

A negociação colectiva na República Democrática de Timor-Leste: breves reflexões

Pedro Barrambana Santos¹

Resumo: No âmbito das relações colectivas de trabalho, a contratação colectiva desempenha um papel central no desenvolvimento das condições de trabalho, permitindo, através do diálogo social entre organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores, assegurar a paz social e a valorização do trabalho enquanto actividade humana. Com o presente estudo, pretendemos contribuir com uma leitura transversal do sistema de contratação colectiva vigente no ordenamento jurídico timorense e, desse modo, coadjuvar à plena compreensão do acordo colectivo entre as fontes específicas de Direito do Trabalho através da interpretação do regime à luz das finalidades do sistema.

Palavras-Chave: (1) negociação colectiva; (2) acordo colectivo de trabalho; (3) fontes de Direito do Trabalho; (4) relações colectivas de trabalho; (5) direito sindical.

1. Enquadramento histórico-jurídico

A República Democrática de Timor-Leste, a nação asiática mais jovem, viu a sua independência reconhecida de pleno efeito,

¹ O autor é Licenciado em Direito e Mestre em Ciências Jurídico-Laborais pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Anteriormente, exerceu funções como Advogado, Jurista junto da Direção-Geral da Administração da Justiça e lecionou, enquanto Professor convidado, na Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e. Atualmente, é Juiz de Direito e autor de diversos estudos científicos no âmbito do direito do trabalho, insolvência, sociedades comerciais e processo civil.

em 20 de Maio de 2002, na sequência, em primeiro lugar, da proclamação unilateral de independência de Timor-Leste perante Portugal, em 28 de Novembro de 1975, à qual se seguiu a invasão do território da antiga província portuguesa por parte da República da Indonésia, em 7 de Dezembro de 1975. Em 1999, em resultado da longa resiliência do povo timorense e com o apoio da Organização das Nações Unidas (ONU), foi realizado, a 30 de Agosto de 1999, o referendo mediante o qual o povo se manifestou pela independência face à República da Indonésia.

Na sequência do referendo, o Conselho de Segurança das Nações Unidas, através da Resolução n.º 1272 (1999), de 25 de Outubro de 1999, decidiu estabelecer no território timorense a Administração Transitória das Nações Unidas para Timor-Leste (UNTAET), com o objectivo de assegurar a manutenção da administração do território e preparar a transição para a independência plena.

Em razão deste enquadramento, o ordenamento jurídico timorense sofreu, ao longo do tempo, um largo conjunto de influências no plano das fontes e do direito aplicado²: se é inequívoco que, até 1975, foi aplicado, no território, o direito português, entre 1975 e 1999, a ocupação do território por parte da República da Indonésia teve como consequência a aplicação *de facto* do seu direito, o qual transporta em si a matriz romano-germânica na conformação holandesa³.

A esta aplicação, *de facto*, do direito indonésio seguiu-se, durante sequência da administração do território encabeçada

² Sobre os antecedentes e influências existentes no Direito de Timor-Leste cf. Timor-Leste Legal Education Project (2012), 14-22.

³ Assim, DAVID, René / BRIERLEY, John E.C. (1985), 77 e ss., cf. ainda, para uma panorâmica geral, VICENTE, Dário Moura (2008), 519 e ss.

pela ONU, a aprovação de uma pluralidade de normativos⁴ — *regulamentos, directivas, ordens executivas e notificações* — de traça originária da *common-law*, a qual foi comutada, após Maio de 2002, pelo regresso a um registo de direito continental, já com largo lastro no território fruto da administração colonial portuguesa.

É assim pacífico que o actual sistema legal timorense é tributário da influência oferecida pelo Direito da Indonésia, da ONU e de Portugal⁵ 6.

Estas influências são ainda complementadas pela integração ou aproximação da República de Timor-Leste às organizações internacionais existentes.

É o caso da Organização Internacional do Trabalho⁷ (OIT), da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa⁸ (CPLP), da

⁴ A Resolução n.º 1272 (1999) do Conselho de Segurança das Nações Unidas revela-se clara no encargo concedido à UNTAET de assegurar a administração de Timor-Leste, sendo-lhe concedidos poderes necessários ao exercício das funções legislativa e executiva, incluindo a administração da justiça.

⁵ Neste sentido, cf. Timor-Leste Legal Education Project (2012), 20.

⁶ Relativamente às dificuldades concretamente sentidas em razão das modificações operadas no Direito aplicável no território de Timor-Leste na sequência da transição cf. STROHMEYER, Hansjoerg (2001): 173 e ss.

⁷ Timor-Leste é membro de pleno efeito da OIT desde 19 de Agosto de 2003, tendo ratificado desde então, seis convenções que se encontram em vigor, a saber, a convenção n.º 29 (trabalho forçado), n.º 87 (liberdade de associação e protecção da liberdade de organizar), n.º 98 (direito de organização e de negociação colectiva), n.º 100 (Igualdade de remuneração), n.º 111 (discriminação) e n.º 182 (piores formas de trabalho infantil).

⁸ A República Democrática de Timor-Leste é membro efectivo da CPLP desde Julho de 2002, tendo integrado a comunidade de falantes de língua de portuguesa imediatamente após a assunção plena da sua soberania.

Associação de Nações do Sudeste Asiático⁹ (ASEAN) e da Organização Mundial de Comércio¹⁰ (OMC), donde resulta, de modo mais ou menos directo, a adopção normativa das orientações básicas exigidas pelas mesmas.

Ao sobredito, acresce a vinculação a um conjunto instrumentos de direito internacional convencional com carácter nuclear, como o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e protocolos adicionais e o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais¹¹.

A República Democrática de Timor-Leste, uma vez conseguida a independência plena e implementadas as suas principais instituições, está a procurar trilhar o caminho do desenvolvimento social, cultural, económico e jurídico, pretendendo assegurar à sua população as condições necessárias ao pleno desenvolvimento do Estado como comunidade politicamente organizada e promover a transição de uma economia de subsistência para uma economia de mercado.

Timor-Leste é, ainda, um Estado soberano em processo de consolidação das suas instituições democráticas. Não obstante este aspecto — *que não deve ser ignorado* —, consideramos que, volvidos vinte anos sobre o início do trabalho de construção do moderno ordenamento jurídico timorense, em primeiro lugar pela UNTAET e, após 2002, pelos órgãos soberanos, é adequado

⁹ Ainda que formalmente não integre a associação, Timor-Leste goza do estatuto de observador da ASEAN desde 2002, tendo requerido formalmente a sua adesão, em 4 de Março de 2011.

¹⁰ Formalizada a candidatura à Organização Mundial de Comércio, em 8 de Novembro de 2016, o procedimento de adesão encontra-se em curso.

¹¹ Resolução do Parlamento n.º 3/2003, de 23/05/2003 e Resolução do Parlamento n.º 8/2003, de 17/09/2003.

analisar o caminho entretanto percorrido, de modo a permitir perspectivar, numa óptica exclusivamente jurídica, os desafios futuros que se avizinham.

Um dos desafios de Timor-Leste passa por promover o incremento e a transformação das relações de trabalho¹² enquanto procura, simultaneamente, modificar a repartição da actividade económica, isto é, estimulando o desenvolvimento do sector terciário (serviços) e secundário face ao sector primário (agricultura).

De acordo com dados reportados ao ano de 2013, 40,5% dos trabalhadores desenvolvia a sua actividade no sector agrícola e 45,1% no sector dos serviços¹³, o que contrasta com a anterior ocupação de 64% dos trabalhadores na agricultura e 26% no sector dos serviços¹⁴.

No entanto, pese embora o reportado deslocamento do trabalho agrícola para o sector dos serviços, o trabalho informal e precário, especialmente no sexo feminino, continua a ser uma realidade incomensurável e que se pretende erradicar, considerando que o objectivo continua a centrar-se no

¹² Os elementos estatísticos existentes não abonam em relação à existência de um mercado de trabalho participado e dinâmico: de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2019), da população activa — aproximadamente 724.500 pessoas — apenas 339.500 integram a força de trabalho, ou seja, apenas 46,85%, valor este que no ano de 2013 correspondia a apenas 30,5% Assim, cf. Organização Internacional do Trabalho (2019), 9 e ss.

¹³ Cf. Direcção Geral de Estatística de Timor-Leste (2013), 14.

¹⁴ Central Intelligence Agency (2016).

incremento do rendimento¹⁵, das condições de vida da população, eliminação da pobreza e promoção de igualdade de género.

De igual modo, a qualidade e a (*baixa*) remuneração do trabalho encontram-se, de algum modo, espelhadas na percentagem de população empregada que declara ter dois ou mais trabalhos, fixando-se em 34,2% desse universo¹⁶.

É neste contexto — *criação do ordenamento jurídico, efectiva implementação do Direito constituído e melhoria transversal das condições de vida da população* — que julgamos que a análise crítica do modelo de contratação colectiva consagrado no ordenamento jurídico timorense permite compreender a importância do fenómeno da regulação colectiva do trabalho enquanto instrumento de progressão da sociedade e das relações laborais¹⁷.

Dadas as suas características típicas — *auto-regulação das condições de trabalho determinada pelos próprios interessados, adequação à profissão ou sectores de actividade abrangidos, bem como à situação económica dos agentes* — a contratação

¹⁵ De acordo com o citado Timor-Leste Labour Force Survey 2013, 23, a remuneração média mensal resultante de relação de trabalho era de \$530,80 USD, sendo que se verifica uma efectiva disparidade entre a remuneração média masculina e feminina qual se cifrava, respectivamente, em \$553,40USD e \$461,20USD.

¹⁶ Organização Internacional do Trabalho (2019), 64.

¹⁷ Os problemas originados pelo desenvolvimento do país reflectem-se, igualmente, nas principais preocupações das organizações sindicais. Os sindicatos vêm-se confrontados com baixos rendimentos resultantes do trabalho, com a ausência ou ineficácia de protecção social, com a protecção inadequada da liberdade de associação dos trabalhadores e de negociação colectiva bem como com a falta de participação no processo legislativo, através da convocação dos parceiros sociais no momento de decisão de política legislativa.

colectiva, tal como a implementação de um sistema de segurança social¹⁸, pode actuar efectivamente como uma ferramenta para a melhoria das condições de vida da população, designadamente através do majoramento do rendimento líquido dos trabalhadores, suprimindo as carências que a definição do salário mínimo nacional não consegue abranger¹⁹.

O estabelecimento deste tipo de acordos permite obstar aos efeitos negativos que adviriam de uma legislação laboral estrita e rígida, facultando assim o ajustamento dos corpos normativos aplicáveis, isto é, à relação laboral subjacente, adaptando a lei ao caso concreto²⁰.

¹⁸ Em execução do disposto no artigo 56.º, n.º 2 da CRDTL, foi aprovado pela Lei n.º 12/2016, de 14/11, o regime contributivo da Segurança Social, o qual instituiu um sistema previdencial, com carácter de obrigatoriedade, de protecção na eventualidade de acidente de trabalho, maternidade, paternidade e adopção, invalidez, velhice e morte para a generalidade das pessoas que exerçam funções remuneradas (artigo 17.º, n.º 1 e 2), bem como das entidades empregadoras (artigo 20.º), em paralelo com o estabelecido de um regime facultativo para empresários em nome individual, trabalhadores por conta própria, gerentes e administradores e, ainda, trabalhadores do serviço doméstico.

O citado regime geral veio a ser regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 20/2017, de 24/05, referente ao regime de inscrição e obrigação contributiva no âmbito do regime contributivo de segurança social, ficando estabelecida a taxa contributiva em 10% da base de incidência contributiva, cabendo 6% à entidade empregadora e 4% ao trabalhador. Em detalhe, cf. PEREIRA, Elisa (2018): 195 e ss.

¹⁹ A regulação das condições de trabalho através da contratação colectiva ultrapassa de modo evidente a definição estatal do salário mínimo mensal, consistindo aquela num modo tendencialmente aproximado de estabelecimento de direitos e deveres das relações laborais.

²⁰ Veja-se que a aplicação imutável da legislação laboral a todos os tipos de relação laboral, independentemente da estrutura do empregador, conduziria à vigência do mesmo enquadramento jurídico tanto no maior, como no mais pequeno empregador. Assim, através deste mecanismo permite-se adaptar as condições de trabalho às necessidades específicas da actividade, garantindo-se simultaneamente o respeito pelos princípios essenciais legalmente definidos.

No entanto, a eficiência dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho como propulsor de progressão social depende, simultaneamente, do modelo de eficácia seleccionado pelo legislador²¹ e do dimensionamento da actividade empresarial, situação que na República de Timor-Leste se mostra, no nosso entendimento, crítica considerada a disseminação de empregadores e as pequenas estruturas organizativas estabelecidas²².

Por conseguinte, o que nos move é, em suma, entender face ao direito constituído o potencial dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho enquanto meio de evolução das condições de trabalho e, simultaneamente, contribuir para o

²¹ Para uma síntese da evolução da contratação colectiva cf. SANTOS, Pedro Barrambana (2015): 254 e ss.

²² Para efeitos analíticos, é usual repartir-se a análise do mercado de trabalho em Timor-Leste entre o meio urbano (*onde predomina a prestação de trabalho no sector terciário*) e o meio rural, onde a prestação de trabalho no âmbito das actividades agrícolas ocupa a maioria da mão-de-obra. Assim, os dados recolhidos no ano de 2004 e exclusivamente em meio urbano permitem demonstrar que, no que respeita à dimensão das organizações formalmente constituídas e tendo como referência o número de trabalhadores, 72,4% dos trabalhadores prestam o seu trabalho em empresas com menos de 10 trabalhadores, sendo que essa percentagem sobe para os 91,50% se consideradas as empresas com menos de 20 trabalhadores. Essa pulverização é mais gritante no âmbito do trabalho informal: 52,7% dos trabalhadores que prestam trabalho em empresas informais em ambiente urbano fazem-no em empresas compostas apenas por um trabalhador, sendo que 99,6% prestam trabalho em empresas informais com menos de 10 trabalhadores. No entanto, admite-se que o padrão se tenha modificado significativamente na última década. A este respeito cf. DAS, Maitreyi Bordia / O'KEEFE, Philip (2007): 13 e ss.

desenvolvimento do estudo do direito colectivo do trabalho em Timor-Leste²³.

2. Antecedentes: em especial, o Regulamento n.º 2002/05 da UNTAET

Na sequência do referendo de 30 de Agosto de 1999 e nos termos da Resolução n.º 1272 (1999), de 25 de Outubro de 1999, a UNTAET iniciou o mandato destinado a estabelecer as bases do futuro ordenamento jurídico timorense.

Exercendo a UNTAET as funções tradicionalmente concedidas aos órgãos soberanos dos Estados, a Administração provisória lançou-se na elaboração de legislação destinada a prover, desde logo, à administração do território, à normalização das relações sociais e à fundação dos alicerces do sistema²⁴.

No que respeita às relações laborais, a UNTAET aprovou já, na recta final do seu consulado, o Regulamento n.º 2002/05, de 1 de Maio de 2002, que versava “*sobre a criação de um Código Laboral para Timor-Leste*” (CLTL). Destinado a criar

[c]ondições mínimas de trabalho, instituições de administração laboral, princípios e procedimentos sobre sindicatos e relações laborais, assim como regras substantivas e de procedimento que não-de reger as rescisões de contratos de trabalho em Timor-

²³ A principal obra que versa sobre os aspectos basilares do Direito do Trabalho de Timor-Leste pertence a Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha (2017), a qual verte em texto as lições ministradas na Faculdade de Direito da UNTL. Não obstante, a negociação colectiva e os instrumentos de negociação colectiva do trabalho são apenas tratados incidentalmente.

²⁴ Entre 1999 e 2002, a Administração Provisória emitiu 78 regulamentos destinados à criação do enquadramento normativo básico do funcionamento da administração timorense.

Leste (Cf. Preâmbulo do Regulamento n.º 2002/05, de 1 de Maio de 2002),

este diploma estabeleceu as bases de um primeiro modelo de regulação das relações de trabalho estabelecidas nesse território.

Observemos então a sua conformação no que respeita à negociação colectiva.

Adoptando uma metodologia anglo-saxónica através do estabelecimento *ex ante* de um lato conjunto (*algo caótico e tautológico*) de definições no artigo 2.º do CLTL, o diploma lança, desde logo, os alicerces para a definição de um sistema de contratação colectiva.

Para esse fim, o CLTL define *ab initio* o que se deve entender, designadamente, por organização de trabalhadores e empregadores (*organizações criadas para desenvolver, promover e defender os interesses económicos e sociais, respectivamente, dos trabalhadores e empregadores*), sindicato ou acordo colectivo. No que respeita a este último, o CLTL patenteia o entendimento do acordo colectivo enquanto pacto escrito, celebrado entre um empregador ou organização de empregadores e um grupo de trabalhadores ou sindicato, estabelecendo os termos e condições de contratação.

Gizado o quadro conceptual e perante a fragilidade do quadro jurídico do ordenamento, o diploma assume expressamente a atribuição, tanto para trabalhadores como empregadores, da liberdade de associação, constituindo as associações que bem lhe aprouverem para representação e

defesa dos seus interesses, bem como do direito de negociação colectiva, no artigo 9.º, n.º 1 do CLTL.

Da base formada pela liberdade de associação e pelo direito de negociação colectiva resultam dois eixos fundamentais, a saber, um referente à articulação entre as diferentes fontes de Direito e, em segundo lugar, o núcleo regulador do processo de negociação colectiva^{25 26}.

Ainda que não o declare expressamente, o artigo 3.2. do CLTL destina-se a regular a relação entre as diferentes fontes específicas de Direito aplicáveis às relações laborais estabelecidas entre os trabalhadores e as entidades empregadoras.

Para esse fim, do citado preceito decorre necessariamente a concorrência de três fontes na determinação da norma aplicável: são elas a lei, corporizada no CLTL, o acordo colectivo — *impropriamente denominado no preceito como contrato colectivo* — e o contrato individual de trabalho²⁷.

²⁵ Poder-se-ia ainda equacionar a introdução de um terceiro vector, respeitante à constituição de organizações de empregadores e de trabalhadores, estatuído no essencial no artigo 20.º do CLTL. Dado que consubstancia um pressuposto que, nesta sede, não se revela absolutamente decisivo e dado o teor burocrático da norma, remetemos para o texto do normativo legal.

²⁶ A entrada em vigor do Código Laboral para Timor-Leste antecedeu, por breves dias, a entrada em vigor da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, que ocorreu a 20 de Maio de 2002. Por conseguinte, a aplicação do CLTL foi complementada, na prática, pelo teor do texto constituinte que, no seu âmago, carrega normas juslaborais de fonte constitucional a cujo teor voltaremos.

²⁷ É usual discutir-se acerca do acerto da qualificação do contrato de trabalho enquanto fonte de Direito do Trabalho. Não sendo a sede adequada para a densificação exigida e numa perspectiva pragmática, não poderemos deixar de qualificar o contrato individual de trabalho como modo de formação e revelação de regras jurídico-laborais porquanto não enjeitamos essa qualificação por razões pedagógicas. No mesmo sentido, cf. FERNANDES, Francisco Liberal / REDINHA, Maria Regina (2017): 32.

A respeito desta relação tripartida, define o artigo 3.2. do CLTL que as condições mínimas de trabalho estabelecidas no capítulo II apenas podem ser derogadas por contrato individual de trabalho ou por acordo colectivo de trabalho se estes estabelecerem condições mais favoráveis do que as que resultam da aplicação da lei: daqui decorre, no que tange ao capítulo II do Código Laboral para Timor-Leste, uma relação de imperatividade mínima entre as fontes²⁸. Este princípio revelava-se, *prima facie*, limitado às matérias compreendidas nos artigos 3.º a 16.º do CLTL, designadamente no que respeita às matérias de discriminação (artigo 9.4.), vínculos (artigo 10.º), período probatório (artigo 10.6), licença de parto (artigo 11.10), dispensa para amamentação (artigo 11.13), carga normal de trabalho (artigo 13.2), remuneração e limites do trabalho extraordinário (artigo 13.3 e 13.4), períodos de descanso (artigo 13.6) e direito a férias e a repouso médico (artigos 13.8, 13.9 e 13.10).

²⁸ Todavia, não define directamente a lei o critério norteador em caso de eventuais conflitos existentes entre o contrato de trabalho e o acordo colectivo, ambos de conteúdo mais favorável do que a lei. A esse respeito e ainda que não seja possível aprofundar nesta sede, parece-nos que o critério de resolução desse conflito assentará no princípio "*favor laboratis*" que é aflorado ao longo do diploma. Assim, havendo simultaneamente regulação mais favorável no contrato de trabalho e no acordo colectivo do que aquela que existe na lei, é aplicável a regulação que, em concreto, se mostre mais favorável ao trabalhador.

Todavia, tal não se verifica relativamente aos acordos colectivos²⁹: ainda que enquadrado de modo assistemático, o CLTL acabava por estabelecer o princípio do tratamento (*necessariamente*) mais favorável das disposições do acordo colectivo (artigo 24.13 do CLTL).

Assim, é claro que o Código Laboral para Timor-Leste estabelecia um sistema de contratação colectiva enquanto mecanismo de melhoramento das condições laborais dada a proibição de modificação das suas normas *in pejus* do trabalhador. Na ausência desta vertente negocial — e numa negociação ocorrem idilicamente cedências e ganhos para ambas as partes —, é perceptível que os empregadores ou as associações representativas dos mesmos se revelem avessas à celebração destes instrumentos, dado que daí resultaria um agravamento nas obrigações dos seus representados.

Definido o objecto, a regulamentação da negociação colectiva culminava no artigo 24.º do CLTL com a determinação do procedimento de negociação colectiva.

Atribuída a legitimidade do procedimento negocial, tanto a organizações de empregadores, como a organizações de trabalhadores (artigos 24.3 e 24.4), qualquer uma destas

²⁹ De modo diverso, os limites de modificabilidade das regras laborais de fonte legal por efeito do contrato individual de trabalho mostram-se manifestamente incertos, dada a ausência de estipulação. Assim, relativamente às matérias reguladas pelo CLTL que excedam o capítulo II, julgamos que se verifica uma relação de imperatividade absoluta entre as normas legais e as estipulações definidas no contrato de trabalho. Pese embora este regime não seja aquele que, no nosso entender, melhor promove o estabelecimento de relações laborais estáveis e sadias, outra conclusão não pode ser obtida a partir da relação entre o acordo colectivo e o CLTL: só podendo o acordo colectivo modificar o CLTL em sentido mais favorável e dadas as suas características especiais em relação ao contrato individual de trabalho, a equiparação do regime do contrato individual de trabalho ao acordo colectivo frustraria o princípio da autonomia colectiva e a especialidade da contratação colectiva.

estruturas poderia iniciar contactos junto da contraparte para que inicie formalmente um procedimento de negociação colectiva, o qual se encontrava submetido aos princípios da boa-fé e da cooperação recíproca (artigos 24.5 e 24.6 CLTL). Caso as partes chegassem a consenso, o acordo colectivo seria lavrado por escrito e assinado pelos representantes das organizações.

No acordo colectivo deveria constar necessariamente a data de início de vigência do documento, a listagem dos trabalhadores abrangidos, a duração da sua vigência, a regulamentação quanto à sucessão de acordos colectivos, bem como os meios de resolução de litígios que eventualmente existam (artigo 24.12). Logo que concluído, o acordo colectivo seria depositado junto da Divisão de Trabalho do Departamento de Trabalho e Solidariedade da UNTAET (artigos 8.1., 8.2. e 24.15).

Quanto aos efeitos e ao âmbito de aplicação do acordo colectivo, o Código Laboral previa, a este respeito, um regime restritivo que o faz aproximar de uma figura de âmbito marcadamente contratual: os termos do acordo colectivo devem considerar-se como integrantes do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo acordo (artigo 24.14).

Ocorria assim uma integração do clausulado do acordo colectivo no do contrato individual de trabalho em razão da sucessão no tempo dos instrumentos de regulamentação

colectiva do trabalho³⁰. Por fim, circunscrevia-se o âmbito de aplicação do acordo colectivo aos membros representados na organização de empregadores e de trabalhadores outorgantes ao acordo colectivo, conforme resulta da interpretação conjugada dos artigos 24.1, 24.12 e 24.14, todos do Código Laboral.

Assim, a aplicabilidade do acordo colectivo depende da efectiva e simultânea representação do trabalhador e do empregador, respectivamente, por parte da organização de trabalhadores e de empregadores. É assim exigida a dupla filiação das partes na relação laboral nas partes outorgantes do acordo colectivo para que exista um instrumento de regulamentação colectiva do trabalho válido.

3. A negociação colectiva no ordenamento jurídico vigente

Com a cessação de funções da administração provisória e a entrada em vigor da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, o ordenamento jurídico *maubere* modificou-se pela inauguração da ordem constitucional: após 20 de Maio de 2002, o direito vigente no território timorense passou a ter de se conformar com os parâmetros e princípios constitucionais, não sendo imune a essa necessidade o enquadramento juslaboral

³⁰ A utilização da expressão “*deverão ser considerados como estando incluídos no contrato de trabalho*” levanta dúvidas no que respeita à sucessão de acordos colectivos no tempo, especialmente se atendermos que, dado o teor do artigo 24.12, o CLTL entrega essa regulamentação integralmente à vontade das partes. Assim, ainda que as partes estabeleçam que o acordo colectivo continua válido até à data em que for alcançado um novo acordo colectivo, permanece a dúvida se, com o fim da validade do acordo colectivo, as cláusulas introduzidas no contrato de trabalho por efeito do artigo 24.12 se consideram igualmente extraídas em razão da cessação do mesmo ou se permanecem integradas no contrato.

vigente. Esta harmonização forçada resulta, desde logo, do início de vigência da chamada *constituição laboral*, ou seja, do conjunto de normas de fonte constitucional que, de modo directo ou indirecto, incidem sobre as relações laborais ou sobre o corpo normativo que disciplina as mesmas.

Noutra perspectiva, ao declarar a República Democrática de Timor-Leste como um Estado baseado no respeito pela dignidade da pessoa humana (artigo 1.º, n.º 1 da CRDTL), esse parâmetro transforma-se no centro de validade normativa da legislação vigente, uma vez que se impõe a sua conformidade com o plano constitucional³¹.

No entanto, a influência da Constituição perdura para além do estabelecimento deste parâmetro, designadamente através do estabelecimento da liberdade (*positiva e negativa*³²) de associação em sindicatos e organizações de empregadores (artigo 43.º, n.º 1, 2 e artigo 52.º, n.º 1 e 2 da CRDTL)³³, do direito ao trabalho e do dever de trabalhar (artigo 50.º, n.º 1 da CRDTL) e do direito de greve (artigo 51.º, n.º 1 da CRDTL).

³¹ A este respeito cf. VASCONCELOS, Pedro Bacelar de (coord.) (2011): 20 e ss.

³² A liberdade sindical individual positiva consubstancia o direito das entidades empregadoras e dos trabalhadores se filiarem (associarem) na organização sindical ou de empregadores que pretenderem. Por seu turno, a liberdade sindical individual negativa corresponde ao direito do trabalhador e da entidade empregador optar por não se associar em qualquer sujeito laboral colectivo. A este respeito cf. RAMALHO, Rosário Palma (2012): 44 e ss. e VASCONCELOS, Pedro Bacelar de (coord.) (2011): 195 e ss.

³³ Obtendo ainda respaldo no artigo 23.º, n.º 4 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, no artigo 22.º do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, no artigo 8.º do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e no artigo 2.º da Convenção n.º 87 da OIT, instrumentos internacionais que vigoram no ordenamento jurídico interno e com prevalência sobre as normas legais — artigo 9.º, n.º 2 e 3 da CRDTL.

No plano do Direito Internacional, importa ainda atender que a Convenção n.º 98 da OIT consagra a adopção, pelas partes contratantes e caso se mostre necessário, de medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções colectivas entre entidades empregadoras e as respectivas organizações, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista a regulação das condições de emprego.

Não obstante este pano de fundo, em linha com as regulares garantias estabelecidas pelos modernos Estados de Direito Democrático, esclareça-se que a Constituição não consagra o direito à contratação colectiva das organizações sindicais e de empregadores³⁴. Não sendo imperativo, esse estabelecimento poder-se-á revelar significativo perante a necessidade de harmonizar valores, especialmente no que respeita à relação entre as diferentes fontes de Direito do Trabalho, porquanto a consagração infra-constitucional da negociação colectiva pode fragilizar o seu papel entre as fontes de Direito do Trabalho.

Ingressando na análise da legislação interna, a atribuição do direito de negociação colectiva aos empregadores, às organizações de empregadores e às associações de

³⁴ Ultrapassa o escopo deste artigo a exploração da importância das organizações sindicais e de empregadores na evolução do Direito do Trabalho; no entanto, a estreita conexão entre a negociação colectiva e as associações sindicais e de empregadores retira-se da lição da história, sendo pacífico que a resposta à questão social que originou o Direito do Trabalho teve uma importante origem nos movimentos sindicais e na regulação colectiva das condições de trabalho. Para uma abordagem inicial cf. FERNANDES, Francisco Liberal /REDINHA, Maria Regina (2017): 18.

trabalhadores³⁵ resulta da conjugação dos artigos 79.º, al. c), 80.º, al. a) e 92.º, n.º 1, al. b) da Lei do Trabalho (LT), aprovada pela Lei n.º 4/2012, de 21 de Fevereiro, atribuindo a estas entidades colectivas, simultaneamente, a finalidade e o direito de negociar e celebrar acordos colectivos de trabalho³⁶.

Naturalmente, a atribuição do estatuto de organização laboral representativa depende da verificação dos requisitos legalmente estabelecidos para o procedimento de formação da pessoa colectiva de natureza associativa (artigos 149.º e ss. e 159.º a 175.º do Código Civil) e, ainda, a formalização do procedimento de registo junto do órgão governamental

³⁵ As organizações de trabalhadores e de empregadores podem constituir-se e organizar-se em formas mais ou menos complexas, como seja em sindicatos ou organizações de empregadores, federações (*associações de três ou mais sindicatos ou associações de empregadores de uma profissão ou ramo de actividade*) ou em confederação (*correspondendo a uma forma de associação nacional de organizações de trabalhadores ou de empregadores*). No entanto, da conjugação das alíneas n) e u) do artigo 5.º da LT resulta, por um lado, o carácter permanente e voluntário dessas organizações e, no que respeita às estruturas representativas de empregadores, a natureza privada, a titularidade de uma empresa e ainda a habitualidade de trabalhadores ao seu serviço.

³⁶ Tal como interpretamos a norma, o disposto na parte final das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 92.º da Lei do Trabalho (*“e as que estejam devidamente autorizadas a negociar em nome dos trabalhadores” e “e que esteja devidamente autorizada a negociar em nome do empregador e dos empregadores”*) não corresponde a um alargamento da susceptibilidade de ser parte na negociação colectiva, mas à possibilidade de atribuir às organizações de trabalhadores e empregadores poderes específicos de representação negocial por quem não seja membro da organização e, por isso, não se encontre representado por aquela entidade na qualidade de associado. Nesse sentido, veja-se que, nos termos do n.º 2 do artigo 91.º da LT, o direito de negociação colectiva é garantido aos trabalhadores e empregadores nos termos definidos no artigo subsequente, ou seja, às organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como às organizações da mesma natureza a quem estas autorizem a negociar em sua representação.

competente (artigo 85.º da LT) tendo em vista a atribuição dessa qualidade³⁷.

Estas entidades assumem natureza associativa, privada, autónoma e independente perante o Estado, os partidos políticos, as instituições religiosas e qualquer associação de outra natureza, vedando a lei qualquer interferência na sua organização, bem como no seu financiamento, evitando assim o seu controlo indirecto (artigos 83.º, n.º 1 da LT e 53.º, n.º 3 da CRDTL).

As garantias de independência das organizações face ao Estado e restantes entidades privadas pretendem transmitir àquelas organizações as condições necessárias a cumprirem a sua finalidade, ou seja, a promoção e defesa dos direitos e interesses dos associados (artigo 78.º, n.º 1 da LT), manifestando-se essa protecção com especial acuidade relativamente ao funcionamento e autonomia das organizações sindicais perante os empregadores e autoridades públicas (artigo 78.º, n.º 2 e 3 da LT), evitando a ocorrência de situações de dependência ou desvio nas atribuições que legalmente lhes estão acometidas. Para assegurar, ainda, a prossecução dos direitos e interesses dos associados, não obstante seja atribuída às organizações a liberdade de se auto-regularem, o seu exercício

³⁷ Resulta do disposto no artigo 85.º, n.º 3 da LT que as organizações de trabalhadores e empregadores apenas adquirem a personalidade jurídica com o registo do seu estatuto junto do órgão do Governo responsável pelo sector do trabalho e não nos termos previstos no artigo 150.º, n.º 1 do Código Civil, atenta a especialidade do regime laboral.

deve observar sempre o princípio democrático no seio da instituição, enquanto manifestação de autonomia³⁸.

São estas garantias de independência e autonomia, no que respeita às organizações sindicais, que permitem considerar que os trabalhadores, quando representados através de uma associação sindical, beneficiam de uma efectiva igualdade negocial e, assim, poderão, mediante recurso à negociação colectiva, estabelecer as condições de trabalho para além das limitações legalmente impostas ao estabelecimento de acordos em sentido diverso aquando da celebração do contrato de trabalho.

Assim é uma vez que se assume — *e a história assim o ensina* — que o trabalhador, ao colocar no mercado a sua força de trabalho enquanto o único bem economicamente valioso e que permite a obtenção de rendimentos para a sua própria subsistência e do seu agregado familiar, está disposto a aderir ao contrato de trabalho que lhe seja apresentado sem que ocorra uma efectiva negociação e, assim, aceite submeter-se às condições laborais apresentadas em troca da remuneração. Deste modo, através da interposição da associação sindical na negociação — *a qual não depende de modo directo e necessário*

³⁸ A submissão das organizações sindicais levanta o problema de saber se, face à letra dos artigos 52.º, n.º 1 da CRDTL e 79.º, al. a) da LT e atenta a submissão à organização democrática, se os interesses prosseguidos pelas associações sindicais corresponderão à soma dos interesses dos seus associados ou se, em contrapartida, o poderá extravasar. Na nossa opinião, tratando-se da organização sindical de uma pessoa colectiva de direito privado, a formação da sua vontade ocorrerá no modo legal ou estatutariamente definido, através dos seus órgãos sociais, podendo, assim, ocorrer uma manifesta dissonância entre os órgãos sociais e os membros do sindicato sem que dessa circunstância resulte qualquer invalidade. Naturalmente e em respeito do princípio democrático, as consequências de uma importante dissonância entre os órgãos sociais e os associados terão de ser resolvidas em sede eleitoral, sem que tal impeça a validade do acto.

do estabelecimento de determinadas condições de trabalho para a sua subsistência — entende-se existir uma efectiva paridade negocial que permite, a cada momento, defender os interesses e direitos dos trabalhadores.

A negociação colectiva surge então legalmente definida como o processo pelo qual um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores discutem a celebração de um acordo colectivo (artigo 5.º, al. m) da LT), o qual consiste no acordo celebrado entre um sindicato e um empregador ou organização de empregadores com o objectivo principal de fixar as condições de trabalho para um grupo de trabalhadores ou categoria profissional (artigo 5.º, al. b) da LT).

No entanto, ainda de modo desarticulado, a lei assume como finalidade da negociação colectiva o estabelecimento e estabilização das relações colectivas de trabalho, nomeadamente através da regulação dos direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores vinculados por um contrato individual de trabalho (artigo 91.º, n.º 1, al. a) da LT)³⁹.

Em síntese, pretende-se através da negociação colectiva, com a participação dos parceiros sociais, fomentar o progresso

³⁹ A negociação colectiva enquanto modo de estabilização das relações laborais encontra-se, no nosso entender, claramente patenteada na Lei da Greve, aprovada pela Lei n.º 5/2012, de 29 de Fevereiro. Observe-se que o recurso ao direito de greve não deve ocorrer sem que tenha sido tentada a resolução do conflito por via de acordo, devendo a declaração de greve ser obrigatoriamente precedida da apresentação à entidade empregadora, por escrito, das reivindicações dos trabalhadores (artigo 8.º, n.º 1 e 2 da Lei n.º 5/2012), o que correspondente necessariamente a uma fase prévia de negociação colectiva, ainda que os trabalhadores possam actuar no exercício desse direito sem ser por intermédio de uma organização sindical. No entanto, vista a definição de “*negociação colectiva*” plasmada na alínea m) do artigo 5.º da LT, tal realidade cai fora do seu âmbito, ainda que, materialmente, corresponda a uma forma de negociação colectiva referente às relações colectivas de trabalho.

das condições laborais existentes enquanto se propicia o estabelecimento de um clima de paz social entre os factores de produção (*capital e trabalho*) que permita a existência de condições tendentes ao desenvolvimento económico

No entanto, as definições legais apresentadas levantam alguns problemas de consistência⁴⁰ quanto ao estabelecimento de efectivas limitações ao exercício do direito de negociação colectiva, nomeadamente, coloca-se a questão de saber se, em face da letra da norma, poderá uma federação ou uma confederação de trabalhadores celebrar um acordo colectivo.

Na nossa perspectiva, a resposta deverá ser afirmativa, uma vez que o direito de negociação colectiva se mostra atribuído às organizações sindicais e de empregadores (*tout court*), não havendo materialmente razões para reservar esse direito, quanto às organizações de trabalhadores, apenas aos sindicatos na qualidade de associações de trabalhadores.

Assim, em conclusão, ao circunscrever as entidades a quem é atribuída capacidade para ser parte num acordo colectivo de trabalho (artigo 91.º, n.º 1 da LT), a Lei do Trabalho veda a

⁴⁰ A certeza na interpretação e aplicação normativa começa no momento da definição legislativa, na qual se impõe ao legislador a (difícil) tarefa de escolher os vocábulos que melhor transmitem a ideia que subjacente à norma que se pretende criar. No que respeita ao direito das relações colectivas de trabalho, julga-se que o diploma em causa merecesse uma intervenção legislativa no plano da legística que eliminasse a pluralidade conceptual que surge, amiúde, ao longo do diploma. A título de exemplo, veja-se o uso indiscriminado das expressões “organização de trabalhadores” e “organização sindical” sem que daí se retire qualquer sentido normativo diverso dado que correspondem, em síntese, à realidade definida pelo legislador no artigo 83.º, n.º 4 da LT.

existência de fenómenos de negociação colectiva atípica sujeitos ao regime jurídico do acordo colectivo⁴¹.

3.1. A contratação colectiva: pressupostos, procedimento e formalização

Como analisado, verificámos que a lei permite a formação livre, autónoma e independente de organizações de trabalhadores e de empregadores (*peças jurídicas de natureza privada*) a quem atribui o direito de negociação colectiva, consubstanciado no direito de celebrar acordos colectivos de trabalho, atribuindo aos trabalhadores individualmente considerados o direito de ingressarem ou não ingressarem nessas instituições, sendo esse direito de celebrar acordos colectivos de trabalho atribuído ainda aos empregadores individualmente considerados (artigo 92.º, n.º 1, al. b) da LT).

Consubstanciam assim pressupostos da celebração de um acordo colectivo de trabalho a capacidade jurídica e a legitimidade.

Relativamente à capacidade jurídica, já tivemos oportunidade de verificar a sua atribuição às organizações de

⁴¹ Encontram-se estudados os fenómenos de negociação colectiva atípica, os quais podem ser definidos como os procedimentos tendentes “à celebração de um acordo sobre condições de trabalho de um determinado universo de trabalhadores, celebrado no âmbito de um empresa de modo relativamente informal, e directamente outorgado pelo empregador e pelos trabalhadores, representados por uma comissão ad hoc ou pela comissão de trabalhadores mas posteriormente aceite pelos trabalhadores” — assim RAMALHO, Rosário Palma (2012): 216 e ss. A existência dos referidos acordos coloca em crise o monopólio sindical da contratação colectiva e, em certa medida, a intangibilidade da modificação das condições de trabalho por acordo individual dos trabalhadores sem interposição sindical, caso a lei reserve aos instrumentos de negociação colectiva de trabalho a regulação de matérias cujo acordo se encontra vedado no plano do contrato individual de trabalho.

trabalhadores e de empregadores, bem como aos empregadores, remetendo-se para o que anteriormente ficou dito.

A legitimidade surge como pressuposto para a outorga de acordos colectivos o que, em certa medida, não difere do que se verifica na celebração de contratos no direito civil, consistindo na qualidade atribuída a um sujeito que o habilita a actuar no âmbito de uma determinada situação jurídica.

Deste modo sendo os empregadores, as organizações de trabalhadores e de empregadores titulares do direito à negociação colectiva, terão legitimidade para a celebração dos acordos colectivos quando se verifique o nexo de representação orgânica relativamente às pessoas colectivas envolvidas, devendo actuar através dos titulares do poder de vinculação da pessoa colectiva (*direcção ou administração, respectivamente, nos termos do Código Civil ou da Lei das Sociedades Comerciais*) ou através de mandatário constituído com esse escopo.

A legitimidade é, ainda, aferida nos termos do artigo 92.º, n.º 1 da LT, o qual permite que as entidades empregadoras, organizações de trabalhadores e de empregadores autorizem outras entidades da mesma natureza a representá-las no âmbito da contratação colectiva, devendo na concessão da mencionada autorização serem observados os cuidados anteriormente referidos acerca da representação orgânica da pessoa colectiva⁴².

⁴² Refira-se que, atenta a forma necessariamente escrita do acordo colectivo de trabalho (artigo 94.º, n.º 1 da LT), ao instrumento pelo qual é atribuído poder de representação voluntária se impõe a observância dessa mesma forma, nos termos do artigo 253.º, n.º 2 do Código Civil.

Observados os pressupostos da celebração de um acordo colectivo, vejamos então o procedimento de formação do acordo colectivo de trabalho.

Como já tivemos oportunidade de referir, a Lei do Trabalho preconiza a negociação colectiva como mecanismo de estabelecimento e estabilização das relações colectivas de trabalho mediante regulação dos direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e empregadores, donde resulta, desde logo, a necessária observância do princípio da boa-fé durante as negociações como condição para atingir essas finalidades (artigo 91.º, n.º 3 da LT), assim como guardar sigilo das informações transmitidas sob reserva de confidencialidade (artigo 91.º, n.º 5 da LT).

O procedimento destinado à celebração do acordo colectivo de trabalho inicia-se pela apresentação por parte do empregador, da associação de empregadores ou da associação de trabalhadores à contraparte de uma proposta, por escrito, de celebração ou revisão de acordo colectivo de trabalho, na qual deve constar, fundamentadamente, a identificação da origem da proposta e a matéria sobre a qual incidirá a negociação (artigo 93.º, n.º 1 e 2 da LT). Essa proposta escrita deve consistir, no fundo, numa proposta de clausulado de acordo colectivo, na qual a entidade proponente deve fazer constar o âmbito e sentido da regulação.

Recebida a proposta pela destinatária ou destinatárias, estas devem, no prazo de 15 dias após a recepção da proposta,

proceder ao agendamento da primeira reunião negocial⁴³. Nesta, a destinatária da proposta negocial deverá responder à proposta de acordo colectivo formulado, assumindo posição a respeito de cada cláusula proposta, seja aceitando, recusando ou apresentando uma proposta de modificação ao clausulado.

Prosseguindo o procedimento negocial sem acordo, o legislador impõe às partes, para além do dever de consulta dos representados sobre os desenvolvimentos negociais ocorridos — *sem prejuízo do cumprimento do dever de sigilo* —, o dever de responder às propostas e contrapropostas com brevidade, evitando assim o prolongamento artificial das negociações.

Decorridas as negociações, as partes poderão atingir um acordo e, conseqüentemente, outorgar o acordo colectivo, julgar inconciliáveis as posições e considerar como findas as negociações e, por fim, recorrer ao serviço de mediação e conciliação, obtendo apoio de um terceiro imparcial tendo em vista a superação do impasse (artigo 91.º, n.º 5 da LT), mediação que, nos termos gerais, terminará com a outorga do acordo colectivo ou com a cessação das negociações.

Alcançado um entendimento entre as organizações representativas de trabalhadores e empregadores (ou empregador), deverá ser reduzido a escrito o acordo colectivo⁴⁴,

⁴³ A falta de cumprimento atempado do dever de agendamento de reunião com a organização proponente ou, ainda, a inexistência de acordo atribui às partes o direito de recorrer ao serviço de mediação de conflitos. Através do recurso a este serviço, procura-se que as partes envolvidas sejam colocadas, de modo expedito, em conversações, devendo o procedimento concluir-se no prazo máximo de 10 dias.

⁴⁴ Uma vez que estamos na presença de um negócio sujeito a forma escrita, consubstanciando uma formalidade *ad substantiam*, a inobservância da mesma determina, nos termos conjugados dos artigos 211.º e 280.º do Código Civil, a nulidade do acordo colectivo de trabalho, não produzindo efeitos.

o qual deverá conter, no mínimo, a identificação das partes outorgantes, a categoria profissional ou o sector de actividade sobre o qual se destina a versar⁴⁵, as matérias reguladas⁴⁶, as relações entre as organizações sindicais e os empregadores parte no acordo colectivo, a forma de resolução de conflitos a respeito da interpretação do acordo⁴⁷, data de celebração e prazo de vigência⁴⁸.

⁴⁵ É usual distinguir e classificar os instrumentos de regulação colectiva de trabalho como verticais (*caso se destinem a regular um sector de actividade*) ou horizontais (*caso se destinem a regular uma categoria profissional ou uma profissão*). Exemplificando: o acordo colectivo que se destine a regular as condições de trabalho no âmbito da actividade bancária qualificar-se-á como vertical, uma vez que regula as condições de todas as categorias profissionais que exerçam as suas funções nesse âmbito; por seu turno, será horizontal o acordo colectivo que se destine a estabelecer as condições de trabalho de todos os motoristas.

⁴⁶ Para além do clausulado propriamente dito, o acordo colectivo deve apresentar, publicamente e em termos genéricos, a sua amplitude, explicitando, nomeadamente, se se destina a regular somente as condições remuneratórias mínimas ou, sem alternativa, se se dedica à regulação das carreiras e respectiva progressão, regras de segurança, saúde e higiene no trabalho, entre outras.

⁴⁷ Tratando-se de um verdadeiro acordo (*na medida em que corresponde a um acordo de vontades, entre duas ou mais partes, destinado a criar, modificar ou cessar direitos ou deveres jurídicos*) e para além do recurso aos Tribunais que se encontra constitucionalmente consagrado, poderão as partes acordar na existência de um meio alternativo de resolução de litígios como seja o recurso à mediação ou conciliação prévia ao litígio judicial ou, ainda, à arbitragem, seja institucionalizada ou *ad hoc* — cf. artigos 123.º, n.º 3 da CRDTL e 97.º, n.º 1 e 5 da LT.

⁴⁸ Veja-se que, expirado o prazo de vigência do acordo colectivo sem que sejam requeridas novas negociações, o mesmo se renova automaticamente por igual período (artigo 94.º, n.º 3 da LT). Naturalmente, as negociações deverão ser requeridas antes do cômputo do prazo, sendo que, caso tal não ocorra, o acordo colectivo se renova automaticamente. No entanto, levantam-se algumas dúvidas a respeito do regime aplicável durante o decurso das negociações, caso estas decorram após o prazo de vigência do acordo colectivo. Atento o mecanismo legalmente estabelecido, cremos que seria avisado que o legislador tivesse previsto a manutenção da vigência do acordo colectivo enquanto decorressem as negociações e, ainda, o procedimento de mediação, caso viesse a ocorrer. No entanto, cremos que a referida interpretação deve ser extraída da teleologia do regime legal, considerando que a negociação colectiva se destina à estabilização das relações.

Por fim, o acordo colectivo é registado junto do órgão governamental competente (artigo 94.º, n.º 3 da LT) que procede a uma apreciação liminar do mesmo e, não havendo razões que determinem a sua recusa, procede ao depósito do instrumento⁴⁹.

Consubstanciam razões (*taxativas*) de recusa do depósito a não observância da forma escrita, a violação da legislação vigente e, ainda, o não cumprimento do conteúdo mínimo obrigatório elencado no n.º 2 do artigo 94.º da Lei.

Creemos que a apreciação liminar do conteúdo do acordo colectivo de trabalho, a realizar pelo órgão governamental competente, deverá ser interpretada em conformidade com a Constituição, e com as convenções internacionais vigentes, devendo a entidade administrativa limitar-se a realizar uma verificação formal do documento apresentado para depósito.

Tal actuação da administração minimalista impõe-se, desde logo, para salvaguarda da autonomia colectiva das organizações representativas e do princípio de separação de poderes, uma vez que seria manifestamente inconstitucional atribuir a uma entidade administrativa o poder de sancionar ou não a conformidade com a lei de um acto celebrado por entidades privadas, nomeadamente quando o depósito do acto se mostra susceptível de derrogar a legislação vigente, sendo que não seria possível à entidade praticar tal acto, por si, no exercício das suas atribuições.

⁴⁹ Julgamos que poderia revelar-se de manifesto interesse público promover a publicação ou, pelo menos, a disponibilização pública dos acordos colectivos celebrados.

Uma vez realizado o registo (*que representa um requisito externo de eficácia do acordo*), este passa a vigorar de pleno efeito nos termos acordados.

3.2. Eficácia e conteúdo

Outorgado o acordo colectivo entre uma organização representativa dos trabalhadores e dos empregadores (ou empregador) e, após o seu depósito, aquele inicia a produção dos seus efeitos, passando então a regular os “*direitos e deveres mútuos dos trabalhadores e empregadores vinculados por um contrato de trabalho*” (artigo 91.º, n.º 1, al. a) da LT).

Neste particular, rege o n.º 6 do artigo 94.º da Lei do Trabalho, o qual define taxativamente que “*o acordo colectivo obriga apenas as partes celebrantes*”.

Considerando que apenas são partes no acordo colectivo as organizações representativas e não as partes nas relações jurídico-laborais, pretendeu o legislador, através da citada norma, afirmar que o acordo colectivo apenas vincula os sujeitos colectivos?

É certo que o intérprete deve presumir que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados (artigo 8.º, n.º 3 do Código Civil), no entanto, impõe-se igualmente ao intérprete procurar o sentido útil da norma mediante recurso aos restantes elementos da interpretação.

Ora, a considerar-se como prevalecente a referida interpretação e tendo por base o elemento literal da norma,

resultaria, assim, a ineficácia do acordo colectivo na regulação das relações laborais, dado que o trabalhador e o empregador não são parte no acordo colectivo.

Assim, impõe-se reflectir como é possível atribuir sentido útil aos preceitos, na medida em que o sistema de contratação colectiva, recorde-se, se destina a regular os deveres e direitos das partes no âmbito da relação laboral.

Recorrendo às lições da doutrina portuguesa⁵⁰, é usual distinguir no que respeita à análise do conteúdo dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, entre conteúdo obrigatório, facultativo e habitual⁵¹, em função do título que conduz à sua consagração, respectivamente, a obrigatoriedade legal⁵², o acordo das partes e a presença comum nos instrumentos.

Noutra perspectiva, é ainda frequente diferenciar as cláusulas de natureza obrigacional — *que respeitam às relações estabelecidas entre organizações representativas* — e cláusulas regulatórias — *destinadas a regular directamente as relações laborais singulares*. Exemplificativamente, assume natureza obrigacional a cláusula de paz social (*pela qual o sindicato se obriga a não decretar greve durante um determinado período de tempo*); por seu turno, assume natureza regulatória a cláusula que define o valor da remuneração mínima mensal para uma determinada categoria profissional.

⁵⁰ Cf., por todos, RAMALHO, Rosário Palma (2012): 254 e ss.

⁵¹ PINTO, Mário, (1996), 287-300; e CORDEIRO, António Menezes (1991): 285.

⁵² Conteúdo obrigatório que se encontra concretizado no artigo 94.º, n.º 1 e 2 da LT.

Por conseguinte, em face da dupla vertente do acordo colectivo, a letra do n.º 6 do artigo 94.º da LT apenas se torna inteligível à luz das finalidades da contratação colectiva se teleologicamente interpretado como referindo-se apenas às cláusulas de natureza obrigacional.

Assim, as cláusulas de natureza obrigacional inscritas no acordo colectivo vinculam exclusivamente as partes celebrantes, ou seja, os sujeitos colectivos ou o empregador, quando este último seja parte no acordo.

Resta, então, apurar como é determinado o âmbito dos sujeitos vinculados pelo conteúdo regulatório do acordo colectivo.

Compulsado o diploma legal, mormente os artigos 91.º, n.º 1, al. a) e 10.º, n.º 1, al. j), evidencia-se como pressuposto de aplicabilidade do acordo colectivo, destinado a regular os deveres e direitos recíprocos, a existência de uma relação laboral entre empregador e trabalhador ou, empregando a letra da lei, *vinculados por um contrato individual de trabalho*.

No entanto, é sabido que o acordo colectivo é celebrado, normalmente⁵³, entre organizações de trabalhadores e de empregadores. Assim, importa delimitar o mecanismo seleccionado pelo legislador que permite *interligar* uma relação laboral singular em curso ou a constituir a uma relação laboral colectiva emergente do acordo colectivo.

Ainda que o legislador ordinário nada tenha regulado nesse sentido (atenta a lacuna oculta existente no n.º 4 do artigo 94.º da

⁵³ Ressalva-se a situação em que é o próprio empregador a celebrar o acordo colectivo, situação em que, simultaneamente, se vincula à parte regulatória e obrigacional do pacto.

LT), impõe-se concluir que consubstancia fundamento de aplicabilidade do acordo colectivo à relação laboral existente entre um determinado empregador e um trabalhador que ambas as partes da mesma se encontrem associadas nas organizações de trabalhadores ou de empregadores outorgantes do acordo colectivo, usualmente denominado como princípio da dupla filiação.

Sintetizando os argumentos que conduzem a tal conclusão, recordamos que a negociação colectiva corresponde à mais importante manifestação de autonomia colectiva atribuída às associações de empregadores e de trabalhadores. Ora, a qualidade de membros nessas colectividades corresponde ao exercício de um direito atribuído aos cidadãos e às pessoas colectivas, as quais poderão optar por exercer (*ou não exercer*) a liberdade de associação sindical (*em sentido amplo*), filiando-se nas associações representativas dos seus interesses.

Assim, o vínculo existente entre os sujeitos colectivos e as partes da relação laboral afigura-se como a forma concreta de definir o âmbito de aplicação do acordo colectivo na esfera dos trabalhadores e dos empregadores, cumprindo ainda uma função legitimadora da vinculação e de salvaguarda da liberdade sindical individual negativa.

Deste modo, a filiação justifica-se pela existência de uma sujeição na sua esfera jurídica, emergente da qualidade de associado da organização colectiva, dada a sua especialidade.

É a partir da *representação colectiva dos interesses* das partes da relação contratual, através das organizações representativas de trabalhadores e empregadores, que é possível aferir a aplicabilidade do acordo colectivo a uma determinada

relação de trabalho: o acordo colectivo é aplicável quando tanto o empregador como o trabalhador vinculados por um contrato de trabalho se encontrem respectivamente associados nas partes outorgantes do mesmo⁵⁴.

Aqui chegados, impõe-se, por fim aferir qual o fundamento legal que permite que, supervenientemente, um acto praticado por terceiros (as organizações representativas) influa o conteúdo das obrigações contratuais do trabalhador e da entidade empregadora.

Neste particular, rege o artigo 341.º, n.º 1 e 2 do Código Civil: os contratos apenas poderão ser modificados por mútuo consentimento ou nos casos admitidos pela lei, só produzindo efeitos perante terceiros nos casos e termos previstos pela lei.

Atenta a teleologia do regime que temos vindo a explanar, não restam dúvidas que, no plano das fontes de direito, o acordo colectivo de trabalho prevalece sobre o estatuído no contrato individual de trabalho⁵⁵, integrando e estabelecendo as condições de trabalho vigentes e aplicáveis à relação.

Na falta de norma expressa, existe uma lacuna jurídica que deve ser resolvida nos termos previstos no artigo 9.º do Código Civil. Inexistindo caso análogo — *atenta a singularidade da contratação colectiva* —, impõe-se resolver a questão através da

⁵⁴ Como adiante melhor se verá, a regulação, através do acordo colectivo, intermediada pelas entidades representativas dos direitos e interesses das partes, permite aos sujeitos laborais *individuais* alcançar um plano regulamentar que anteriormente se encontrava inacessível, nos termos do artigo 1.º, n.º 2 e 3 da LT. Tal constatação impede-nos de identificar uma situação de efectiva representação jurídica, mas tão-só uma representação de interesses. Para maiores desenvolvimentos, cf. SANTOS, Pedro Barrambana (2015): 302 e ss.

⁵⁵ Cf. FERNANDES, Francisco Liberal /REDINHA, Maria Regina (2017): 44 e ss.

criação da norma que o próprio intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema.

Vista a evolução jurídica da contratação colectiva no ordenamento jurídico timorense, cremos que a norma que o intérprete criaria atento o espírito do sistema corresponde, na verdade, ao sentido regulatório plasmado no artigo 24.14 do Regulamento n.º 2002/5 da UNTAET, que previa expressamente que *“os termos do acordo colectivo deverão ser considerados como estando incluídos no contrato de trabalho de cada trabalhador abrangido pelo acordo colectivo”* atendendo, desde logo, à manifesta similitude entre ambos os sistemas de regulação colectiva do trabalho.

Concluindo: iniciada a vigência do acordo colectivo de trabalho, devem considerar-se integradas no contrato de trabalho existente entre o trabalhador e o empregador abrangidos pelo seu âmbito as cláusulas constantes daquele instrumento.

Como tal, a integração do acordo colectivo no contrato de trabalho subjacente implica que, não obstante a eventual cessação do acordo colectivo, o acervo regulatório se mostra assimilado, permanecendo vigente por referência à relação em curso.

3.3. O acordo colectivo entre as fontes de Direito do Trabalho

Visto detalhadamente o modo de formação e os efeitos do acordo colectivo de trabalho, impõe-se perspectivar a sua inserção no plano normativo e, em concreto, no sistema de fontes de Direito no âmbito do Direito do Trabalho.

Paralelamente às fontes de Direito comum⁵⁶ — *a saber, a lei em sentido material, o direito internacional e o costume* —, a Lei do Trabalho adopta (*ainda que não o declare*) o acordo colectivo como fonte específica de Direito do Trabalho, ou seja, como um verdadeiro modo de formação e revelação de normas jurídico-laborais.

Tal conclusão resulta, desde logo, no estabelecimento das relações entre corpos normativos (*em sentido impróprio*), prevendo o carácter imperativo da Lei do Trabalho perante o contrato individual ou acordo colectivo de trabalho, salvo quando destes resulte o estabelecimento de condições mais favoráveis para o trabalhador ou, ainda, quando as normas afastadas por esses instrumentos se mostrem inderrogáveis em razão da sua imperatividade (artigo 1.º, n.º 2 e 3 da LT).

Veja-se, aliás, que a referida norma se mostra reiterada no n.º 2 do artigo 9.º da LT, a respeito dos contratos individuais de trabalho e, ainda, no artigo 94.º, n.º 1 da LT a respeito dos acordos colectivos.

Assim, da articulação do disposto no artigo 9.º, n.º 2 com o artigo 1.º, n.º 2 da Lei do Trabalho resulta a nulidade das cláusulas constantes do contrato de trabalho que versem em sentido diverso ao disposto no referido diploma e, ainda, estabeleçam condições menos favoráveis ao trabalhador; igual juízo se impõe a respeito do acordo colectivo.

⁵⁶ Através da Lei n.º 10/2003, de 10 de Dezembro, o legislador veio a definir a lei como única fonte imediata de Direito, omitindo nesse elenco o direito costumeiro que, nos termos do artigo 2.º, n.º 4 da CRDTL é conhecido como fonte de Direito, na medida em que não contrarie a Constituição e a legislação que verse sobre o direito costumeiro (levantando desde questões como saber se o direito costumeiro se mostra dotado de normatividade própria e que se imponha face a legislação vigente). Sobre o problema, por todos, cf. PIRES, Florbela (2014).

Analisado o referido artigo, julgamos pacífica a identificação de um sistema de imperatividade mínima da lei laboral (*a qual a admite o seu próprio afastamento para estabelecimento de condições mais favoráveis ex vi artigo 1.º, n.º 2 da LT*), conjugado com um sistema de imperatividade absoluta da Lei do Trabalho (artigo 1.º, n.º 3 da LT)⁵⁷.

Vejamos então, em concreto, a amplitude da intervenção reservada ao acordo colectivo a respeito do âmbito de imperatividade relativa⁵⁸: compulsado o diploma, constata-se a possibilidade regulatória a respeito dos deveres do empregador e do trabalhador (artigos 20.º e 21.º), regulação das condições de saúde, segurança e higiene no trabalho (artigo 21.º, al. g)), garantias do trabalhador — incluindo redução remuneratória ou diminuição da categoria (artigo 22.º, al. c) e d)), regulamentação do poder de direcção do trabalho (artigo 23.º, n.º 1), definição do horário de trabalho (artigo 26.º), remuneração mínima (artigo 38.º, n.º 2) e justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador (artigo 49.º, n.º 3, al. a)).

Contudo, a regulamentação deverá estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador.

Resta, então, verificar em que condições se poderá considerar que o acordo colectivo de trabalho se revela mais favorável ao trabalhador.

⁵⁷ Em sentido próximo (ainda que com nomenclatura diversa), cf. FERNANDES, Francisco Liberal /REDINHA, Maria Regina (2017): 46 e ss.

⁵⁸ Cotejado o diploma, verificará rapidamente o intérprete que o legislador não se dedicou a identificar expressamente as normas às quais atribuiu imperatividade absoluta. Como tal, caberá à doutrina e à jurisprudência a tarefa de identificar, à luz da finalidade do ramo do Direito, do direito internacional vigente e do sistema valorativo adoptado, as normas que se devem considerar insusceptíveis de regulamentação diversa.

Como já temos vindo a explorar, a circunstância de se atribuir o direito de negociação colectiva às organizações representativas de trabalhadores e empregadores não é arbitrária. Tal atribuição assenta na constatação, apurada pela prática laboral ocorrida desde a *questão social* que marca decisivamente o século XIX, que os trabalhadores, organizados em associações sindicais, se encontram paritariamente colocados perante os empregadores ou as organizações de empregadores para regular, de forma imune a qualquer pressão, as condições de trabalho.

Assim, face ao complexo procedimento de formação, à efectiva paridade negocial e, ainda, ao processo dialéctico, julgamos que compete às partes outorgantes a formulação do juízo acerca do carácter mais favorável para o trabalhador do acordo alcançado devendo, vertendo-se esse carácter mais favorável na assinatura do acordo colectivo.

Pragmaticamente, se o acordo não assegurasse melhores condições para os representados, quais seriam as razões que conduziriam à sua assinatura por parte da associação sindical?

Compete às organizações sindicais perceber se, naquele contexto negocial, o acordo estabelece condições mais favoráveis para os trabalhadores, ainda que apurada uma norma em concreto, o seu regime esteja em concreto menos favorável do que aquele que resultaria da norma legal.

Em sentido oposto, atenta a situação estrutural de inferioridade negocial, cremos que a apreciação do carácter mais favorável da regulamentação aposta no contrato individual de trabalho deve ser acometida ao Tribunal que, verificado o teor do acordo na parte que extravasa a legislação vigente, deverá

ponderar se o acordo, na sua globalidade, se mostra efectivamente mais favorável ao trabalhador.

Deste modo, explorado o regime legal, impõe-se concluir que *i)* salvo quando as normas se mostrem absolutamente imperativas (*imperatividade expressamente assumida ou extraída do seu contexto*), as normas emergentes da Lei do Trabalho devem entender-se como convénio-dispositivas, ou seja, susceptíveis de ser modificadas por acordo colectivo (*que, como se viu, se entende como mais favorável aos trabalhadores*) e *ii)* as normas emergentes da Lei do Trabalho apresentam-se como contrato-dispositivas (*ou seja, modificáveis pelo contrato de trabalho*) apenas quando consagrem condições mais favoráveis aos trabalhadores, havendo esse carácter mais favorável de ser objectivamente apurado.

3.4. Natureza jurídica; interpretação dos acordos colectivos

Percorrido em traços largos o regime de contratação colectiva vigente em Timor-Leste, resta então, a partir das suas características distintivas, apurar a natureza jurídica do sistema instituído.

O acordo colectivo corresponde a um acto de autonomia da vontade, formado mediante uma fórmula negocial no termo da qual as partes se colocaram de acordo a respeito do seu conteúdo. Corresponde a um acto praticado entre sujeitos de direito privado, a saber e em norma, pessoas colectivas de natureza associativa às quais o ordenamento jurídico atribui uma especial regulação. Pese embora a lei imponha parte do seu conteúdo, as partes têm liberdade para estipular no seu âmbito o

que lhes aprouver, dentro dos limites estabelecidos pela lei. Sujeito a depósito junto de uma autoridade pública, este acordo produz efeitos vinculativos quer para os outorgantes, quer para os associados nessas entidades que, simultaneamente, sejam partes numa relação jurídico-laboral.

Tudo sopesado e aferidas as principais manifestações do acordo colectivo de trabalho, cremos que não restam dúvidas que se impõe qualificar o mesmo como um verdadeiro negócio jurídico, um contrato entre duas ou mais partes que, fruto das especificidades identificadas e da singularidade do acordo colectivo, assume uma eficácia que extravasa as partes no acordo e logra regular as condições de trabalho.

Tanto assim é que, vista a essência do problema, os quadros privatísticos comuns permitem, sem particular dificuldade, explicar os mecanismos jurídicos subjacentes à formação e eficácia do acordo colectivo de trabalho, razão que nos leva, ao abrigo das teorias contratualistas, a qualificar o acordo colectivo como um contrato⁵⁹.

Resta, por fim, apurar a metodologia subjacente à interpretação do acordo colectivo⁶⁰.

Dado que natureza jurídica da figura deve constituir a raiz no apuramento dos critérios interpretativos, como contrato é, a interpretação do acordo colectivo deve partir do exposto nos artigos 227.º e ss. do Código Civil, pese embora efectuando uma certa objectivação, nomeadamente no que respeita à interpretação do elemento literal.

⁵⁹ Em sentido diverso, perfilhando a natureza híbrida do acordo colectivo, cf. FERNANDES, Francisco Liberal /REDINHA, Maria Regina (2017): 40 e ss.

⁶⁰ Para melhor detalhe, cf. SANTOS, Pedro Barrambana (2015): 320 e ss.

Veja-se, aliás, o âmbito de aplicação do acordo colectivo escapa determinantemente a uma lógica normativa ou a uma qualquer eficácia *erga omnes* do seu teor, limitando-se a intervenção pública a uma função tabeliar, assegurando o registo e depósito do texto do acordo.

Contudo, e no plano prático, refira-se que a solução interpretativa apresentada funda a conclusão na mesma base: é essencial analisar a vontade das partes outorgantes como elemento que deve ser carreado para o momento interpretativo do acordo, atento o manifesto esbatimento do carácter geral e abstracto da regulamentação.

4. Conclusões

Aqui chegados, e observado o regime vigente, entendemos que o ordenamento jurídico timorense apresenta sérios desafios a respeito da dinamização e desenvolvimento das relações colectivas de trabalho que permitam, assim, o estabelecimento de uma economia de mercado e preparem os parceiros sociais e, até, o tecido económico para o futuro desenvolvimento.

A respeito do regime constituído, e como fomos observando, julgamos que importaria debater, de modo sério, a necessidade de adaptar e modificar pontualmente o regime jurídico vigente, uma vez que se mostram decorridos oito anos da aplicação, tendo presente das dificuldades experienciadas pelos operadores económicos e, em concreto, a (in)eficiência do modelo de contratação colectiva. De igual modo e no plano estritamente jurídico, julgamos que poderá ser importante ponderar a recuperação do sistema de contratação colectiva tal

como regulado pela UNTAET que, paradoxalmente, se mostrava menos dado a dúvidas interpretativas e conseguia regular detalhadamente as relações colectivas de trabalho.

Perscrutando o futuro, julgamos que um primeiro desafio poderá passar pela dinamização de um efectivo sistema de contratação colectiva que permita, de algum modo, a adaptar as condições laborais e uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho em sectores económicos centrais (*exemplificativamente, nos sectores da hospitalidade, serviços bancários e telecomunicações*), funcionando assim como catalisador à progressiva melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores timorenses e, deste modo, como um modo de redistribuição da riqueza gerada.

Impulsionada a interacção entre os parceiros sociais e dependendo do grau de implementação e representatividade das organizações de trabalhadores e empregadores nos sectores de actividade, antevê-se como positiva a consagração de um sistema de contratação colectiva de matriz administrativa que, respeitando escrupulosos requisitos legais a respeito de representatividade e necessidade de intervenção, supere o princípio da dupla filiação e, deste modo, através da expansão das condições negociais negociadas pelos parceiros sociais, elimine o potencial efeito de *dumping social* em alguns sectores de actividade e, ainda, estimule a competitividade e concorrência.

Além disso, o estabelecimento de condições de trabalho transversais permitiria, assim, obstar à existência de práticas discriminatórias em razão do sexo, assegurando assim um

princípio de igualdade salarial horizontal entre homens e mulheres que prestem trabalho de igual natureza.

A contratação colectiva poderá, ainda, funcionar como elemento diferenciador e atractivo para a mão-de-obra especializada, designadamente através do estabelecimento de modelos de protecção social complementares ao modelo público.

Noutro prisma, encontra-se abundantemente estudado o fenómeno da legitimidade sociológica das decisões, afigurando-se que a participação dos destinatários das normas na sua produção determina um maior grau de eficácia no conhecimento, respeito e aplicação das mesmas, dado que foram convocados para a sua elaboração e, ainda, a sua vigência emerge do consenso.

Deste modo, o favorecimento das relações colectivas de trabalho pelo legislador poderá ser um importante instrumento de progressão comunitária, permitindo simultaneamente a manutenção da paz social entre empregadores e trabalhadores.

Bibliografia citada

Central Intelligence Agency (2016). “*Timor-Leste*”, In: Central Intelligence Agency, *The world factbook*, [em linha], consult. em 11/11/2016, disponível em www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/tt.htm.

CORDEIRO, António Menezes (1991). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

DAS, Maitreyi Bordia / O'KEEFE, Philip (2007). *Enterprises, Workers, and Skills in Urban Timor-Leste*, Washington. In:

World Bank Policy Research Working Paper n.º 4177, 2007, 13 e ss., [em linha] disponível em <https://ssrn.com/abstract=975848>.

DAVID, René / BRIERLEY, John E.C. (1985). *Major legal systems in the world today – An introduction to the comparative study of law*, Londres: Stevens & Sons.

Direcção Geral de Estatística de Timor-Leste (2013). *Timor-Leste Labour Force Survey 2013*. [em linha], consult. Em 17/06/2020, disponível em http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2015/04/LFS_2013_ENGLISH_VERSION.pdf.

FERNANDES, Francisco Liberal / REDINHA, Maria Regina (2017). *Regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-Leste*. Porto: Universidade do Porto.

Organização Internacional do Trabalho (2019). *Timor-Leste Labour Force Surveys 2010-2013-2016*. [em linha], consult. em 17/06/2020, disponível em <http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2019/10/Labour-Force-Survey-2010-2013-2016-english-rev-Aug-19-3.pdf>.

PEREIRA, Elisa (2018). «Reflexão sobre o novo regime contributivo da segurança social em Timor-Leste». *e-boletim Lei & Justiça*, Ano 1 (2018).

PINTO, Mário (1996). *Direito do Trabalho – Introdução*. Relações Colectivas de Trabalho. Lisboa: UCP Editora.

PIRES, Florbela (2014). *Fontes do direito e procedimento legislativo na República Democrática de Timor Leste – alguns problemas* [em linha], consult. em 17/06/2020, disponível em <http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/>

2014/12/Pires-Florabela-Fontes-do-direito-e-procedimento-legislativo-na-Republica-Democratica-de-Timor-Leste-
alguns-problemas.pdf.

RAMALHO, Rosário Palma (2012). *Tratado de Direito do Trabalho*, III. Coimbra: Almedina.

SANTOS, Pedro Barrambana (2015). «A natureza jurídica da convenção colectiva de trabalho – novas reflexões acerca de um velho problema». In: Ramalho, Rosário Ramalho (coord), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, VI. Coimbra: Almedina.

STROHMEYER, Hansjoerg (2001). «Policing the peace: post-conflict judicial system reconstruction in East Timor», In: UNSW Law Journal, Vol. 24, (1).

Timor-Leste Legal Education Project (2012). *Introduction to the Laws of Timor-Leste: Legal history and the rule of law in Timor-Leste*. Califórnia: TLLEP, [em linha], consult. em 17/06/2020, disponível em <https://law.stanford.edu/wp-content/uploads/2018/04/Legal-History-and-the-Rule-of-Law-in-Timor-Leste.pdf>.

VASCONCELOS, Pedro Bacelar (coord.) (2011). *Constituição anotada da República Democrática de Timor-Leste*. Braga: DH-CII.

VICENTE, Dário Moura (2008). *Direito comparado - I*. Coimbra: Almedina.