbito laboral, bem pode perspetivar-se que o direito de retirada possa ser invocado sem se mostrar subjacente uma conduta culposa do empregador.

Na maioria das situações, a falta de condições derivará de alguma negligência ou de ocorrências estranhas à sua vontade.

No tocante a fatores externos, pense-se no exemplo de não atuação da PSP numa manifestação violenta que ponha em causa a segurança dos trabalhadores que estão numa obra de rua. Neste caso, evidentemente que não está em causa a culpa ou mesmo a negligência do empregador; não obstante, cremos que, em caso de ameaça da segurança dos trabalhadores, estes podem abandonar a prestação do trabalho, exercendo o direito de retirada.

Júlio Gomes, demonstrando as suas dúvidas devido à complexidade do tema, escreve: “[o] direito de retirada está subordinado, por lei, à condição de que o trabalhador tenha um motivo razoável para pensar que a prossecução do seu trabalho comporta, para a sua integridade física, um risco grave e iminente. Se o trabalhador não tiver motivo para pensar assim, a inexecução do trabalho acarretará, independentemente da sanção disciplinar, a perda da retribuição, pelo funcionamento do sinalagma. Pode duvidar-se se este direito de retirada, face a uma situação perigosa, deverá existir quando a fonte de perigo não reside num comportamento do empregador que viola as suas obrigações, mas

---

<sup>68</sup> CÉLINE ROSA PIMPÃO, *op. cit.*, pp. 126 e ss.

antes numa carência ou insuficiência da actividade dos poderes públicos, e mormente da polícia, sendo certo que o empregador pouco pode fazer para assegurar a protecção dos seus trabalhadores, na via pública.”<sup>69</sup>

Finalmente, acrescenta ainda Milena Rouxinol, em jeito de conclusão que: “(...) a retenção da prestação nas hipóteses descritas, consubstancia um *acto de desobediência a ordem ilegítima* (...). Devolver-se-ia ao trabalhador, naqueles casos, a liberdade de autodeterminação do seu próprio comportamento, comprimindo-se, do mesmo passo, o âmbito das faculdades directivas do empregador.”<sup>70</sup>

Como se denota, isto vem no seguimento do último argumento apontado e, nesse sentido, apenas nos apraz acrescentar que nos parece que a compressão dos poderes do empregador seja um mal necessário quando em causa estejam direitos fundamentais como os que aqui estão em questão.

Em nosso entender, como já referimos várias vezes, o regime do direito de retirada parece de facto poder ser equiparado, em sentido lato, ao da exceção de não cumprimento<sup>71</sup> porque, tal como referimos no capítulo anterior no que diz respeito à figura da suspensão

---

<sup>69</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, *op. cit.*, nota 2141, p. 876.

<sup>70</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 172.

<sup>71</sup> Em sentido idêntico, defendendo que a exceção se aplica ao contrato de trabalho em situações de perigo para a saúde e segurança, refere A. VÁSQUEZ VIALARD, *op. cit.*, p. 472, refere que: “Outra situação normal de aplicação da figura, ocorre quando o empregador não oferece as condições de higiene ou de segurança próprias que, em função da natureza do trabalho, está obrigado a fornecer. Trata-se de uma situação em que claramente se destaca a procedência da aplicação da figura: o incumprimento do empregador pode trazer acoplado um grave e desnecessário risco para a saúde física do trabalhador, exposição que excede o âmbito das suas obrigações contratuais. Neste caso, cabe distinguir entre as violações evidentes do dever [do empregador], tal como a de exigir a prestação de trabalho sem dar as mínimas condições de protecção e segurança, daquelas em que, a apreciação do incumprimento depende de certas circunstâncias que normalmente não são de fácil constatação. Enquanto que, no primeiro caso o trabalhador pode imediatamente abster-se da sua prestação; no segundo, a legitimidade da sua atitude dependerá das circunstâncias particulares que geralmente exigem uma análise e estudos prévios para determinar as condições de falta de higiene e segurança no trabalho.”

do contrato de trabalho com base na falta de pagamento da prestação, parece-nos que terá como princípios básicos os mesmos que fundaram a *exceptio non adimpleti contractus*.

Efetivamente, o que aqui está em causa é uma recusa, justificada, por parte do trabalhador em efetuar a prestação que lhe compete, trabalhar, por não estarem reunidas as condições de segurança e saúde que o seu empregador é obrigado, por lei, a conferir-lhe. Em causa estão direitos constitucionalmente protegidos, sendo que o direito à saúde, previsto no art. 64.º da CRP é equiparado e beneficia do regime dos DLG, sendo equiparado a direitos fundamentais pelo art. 17.º da CRP – tal como refere Milena Rouxinol: “[n]ão obstante a sua catalogação como direito económico, social e cultural, o direito à saúde, contemplado no art. 64.º da CRP, comporta uma vertente de natureza negativa, que se traduz no poder de reclamar de outrem a omissão de qualquer acto lesivo desse bem (n.º 1). Considerado na dimensão de pretensão jurídico-constitucionalmente tutelada à abstenção de condutas prejudiciais, o direito à saúde beneficia do regime específico dos direitos, liberdades e garantias, por força do disposto no art. 17.º da Lei Fundamental.”<sup>72</sup>

Já assim não será no que diz respeito concretamente ao art. 59.º, n.º 1 al. c) da CRP que confere aos trabalhadores o direito a trabalharem “em condições de higiene, segurança e saúde”. Esta alínea já não terá o mesmo tratamento a nível constitucional, visto que, “(...) a necessidade de prestações e a sua inexecutabilidade directa apontam para a ideia de direitos positivos com as correspondentes obrigações públicas, os quais não beneficiam do regime dos direitos, liberdades e garantias (...)”.<sup>73</sup>

Na abordagem das situações concretas, tudo dependerá da regra de ouro de atuação em conformidade com a boa-fé e, voltando às palavras de Almeida Costa, numa apreciação em conformidade com “a regra da adequação ou proporcionalidade”.

Tendo em conta o critério civilístico do *bonus pater familias*, o comportamento exigido ao empregador mais não é do que aquele que seria exigido ao chamado “homem médio” que, confrontado com uma situação de perigo para outrem não o enviaria ou

---

<sup>72</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, pp. 91 e 92.

<sup>73</sup> J.J. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 770 e 771.

ordenaria que se sujeitasse a ela sem uma razão justificativa – salientamos aqui este ponto pois, como se sabe, existem profissões onde as coisas terão de ser avaliadas de forma diferente, como aquelas em que as pessoas são treinadas e preparadas para agir em situações que para o cidadão comum seriam impossíveis ou de muito difícil execução, como por exemplo, um bombeiro ou um polícia.

Nestas situações, o direito de retirada é de mais difícil atribuição pois, para que o direito possa ser exercido a lei exige que, em causa, esteja uma situação de perigo grave e iminente, ora, sendo que a própria profissão como as que exemplificamos envolvem ou podem envolver no seu dia-a-dia situações que, para a maioria dos cidadãos seriam configuráveis como constituindo uma situação de perigo grave e iminente, parece que, a pessoa que escolhe estas profissões tem de aceitar este perigo e, na grande maioria das vezes, agir mesmo nestas situações.

Já assim o não será se, por exemplo, o empregador não fornecer ao bombeiro o equipamento de segurança ou os meios técnicos que o habilitem a cumprir a sua função dentro do limite de perigo exigível.

Importante ainda é referir que este é um direito do trabalhador e não um dever seu ou uma obrigação, tal com refere Júlio Gomes “(...) o direito que assiste ao trabalhador de se afastar de situações de perigo iminente não pode ser convertido em um ónus, não se devendo afirmar a culpa do trabalhador, só por isso que ele não usou da faculdade de se afastar de uma situação de perigo.”<sup>74</sup> Isto porque, pensamos ser importante não confundir os dois e não deixarmos de ter esta distinção presente para não deturparmos a verdadeira essência aqui em causa, visto que, caso assim fosse, o empregador, perante um acidente de trabalho ocorrido com um seu trabalhador poderia facilmente argumentar que não procedia de culpa sua visto que o trabalhador não se tinha afastado do seu local de trabalho. Ora, isto não nos parece ser de adotar.

---

<sup>74</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O Acidente de Trabalho – O acidente in itinere e a sua caracterização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp. 250 e 251.

O recurso ao direito de retirada será legítimo quando exista um motivo razoável para que o trabalhador acredite estar em perigo.<sup>75</sup>

Concluindo, partindo duma conceção em sentido lato da *correspetividade*, atendendo à *vertente funcional do sinalagma* e ao carácter *complexo* das relações laborais, nada vemos que impeça a consideração do direito de retirada como uma manifestação da *exceptio non adimpleti contractus*.

Como já o dissemos, as relações não são estanques e, em particular nas relações de trabalho, isso parece-nos evidente, mantendo assim como posição que a *exceptio* se estende para além das prestações principais.<sup>76</sup>

Contudo, não podemos deixar de assumir que tudo o que até aqui dissemos, não passa de um modesto entendimento; sabemos que é um assunto bastante sensível e, a nosso ver, de complexa caracterização, não tendo assim qualquer pretensão de confronto com quem, por mérito já reconhecido, tem elevado nível de conhecimentos.

Acreditamos que reconhecer que na base do direito de retirada está a exceção de não cumprimento não só não é uma conclusão descabida como bastante lógica.

Admitir isso permitirá ir um pouco mais longe, permitindo-se ao trabalhador recorrer à exceção em casos em que os pressupostos do direito de retirada não estejam preenchidos, o que constituirá uma mais-valia para a multiplicidade e complexidade de situações com que a vida nos surpreende.

Permitirá acautelar situações de fronteira que muitas vezes não são tuteladas.

O medo do abuso destes institutos por quem seja menos diligente não pode fazer perigar a tutela daqueles que apenas pretendem defender direitos legítimos.

---

<sup>75</sup> No mesmo sentido, NICOLAS COLLET-THIRY, *L'encadrement contractuel de la subordination*, dissertação de doutoramento, apresentada na Université Pantheon-Assas (Paris II), 2012, p. 366, refere que: “Daí que a realidade e a legitimidade da perspectiva do trabalhador deve ser indagada, donde resulta que o juiz não se pode contentar em constatar a ausência de perigo para considerar ilegítimo o recurso ao direito de retirada; ele tem de analisar a percepção que o trabalhador teve da situação.”

<sup>76</sup> Cf. Ac. do STJ de 03.04.2003, proc. 03B673, em que se refere: “A exceção só funciona em relação às prestações interdependentes pois só assim se pode afirmar a correspetividade que constitui a sua razão de ser. Esta interdependência pode existir ainda que uma das prestações seja acessória.”

## 4. O ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING*

Impõe-se ainda uma breve referência a uma outra forma de perigar a segurança e a saúde do trabalhador – falamos evidentemente da sua saúde psicológica, apelidada hoje no domínio do Direito do Trabalho de *assédio moral* ou *mobbing*.

Importa desde logo clarificar que o assédio moral não se pode confundir com situações semelhantes como por exemplo um conflito mas, a distinção mais importante é em contraposição com a discriminação. O tratamento e regimes semelhantes explicam como durante algum tempo as duas figuras foram confundidas e o assédio englobado dentro da discriminação mas, apesar de não se negar que por vezes o assédio incorpora discriminação, hoje, admite-se a sua diferença.<sup>77</sup>

Este é sem dúvida um campo que ganha cada vez mais importância (e talvez sempre assim devesse ter sido) e que merece ser tratado e discutido para a defesa dos direitos dos trabalhadores pois, a saúde de uma pessoa, como se sabe, não se esgota na sua saúde física e muitos são os casos já conhecidos de trabalhadores que vêm as suas vidas mudarem por completo<sup>78</sup> por influências de outros colegas e superiores hierárquicos e pela inércia do empregador que nem sempre consegue tomar as medidas adequadas à resolução de um caso destes.<sup>79</sup>

Não se trata de culpabilizar o empregador mas apenas realçar o facto de que estas situações, quando denunciadas devem ter, por parte de todos, uma atenção especial por serem questões sensíveis e que, muitas vezes, apenas por serem denunciadas, quando não

---

<sup>77</sup> Cf. MAGO GRACIANO, *O assédio moral no trabalho “o elo mais fraco”*, dissertação de mestrado apresentada na Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, 2006, pp. 135 e ss.

<sup>78</sup> Por vezes apenas pela simples circunstância de terem de voltar todos os dias para o local de trabalho, ou seja, pela antecipação do possível sofrimento. Neste sentido, cf. TOMÁS I. GONZÁLEZ PONDAL, *Mobbing – el acoso psicológico en el ámbito laboral*, B de F, Buenos Aires, 2010, pp. 4 e ss.

<sup>79</sup> Neste sentido, MAGO GRACIANO, *op. cit.*, pp. 103 e ss.

são tratadas de forma adequada, pioram ainda mais, tanto pela pressão do colega abusador como mesmo pelos restantes que nem sempre acreditam no trabalhador vítima de tal assédio.

No entanto, nem sempre estas situações chegam sequer aos tribunais superiores. As razões podem ser várias.

Como refere Pedro Freitas Pinto “(...) as dificuldades probatórias resultantes por um lado da conduta do assediador ser muitas vezes aparentemente lícita por abrangida pelas diversas flexibilidades existentes ou então como uma natural concretização do seu poder directivo, dificuldade probatória essa reforçada pela circunstância de na maioria das vezes se alicerçar em prova testemunhal, nomeadamente quando essas testemunhas ainda trabalham para o mesmo empregador ou então têm interesses comuns, porque também elas vêm apresentar em tribunal idêntica questão, nas situações em que o alegado assédio atingiu uma pluralidade de destinatários”.<sup>80</sup>

Mas, já muito trabalho foi feito nesta área desde que primeiramente começou a aparecer. Desde a maior atenção a ele dedicada tanto pela doutrina, como pelos Tribunais, como mesmo pelo legislador que com a alteração ao CT de 2009, “(...) compondo uma noção unitária de assédio eliminou as dificuldades metodológicas anteriores e garantiu a uniformidade de efeitos no âmbito subjectivo de aplicação do Código, permitindo que, independentemente da causalidade ou da qualificação motivacional dos actos que possam integrar uma situação assediante, ao assédio seja reservado sempre o tratamento jurídico da discriminação, seja por via directa, seja por via da extensão interpretativa.”<sup>81</sup>

Neste sentido refere Júlio Gomes que “[o] assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objecto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego, quer porque a vítima de

---

<sup>80</sup> PEDRO FREITAS PINTO, “O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 445 e ss.

<sup>81</sup> MARIA REGINA G. REDINHA, “Assédio – uma noção binária?”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 272.

assédio acaba, por ser despedida sem genuína justa causa, quer porque o assédio a conduz a, ela própria, fazer cessar o contrato de trabalho. Mas a vítima sofre tipicamente outros danos de natureza pessoal, dando mostras de ansiedade e entrando frequentemente em situações de depressão, ocorrendo nos casos mais extremos, suicídios ou tentativas de suicídio. Frequentemente, também, o assédio conduz a vítima a uma acentuada perda de autoestima. Os sintomas do assédio, as consequências deste na personalidade da vítima com as consequentes mudanças comportamentais por parte da vítima levam frequentemente a que a própria vítima se transforme em bode expiatório e seja designada como responsável pela situação. A pessoa perseguida e angustiada passará a ser frequentemente menos produtiva, mostrará uma maior propensão para cometer erros, dará mostras de maior absentismo – tudo circunstâncias que poderão ser utilizadas contra ela em eventuais procedimentos disciplinares.”<sup>82</sup>

Tanto basta para dar nota das graves consequências que estes comportamentos podem assumir, cabendo então questionar se o direito de retirada e, conseqüentemente, a exceção de não cumprimento,<sup>83</sup> também aqui poderá alcançar campo de aplicação.

Pensamos que sim.<sup>84</sup> De facto, a saúde de um trabalhador, como referimos, não se esgota na sua saúde física e, quando a sua saúde psicológica é posta em causa, a atitude deste deve ser de denúncia e, caso então o empregador nada faça, consideramos que o direito de retirada pode e deve ser exercido. E, com as mesmas bases com que defendemos anteriormente que o direito de retirada tem na sua génese a *exceptio*, também aqui o consideramos. Isto porque, os valores em causa são idênticos, tendo igualmente tratamento e proteção constitucionais, sendo o direito à saúde e à dignidade um direito equiparado aos direitos fundamentais.

---

<sup>82</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, *op. cit.*, pp. 429 e 430.

<sup>83</sup> No mesmo sentido JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ibidem*, pp. 872 e 873, referindo que: “Como pode tratar-se de uma recusa de continuar a prestação de trabalho enquanto o empregador não tomar as medidas adequadas para fazer cessar uma situação de *mobbing* de que o trabalhador é vítima – a jurisprudência e a doutrina alemãs aceitam, sem hesitações, tal possibilidade.”

<sup>84</sup> No mesmo sentido, A. VÁSQUEZ VIALARD, *op. cit.*, p. 473, referindo que: “Qualquer ataque à dignidade da pessoa, em nosso entender, legitima a abstenção por parte do trabalhador da sua prestação.”

Desta forma, e porque a saúde mental é, não raras vezes, preterida, o assédio moral merece uma atenção redobrada, não querendo com isto subestimar qualquer outro direito mas, apenas pondo a tónica nos mais básicos direitos do ser humano.

Sabemos que os problemas relativamente ao assédio moral são vários, desde às suas classificações até às dificuldades de prova que um problema destes acarreta mas, o que aqui nos interessa é tão só debater a possível aplicação da exceção de não cumprimento tendo em conta que o assédio moral como violação da integridade psicológica do trabalhador deve também ser abarcado pelo âmbito do direito de retirada e, em nosso entender, consequentemente, pela *exceptio*.

Entendemos que o trabalhador deve ter ao seu dispor possibilidades para proceder à sua autotutela, ou seja, para agir preventivamente quando se sinta assediado.

Com solução diversa, expõe Rita Garcia Pereira no sentido de considerar que o assédio deveria ser incorporado no regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais – atualmente Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro. Considera a autora, para tanto, que o assédio moral propriamente dito não é uma doença mas que, todas as condutas que lhe dão origem fazem com que um número indeterminado de doenças psicológicas possam surgir ou ser agravadas, entendendo que “(...) basta provar a existência de uma situação de assédio moral e de danos decorrentes desta para se fazer operar a presunção de laboralidade.”<sup>85</sup>

Assim sendo, sustenta a autora que “[o]s acidentes de trabalho são ocasionados por acontecimentos súbitos e fortuitos, afastando-se por esta via do que sucede no assédio moral em que o processo é lento e contínuo. Por seu turno, as doenças profissionais surgem por força da exposição reiterada a factores de risco.”<sup>86</sup>

Ora, relativamente à tipificação do que são consideradas doenças profissionais, o art. 94º da supra referida Lei, estende o âmbito de aplicação, referindo no seu nº 2 que mesmo as doenças não previstas podem ser indemnizáveis “desde que se prove serem

---

<sup>85</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 207.

<sup>86</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *ibidem*, pp. 209 e 210.

consequência necessária e directa da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.” Para a referida autora, é aqui que reside a possibilidade de aplicar o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais ao assédio moral.<sup>87</sup>

De facto, parece-nos que o assédio poder-se-ia incluir nesta extensão, no entanto, tanto a prova se mostra complicada de fazer como também há que considerar que para que a exigência deste artigo possa ser cumprida é necessário que o(s) facto(s) que deram origem ao assédio já tenham alcançado um determinado estágio que permita, de forma consistente e segura, produzir este tipo de prova.

Assim, como atrás referimos, acreditamos que ao trabalhador possa ser dada melhor sorte do que ter de aguentar determinadas atitudes até se sentir seguro de que o poderá provar. E, para além disto, pensamos ser exigível possibilitar ao trabalhador que se proteja destas situações de uma forma mais preventiva, não esquecendo, uma vez mais, o respeito pelo princípio da boa-fé, inerente à figura da exceção e sem o qual esta não pode operar.

Em conclusão, pugnamos pela possibilidade de autotutela preventiva do trabalhador, acreditando que a *exceptio* possa ser uma solução para estes casos.

---

<sup>87</sup> Cf. RITA GARCIA PEREIRA, *ibidem*, pp. 210 e ss.

## 5. A NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO À GREVE

Neste âmbito, apenas nos referiremos a duas questões: a natureza do direito à greve e a sua contraposição com a figura da exceção de não cumprimento.

O direito à greve tem consagração constitucional, no capítulo relativo aos DLG dos trabalhadores. O art. 57º da CRP não só prescreve o direito à greve, como proíbe o *lock out*, e estatui ainda que só aos trabalhadores compete definir o âmbito dos interesses a defender pela greve, sem que a lei o possa limitar <sup>88</sup>.

No plano infraconstitucional vem regulado, entre outros diplomas <sup>89</sup>, nos art. 530º e ss. do CT.

Apesar dessas diversas consagrações que a lei lhe confere, o direito à greve não está legalmente definido; por um lado, por ser de difícil definição e, por outro lado, por também se considerar que uma definição, por regra, rígida, acabaria por limitar um pouco este direito.

Mas, se o direito à greve é conferido aos trabalhadores tanto pela CRP como pelo CT, já a sua organização e declaração se mostram atribuídas às associações sindicais ou aos trabalhadores em assembleia: cf. art. 531º, nº 1 e 2 do CT.

Face a essas particularidades, a doutrina mostra-se dividida no que respeita à sua natureza do direito à greve.

Lobo Xavier tende para uma natureza coletiva do direito à greve, entre outros, porque a tutela dos direitos coletivos não depende inteiramente de atitudes individuais dos trabalhadores <sup>90</sup>.

---

<sup>88</sup> Neste sentido, *vd.*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 423.

<sup>89</sup> Como exemplo: art. 153º, nº 5 do TFUE e art. 28º da CDFUE.

<sup>90</sup> Cf. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Direito da Greve*, Verbo, Lisboa, 1983, pp. 248 e ss.

A maioria dos autores, porém, atribui-lhe uma natureza complexa.

Assim, para José João Abrantes, “[a] greve é um direito de estrutura complexa. (...) [É] um direito individual de cada trabalhador, que comporta uma *dimensão colectiva*, que, sem apagar essa fisionomia de direito individual, faz parte do seu próprio conteúdo e é *condição da sua efectivação*.”<sup>91</sup>

No mesmo sentido, Rosário Ramalho considerando dever “(...) assumir-se que o direito de greve é um direito de estrutura complexa, no sentido em que tem uma componente individual e uma componente coletiva, indissociáveis uma da outra e cada uma delas desempenhando a sua função.”<sup>92</sup>

Na mesma linha, Romano Martinez, para quem o direito à “(...) greve é um direito subjetivo dos trabalhadores (...)”<sup>93</sup> mas de exercício coletivo, fundamentando esta posição na alteração de circunstâncias do contrato de trabalho.

Também Catarina Carvalho, entende que “(...) o direito à greve é atribuído constitucionalmente aos trabalhadores, individualmente considerados, e não directamente às associações sindicais (...), embora o respectivo exercício seja necessariamente colectivo. Adopta-se, portanto, uma formulação atenuada da ideia de titularidade individual do direito à greve, na medida em que o mesmo é configurado como «um direito individual» mas «de exercício colectivo», à semelhança do direito de reunião (...)”<sup>94</sup>.

Pela nossa parte, tendemos a concordar com esta posição intermédia. O direito à greve pertence ao trabalhador, que a ele pode recorrer ou não; porém, ele só pode ser legitimamente exercido com um objetivo e concertação coletivos, o que lhe confere natureza de direito coletivo.

---

<sup>91</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do Trabalho II (Direito da greve)*, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 82 e 83.

<sup>92</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado... Parte III, op. cit.*, p. 503.

<sup>93</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *op. cit.*, p. 1176.

<sup>94</sup> CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “Titularidade do Direito à Greve, Dever de Paz Social e Exercício do Direito à Greve nas Microempresas”, in *Estudos em Memória do Prof. Doutor J. L. Saldanha Sanches*, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 178 e 180.

Atenta essa percepção, e no tocante à proximidade entre a exceção de não cumprimento e o direito à greve, queremos que a *exceptio* não tem lugar.

Desde logo, pelo âmbito coletivo que referimos e também pela singularidade inerente ao direito à greve, com assento constitucional e de proteção no âmbito dos DLG.

Mas, se olhado o direito à greve apenas na sua vertente de direito individual, não podemos porém deixar de reconhecer algumas aproximações com a *exceptio*; ela está na esfera jurídica do trabalhador, só a ele cabendo recorrer a ela ou não, conforme os seus interesses; interesses esses que, em algumas circunstâncias podem coincidir, como por exemplo, uma greve em que os trabalhadores reclamem o pagamento da sua retribuição.

Por outro lado, tal como na exceção, o direito à greve importa que o trabalhador não realize a sua prestação de trabalho enquanto a greve durar.

Neste sentido, refere Júlio Gomes que ambas “(...) se traduzem numa recusa temporária em realizar o trabalho como meio de pressão sobre o empregador, devendo ser proporcionadas ao fim visado e, num caso e noutro, sem que o vínculo laboral cesse.”<sup>95</sup>

Assim, se, por hipótese, vários trabalhadores decidirem ao mesmo tempo, pelo mesmo motivo e contra o mesmo empregador, invocar a exceção, esta atitude será lícita mas não deixa de ser similar à greve e, possivelmente, em termos práticos de difícil diferenciação numa primeira aceção em que apenas olhemos para o direito que os trabalhadores invocam.<sup>96</sup>

No entanto, são várias as diferenças que se podem apontar entre as duas figuras. Em síntese, como enunciámos no início, o direito à greve está previsto na CRP e, independentemente da posição que se tome quanto à natureza da greve, ela é de exercício coletivo. Por outro lado, com a proibição do *lock out*, a entidade contra a qual a greve for exercida, fica numa posição de completa sujeição.

Acresce que, ao contrário da *exceptio*, na greve pode não estar em causa a mora do credor. O trabalhador pode aderir a uma greve para defesa de outros interesses que não são

---

<sup>95</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, *op. cit.*, p. 874.

<sup>96</sup> Neste sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ibidem*, p. 874.

os seus — como por exemplo o de uma greve que vise a reinserção de um trabalhador que tenha sido despedido —, ou mesmo decidir permanecer em greve mesmo quando, relativamente a si, as exigências tiverem sido satisfeitas mas não relativamente aos seus restantes colegas.

Relevante ainda o facto de o exercício do direito à greve visar causar um prejuízo ao empregador, enquanto a exceção tem como objetivo pressionar o devedor a cumprir; e, como refere Júlio Gomes, “(...) a greve só é socialmente adequada como *ultima ratio* ao passo que a exceção de não cumprimento não está subordinada a essa exigência e pode ser legitimamente o primeiro mecanismo de defesa a que um trabalhador recorre.”<sup>97</sup>

É certo que, na prática e em casos pontuais, poderão ocorrer dificuldades em apurar se se está perante a invocação da *exceptio* ou do exercício do direito à greve.

Assim, por exemplo, numa empresa com poucos trabalhadores, não representados por uma organização coletiva, e com retribuições em atraso, o facto de dez desses trabalhadores irem em conjunto perante o empregador dizer que se recusam a trabalhar enquanto não lhe forem pagas as suas retribuições, pode fazer surgir a dificuldade ao empregador de perceber se aqueles estão no seu exercício coletivo de invocar uma greve ou no seu exercício individual de invocar a exceção.

Em conclusão, relativamente à natureza do direito à greve, partilhamos da opinião de quem lhe atribui uma natureza complexa, a de um direito individual de exercício coletivo. Não deixamos contudo de concordar com Lobo Xavier para quem, muitas serão “(...) as dificuldades do problema, sobretudo quando se intente resolvê-lo através de uma única fórmula que compreenda uma realidade tão rica e tão complexa.”<sup>98</sup>

Atentas as diferenças atrás analisadas, é de concluir também que no âmbito do direito à greve a *exceptio* não tem lugar.

---

<sup>97</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ibidem*, p. 875.

<sup>98</sup> BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *op. cit.*, p. 245.

## CONCLUSÃO

Propusemo-nos refletir sobre a possibilidade e utilidade de invocação da figura civilística da exceção de não cumprimento do contrato pelo trabalhador, no domínio das relações individuais do Direito do Trabalho.

Finalizada a exposição, em que certamente muito ficou por referir, impõem-se algumas conclusões.

A) - No domínio civilístico, hoje em dia, e cada vez mais, a *exceptio non adimpleti contractus* é considerada num sentido amplo, perspetivado em função da sua finalidade e do equilíbrio contratual.

A evolução das sociedades, com a inerente maior complexidade das relações jurídicas contratuais, implicou que se tivesse começado a aceitar a invocação da exceção tanto no contexto de obrigações principais, como nas secundárias ou acessórias.

No âmbito específico dos contratos de execução continuada ou duradoura – em que tradicionalmente não se admitia a *exceptio* em virtude dos diferentes prazos de vencimento das obrigações –, também aí, quer a doutrina quer a jurisprudência, estão hoje também de acordo que nada impede a aplicabilidade da exceção.

B) - No Direito do Trabalho existe hoje um instituto específico que possibilita ao trabalhador suspender a sua prestação de trabalho em caso de não pagamento da retribuição o qual, em tese geral, traz mais vantagens ou é mais *garantístico* para o trabalhador.

Não obstante, *de lege ferenda*, entende-se nada obstar a que o trabalhador possa antes invocar a *exceptio*. Isto porque, em função de concretas circunstâncias, designadamente o lapso de tempo legalmente necessário para que o trabalhador possa eficazmente despoletar a suspensão de trabalho, conjugado com o interesse e possibilidade

de prescindir das regalias decorrentes do instituto da suspensão previstas no CT, pode ser-lhe mais conveniente o recurso a essa via.

C) - No âmbito da falta de pagamento de outras prestações, legalmente não consideradas retribuição, e à míngua de qualquer regulamentação específica no Direito do Trabalho, o recurso à *exceptio non adimpleti contractus* parece-nos ser a única possibilidade de acautelar os direitos do trabalhador e o equilíbrio da relação contratual.

Doutra forma, situações em que essas outras prestações foram tidas por essenciais aquando da vinculação contratual, desvirtuariam completamente a economia do contrato, o que repugnaria a qualquer ordem jurídica.

D) - O mesmo se diga relativamente às situações de violação das condições de saúde e segurança no trabalho.

A eficácia dessa invocação estará, sempre e naturalmente, dependente dos contornos do caso em concreto e do preenchimento dos demais requisitos próprios do instituto, como sejam o da boa-fé e a sua conexão no estabelecimento das relações de sucessão, de causalidade e de proporcionalidade entre o incumprimento e a invocação da *exceptio*.

E) - Neste seguimento de interesses vitais, a saúde do trabalhador não se basta no aspeto físico, até porque hoje em dia são cada vez mais as profissões dependentes da função intelectual do que da força ou saúde físicas.

Porque só muito recentemente as sociedades se mostram alertadas para os problemas do assédio moral e/ou *mobbing* no âmbito das relações laborais, tão constrangedores da saúde psicológica dos trabalhadores, não é líquida a sua subsunção no domínio das doenças profissionais.

Também aqui, a *exceptio non adimpleti contractus*, entendida em sentido amplo e na abrangência das obrigações secundárias ou acessórias, se nos afigura constituir a uma hipótese de solução legal à mão de quem é vítima de tais comportamentos para a eles obstar sem pôr em causa a subsistência do contrato de trabalho.

F) - Partilhámos da opinião daqueles que atribuem ao direito à greve uma natureza híbrida, de direito individual mas de exercício coletivo.

Atenta essa natureza e os pressupostos da *exceptio non adimpleti contractus*, não será de a considerar neste âmbito dado que, apesar da vertente individual do direito à greve, ela tem também contornos coletivos difíceis de conjugar com a nossa figura.

## BIBLIOGRAFIA

**ABRANTES, José João**

- *A excepção de Não Cumprimento do Contrato*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, ISBN: 978-972-40-4953-3.
- *Direito do Trabalho II (Direito da greve)*, reimpressão da edição de 2013, Almedina, Coimbra, 2014, ISBN: 978-972-40-5025-6.

**AMADO, João Leal**

- *Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, ISBN: 978-972-32-2215-9.
- “O Incumprimento da Obrigação Retributiva e o art. 364.º, nº2, do Código de Trabalho”, in *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2006, páginas 117 a 129.

**CANOTILHO, J.J. Gomes Canotilho; MOREIRA, Vital**

- *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, ISBN: 978-972-32-1462-8.

**CARVALHO, Catarina de Oliveira**

- “Titularidade do Direito à Greve, Dever de Paz Social e Exercício do Direito à Greve nas Microempresas”, in *Estudos em Memória do Prof. Doutor J. L. Saldanha Sanches*, Volume II, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, ISBN: 978-972-32-1958-6.

**COLLET-THIRY, Nicolas**

- *L'encadrement contractuel de la subordination*, Dissertação de Doutoramento, apresentada na Université Pantheon-Assas (Paris II), 2012.

**CORDEIRO**, António Manuel da Rocha e Menezes

- *Da Boa Fé no Direito Civil*, Volume II, Almedina, Coimbra, 1984.
- *Direito das Obrigações*, Volume I, reimpressão da 1ª edição de 1980, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 1986.
- *Tratado de Direito Civil Português, II – Direito das Obrigações, Tomo II, Contratos, Negócios Unilaterais*, Almedina, Coimbra, 2010, ISBN: 978-972-40-4100-1.

**COSTA**, Mário Júlio de Almeida

- “Anotação ao Acórdão de 11 de Dezembro de 1984 do Supremo Tribunal de Justiça”, in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, 119º ano – 1986-1987, nº 3742-3753, Coimbra Editora, Coimbra, Setembro de 1986, páginas 137 a 146.
- *Direito das Obrigações*, 12ª edição revista e atualizada, 2ª reimpressão, Almedina, Coimbra, 2013, ISBN: 978-972-40-4033-2.

**GOMES**, Júlio Manuel Vieira

- “Da exceção de não cumprimento parcial e da sua invocação de acordo com a boa fé – Ac. do TRP de 10.03.2008, Proc. 544/08” in *Cadernos de Direito Privado*, nº 25, Centro de Estudos Jurídicos do Minho, Braga, Janeiro/Março de 2009, páginas 51 a 67, ISSN: 1645-7242.
- *Direito do Trabalho, volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, ISBN: 978-972-32-1482-6.
- *O Acidente de Trabalho – O acidente in itinere e a sua caracterização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, ISBN: 978-972-32-2179-4.

**GRACIANO**, Mago

- *O assédio moral no trabalho “o elo mais fraco”*, dissertação de mestrado apresentada na Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, 2006.

**LARENZ, Karl**

– *Derecho de Obligaciones*, Tomo I, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1958.

**LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes**

– *Direito das Obrigações, Volume I – Introdução. Da constituição das obrigações*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, ISBN: 978-972-40-5480-3.

**MARTINEZ, Pedro Romano**

– *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, ISBN: 978-972-40-5146-8.

– “Garantia dos créditos laborais. A responsabilidade solidária instituída pelo Código do Trabalho, nos artigos 378º e 379º”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVI (XIX da 2ª série), nº 2, 3 e 4, Verbo, Lisboa, Abril-Dezembro de 2005, páginas 195 a 281, ISSN: 0870-3965.

**PEREIRA, Rita Garcia**

– *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, ISBN: 978-972-32-1661-5.

**PIGNARRE, Geneviève; PIGNARRE, Louis Frédéric**

– “Le salaire contrepartie du travail ou les vertus du synallagmatisme revisité par le droit du travail”, in *Revue de Droit du Travail*, nº 11, Dalloz, Paris, Novembro de 2011, páginas 647 a 649, ISSN: 1951-0152.

**PIMPÃO, Céline Rosa**

– *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança, (Higiene) e Saúde no Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, ISBN: 978-972-32-1927-2.

**PINTO, Pedro Freitas**

– “O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, páginas 441 a 459, ISBN: 978-972-32-1917-3.

**PONDAL, Tomás I. González**

– *Mobbing – el acoso psicológico en el ámbito laboral*, B de F, Buenos Aires, 2010, ISBN: 978-9974-676-41-1.

**PROENÇA, José Carlos Brandão**

– *Direito das Obrigações – Relatório sobre o programa, o conteúdo e os métodos de ensino da disciplina*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2007, ISBN: 978-972-8069-67-4.

– *Lições de Cumprimento e Não Cumprimento das Obrigações*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, ISBN: 978-972-32-1965-4.

**RAMALHO, Maria do Rosário Palma**

– *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4ª edição revista e atualizada ao Código de Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Almedina, Coimbra, 2012, ISBN: 978-972-40-5037-9.

– *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, edição atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Almedina, Coimbra, 2012, ISBN: 978-972-40-4940-3.

**REDINHA, Maria Regina G.**

– “Assédio – uma noção binária?”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, páginas 265 a 273, ISBN: 978-972-32-1917-3.

**ROUXINOL, Milena Silva**

– *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, ISBN: 978-972-32-1595-3.

**SERRA, Adriano Paes da Silva Vaz**

– “Excepção de contrato não cumprido (exceptio non adimpleti contractus)”, *in Boletim do Ministério da Justiça*, nº 67, Empresa Nacional da Publicidade, Lisboa, Junho de 1957, páginas 17 a 181.

**SILVA, João Calvão da**

– *Cumprimento e Sanção Pecuniária Compulsória*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2002.

**VARELA, João de Matos Antunes**

– *Das Obrigações em Geral*, Volume I, 10ª edição revista e atualizada, 4ª reimpressão da edição de 2000, Almedina, Coimbra, 2006, ISBN: 972-40-1389-8.  
– *Das Obrigações em Geral*, Volume II, 7ª edição, 3ª reimpressão da 7ª edição – 1997, Almedina, Coimbra, 2007, ISBN: 978-972-40-1040-3.

**VIALARD, A. Vásquez**

– “La aplicación de la excepción de cumplimiento de contrato en la relación laboral”, *in Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 24, Civitas, Madrid, Outubro-Dezembro de 1985, páginas 461 a 477, ISSN: 0212-6095.

**XAVIER, Bernardo da Gama Lobo**

– *Direito da Greve*, Verbo, Lisboa, 1983.

