

peçoas estejam em perigo na empresa", ou "quando a acção dos trabalhadores em greve assuma formas violentas ou extremas (sabotagem, impedimento de trabalhar para os não grevistas, violências)"²⁵.

Esta doutrina, que constitui interpretação autorizada da Carta, mostra-se perfeitamente harmonizável com o entendimento dado pelos nossos tribunais à proibição constitucional do locaute.

²⁵ LENIA SAMUEL, *Droits sociaux fondamentaux. Jurisprudence cit.*, 180.

ÍNDICE

LIVRO I
INTRODUÇÃO
DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

I PARTE
INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1. O DIREITO DO TRABALHO	19
I. O objecto do Direito do Trabalho	19
1. O trabalho e o Direito: uma breve nota introdutória	19
2. Um Direito de "certo" trabalho	21
3. Trabalho auto e hetero-organizado	23
4. Trabalho subordinado, dependente, por conta alheia...	24
5. A realidade portuguesa	25
6. Direito do Trabalho e autonomia privada individual	28
7. A dimensão colectiva do Direito do Trabalho	30
II. As funções do Direito do Trabalho	31
8. A função compensatória e tutelar	31
9. A função garantística	32
10. A função padronizadora	33
11. A função de ajustamento	33
III. O conteúdo do Direito do Trabalho	35
12. O "tripé" laboral	35
13. O sistema contra-ordenacional	35
14. Os núcleos de regulamentação	37
IV. As fronteiras móveis do Direito do Trabalho	38
15. A tendência expansiva do Direito do Trabalho	38

16. O trabalho autónomo economicamente dependente	38
17. As relações individuais de emprego público	40
18. Os direitos colectivos no emprego público	43
CAPÍTULO 2. A FORMAÇÃO E A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	45
I. A juridificação das relações de trabalho	45
19. O sentido geral da juridificação	45
20. O protagonismo da lei	46
II. A proto-história: O Código Civil de 1867	48
21. Os tipos contratuais	48
22. A resolução de litígios	49
III. Os primeiros passos. A I República	50
23. Trabalho de mulheres e menores, descanso semanal	50
24. Novas leis avulsas	50
III. O ordenamento laboral corporativo	52
25. Uma abordagem "sistémica"	52
26. A segunda vaga legislativa	53
IV. O Direito do Trabalho na transição e na crise	54
27. Uma transição suave	54
28. A nova política legislativa	54
29. A legislação pós-revolucionária: as décadas de 70 e 80	55
30. A viragem para a flexibilidade	57
V. O Código do Trabalho e a nova legislação de emergência	59
31. A ideia da codificação	59
32. Os códigos de 2003 e 2009	59
33. As reformas laborais de 2011-2014 – e a sequência	60
CAPÍTULO 3. AS FONTES	63
I. Noções gerais	63
A) As fontes em sentido estrito e em sentido lato	63
1. Fontes e factos reguladores	63
2. O papel da jurisprudência e da doutrina	64
B) As espécies de fontes	66
3. Fontes autónomas e heterónomas	66
4. Fontes internacionais e internas	66
II. A Constituição	67
5. O trabalho na Constituição	67
6. Os direitos fundamentais dos trabalhadores	67
7. Os matizes do quadro constitucional	68

III. As fontes internacionais	70
A) Convenções internacionais gerais	70
a) <i>No quadro da Organização das Nações Unidas</i>	70
8. A Declaração Universal e os Pactos Internacionais	70
b) <i>No quadro do Conselho da Europa</i>	71
9. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem	71
10. A Carta Social Europeia	72
B) As convenções da O.I.T.	74
11. A O.I.T e os seus instrumentos	74
12. A recepção na ordem jurídica interna	75
13. A temática das convenções	76
C) O direito do trabalho europeu	78
14. A ordem jurídica europeia	78
15. Os temas sociais no Tratado de Roma	79
16. O desenvolvimento da dimensão social da construção europeia	80
17. Direito originário e derivado	83
18. Os instrumentos normativos: regulamentos e directivas	83
19. O acervo normativo	85
IV. As fontes internas	91
A) O elenco legal	91
20. Fontes comuns e específicas	91
B) As leis do trabalho	92
a) <i>Da legislação avulsa ao Código do Trabalho</i>	92
21. A noção de "leis do trabalho"	92
22. A legislação avulsa	93
23. A codificação	93
b) <i>A participação na elaboração das leis do trabalho</i>	95
1) <i>O regime de apreciação pública</i>	95
24. O tipo de participação	95
25. O conceito normativo de "legislação do trabalho"	96
26. O sentido da participação	97
27. O mecanismo de participação	98
2) <i>A concertação legislativa</i>	99
28. A concertação social	99
29. A concertação sobre leis do trabalho	99
C) Os "instrumentos de regulamentação colectiva"	101
a) <i>Noções gerais</i>	101
30. O "conjunto" dos instrumentos de regulamentação colectiva	101
31. Os "instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho não negociais"	102

b) <i>Portarias de extensão</i>	103
32. Noção	103
33. Os requisitos	103
c) <i>Portarias de condições de trabalho</i>	104
34. Noção e requisitos	104
d) <i>As convenções colectivas de trabalho</i>	105
35. Noção	105
36. A convenção colectiva como acordo normativo	105
37. O conteúdo obrigatório das convenções	107
38. A interpretação das convenções	107
39. Publicação e entrada em vigor	110
D) Os usos laborais	111
40. Noções gerais	111
41. Os usos na lei antiga	111
42. Os usos no Código Civil	112
43. Os usos no Código do Trabalho	112
44. O uso vinculante	113
45. A polivalência dos usos	115
V. A hierarquia das fontes	117
A) A relação entre as fontes internacionais e as fontes internas	117
46. A supremacia das fontes internacionais	117
B) A hierarquia das fontes internas	118
47. A questão da hierarquia	118
48. A hierarquia das fontes na lei antiga	118
49. Os tipos de normas	119
50. O critério do "tratamento mais favorável"	120
51. A relação entre as fontes no Código do Trabalho	120

II PARTE

O CONTRATO DE TRABALHO

CAPÍTULO 4. O CONTRATO DE TRABALHO

I. A noção legal	127
A) Duas definições para uma realidade	127
1. O art. 11º CT e o art. 1154º CCiv.	127
B) Objecto do contrato: a actividade do trabalhador	128
2. Actividade e disponibilidade	128
3. Actividade <i>versus</i> resultado	131
4. Uma diferenciação ultrapassada	132

5. A prática de actos jurídicos	132
6. A relevância da finalidade	132
7. A diligência devida	133
C) Sujeitos: o trabalhador e a entidade empregadora	135
8. As designações do prestador de trabalho	135
9. Os rótulos do beneficiário do trabalho	135
D) Retribuição	136
10. As designações da contrapartida económica do trabalho	136
E) Subordinação jurídica	137
11. Noção	137
12. Um estado potencial	137
13. Subordinação jurídica e dependência técnica	138
14. Subordinação jurídica e dependência económica	139
15. O elemento organizatório da subordinação	139
II. A diferenciação do contrato de trabalho	141
A) Importância da distinção e dificuldades operatórias	141
16. A necessidade da qualificação	141
17. As dificuldades da qualificação	142
B) Os tipos contratuais: contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço	143
18. O binómio no Código Civil	143
19. As modalidades da prestação de serviço	145
C) A determinação da subordinação	147
20. A subsunção	147
21. O método tipológico	148
22. Os indícios de subordinação	150
D) As presunções de existência de um contrato de trabalho	153
23. A utilidade das presunções	153
24. A presunção legal	155
25. A aplicação da presunção no tempo	157
E) O combate à simulação	158
26. Os procedimentos de combate à simulação do trabalho autónomo	158
27. A acção judicial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho	159
27-A O trabalho suportado em plataformas digitais	162
III. As «situações equiparadas» ao trabalho juridicamente subordinado	165
A) O art. 10º CT: a noção de «situações equiparadas»	165
28. O trabalho autónomo economicamente dependente	165
29. O sentido da equiparação	166

B) O regime legal do trabalho no domicílio	167
30. Uma lacuna antiga	167
31. O regime legal	168
IV. Caracterização jurídica do contrato de trabalho	170
A) Contrato sinalagmático	170
32. O sinalagma	170
33. O caso das faltas ao trabalho	171
B) Contrato consensual	171
34. A regra	171
35. Os desvios à regra	172
36. As consequências dos vícios de forma	172
C) Contrato duradouro ou de execução duradoura	172
37. Noção	172
38. O contraste entre a lei e os factos	173
V. As cláusulas acessórias	174
39. Ideia geral	174
40. A condição	174
41. A condicionalidade do contrato de trabalho	175
VI. A invalidade do contrato de trabalho	177
42. Noções gerais	177
43. A particularidade do contrato de trabalho	178
44. O regime legal	178
CAPÍTULO 5. OS CONTRATOS DE TRABALHO "ATÍPICOS"	181
I. A ideia de "atipicidade"	181
1. Contratos atípicos e contratos especiais	181
II. O contrato de trabalho a termo	183
A) O domínio legal da contratação a termo	183
2. O termo	184
3. A visão do legislador	184
4. Os dados da realidade	185
5. As directrizes básicas	185
6. Termo certo e incerto	186
B) A justificação do termo	188
7. A tipologia legal	188
8. A indicação do motivo	189
9. As situações especiais	191
C) A renovação do contrato a termo	192
10. A renovação automática e as cláusulas de não renovação	193
11. A renovação e a exigência de motivo justificativo	194
12. As renovações extraordinárias	195

13. A renovação e a exigência de forma escrita	195
D) A sucessão de contratos a termo	197
14. O art. 143º do Código do Trabalho	197
15. As excepções	198
E) As consequências da estipulação ilegal do termo	199
16. A invalidade da estipulação de termo	199
17. A caducidade da estipulação de termo	200
III. O trabalho temporário	201
18. Noção	201
19. A "cisão" do empregador	202
20. As modalidades de cedência de pessoal	204
21. A estrutura do trabalho temporário	205
22. Os condicionamentos legais	207
IV. O contrato de trabalho em comissão de serviço	209
23. A noção laboral de comissão de serviço	209
24. O âmbito de utilização da comissão de serviço	210
25. O acordo de comissão de serviço	211
26. A cessação da comissão de serviço e suas consequências	212
V. O contrato de trabalho intermitente	214
27. Noção	214
28. O regime específico	215
VI. O contrato de trabalho a tempo parcial	217
29. Noção	217
30. As questões específicas	218
31. A política legislativa	219
32. A definição legal	220
33. O regime específico do tempo de trabalho	222
34. O princípio da proporcionalidade	222
35. A política de incentivação	224
VII. O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores	225
36. Grupo de empresas e pluralidade de empregadores	225
37. A pluralidade de empregadores	227
38. A formação e a "administração" do contrato de trabalho	228
39. A redução da pluralidade à unidade	229
VIII. O contrato de trabalho subordinado à distância (teletrabalho)	231
40. Noção	231
41. A "tele-subordinação"	232
42. O acordo de teletrabalho	234
43. As menções obrigatórias	236
44. A tutela da privacidade do teletrabalhador	237
45. Aspectos salientes do regime legal do teletrabalho	238

CAPÍTULO 6. A FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

I. O quadro jurídico do recrutamento	241
1. Recrutamento e admissão	241
2. A recolha de informação e o princípio da boa fé	242
3. A boa fé e a protecção da privacidade	243
4. Um direito de mentir?	243
5. A escolha do trabalhador a contratar	244
6. A promessa de contrato de trabalho	245
II. Pressupostos subjectivos e objectivos	247
A) Os pressupostos subjectivos: capacidade das partes	247
a) <i>Capacidade jurídica</i>	247
7. Idade e escolaridade	247
8. Os trabalhadores estrangeiros	248
b) <i>Capacidade para o exercício de direitos</i>	249
9. A "maioridade" laboral	249
10. Incapacidades inespecíficas	249
c) <i>Os efeitos das incapacidades</i>	250
11. As invalidades	250
B) Os pressupostos objectivos: determinabilidade, possibilidade física, licitude	250
a) <i>Preliminares</i>	250
12. Noções gerais	250
b) <i>Determinabilidade</i>	251
13. Noção	251
14. A determinação da função	252
c) <i>Possibilidade física</i>	252
15. O carácter pessoal da prestação de trabalho	252
16. O contexto da prestação	253
d) <i>Licitude</i>	254
17. A natureza e o fim da actividade	254
18. A ilicitude em função da pessoa do prestador	254
III. As formas de celebração do contrato de trabalho	255
A) Contrato oral e escrito	256
19. As vias do consenso	256
20. O consenso informal	256
21. O consenso formal	257
B) O contrato de trabalho por adesão	257
22. Adesão e regulamento interno	258
23. O mecanismo da adesão	259
24. A protecção contra abusos	260

C) O dever de informação do empregador	261
25. O art. 106º CT	261
IV. O período experimental	264
A) A experiência como regra	264
26. Razão de ser	264
27. A experiência como regra	265
B) O regime legal	265
28. Os períodos de experiência	265
29. A liberdade de desvinculação	266
30. A frustração da experiência	268

III PARTE

O CONTEÚDO DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CAPÍTULO 7. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM AMBIENTE DE TRABALHO

I. Visão geral	273
1. Os direitos fundamentais dos trabalhadores: específicos e inespecíficos	273
2. Direitos fundamentais e contrato de trabalho	274
II. Os "direitos de personalidade" no Código do Trabalho	276
3. A "contratualização" dos direitos fundamentais	276
4. Os condicionamentos organizacionais dos direitos fundamentais	277
III. Liberdade de expressão	278
5. Que liberdade?	278
6. A tutela da reputação do empregador	279
7. O "normal funcionamento da empresa"; o "whistleblowing"	279
IV. Direito à integridade física e moral	284
8. O conteúdo deste direito cruza-se com o de outras situações subjectivas	284
9. A posição do empregador	284
V. Reserva da intimidade da vida privada	286
10. O conteúdo do direito à reserva da intimidade	286
11. Os limites da privacidade	287
12. A centralidade da defesa da privacidade	288
VI. Protecção de dados pessoais	289
13. A noção de "dados pessoais"	289
14. O estado de saúde e a gravidez	290
15. Os testes e exames médicos	290

VII. Meios de vigilância à distância	292
16. O âmbito da proibição legal	292
17. Os meios	294
18. As excepções	294
19. O caso do teletrabalho	295
VIII. Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	297
20. O espaço de privacidade no trabalho	297
21. As directrizes jurisprudenciais	297
IX. A proibição do assédio (<i>mobbing</i>)	299
22. A proibição legal	299
23. A necessidade de uma definição	300
24. Assédio e discriminação	301
25. A noção legal	302
26. A relevância dos "efeitos" do assédio	303
27. A "intenção" como elemento do assédio	304
28. O assédio sexual	305
 CAPÍTULO 8. AS OBRIGAÇÕES DO TRABALHADOR	 307
I. A obrigação de trabalho	307
A) A actividade contratada e a categoria	308
1. A actividade contratada	308
2. A categoria	309
3. Trabalho e profissão	310
4. A tutela da categoria	311
5. A categoria como conceito normativo	312
B) A relevância da estrutura da empresa e da organização do trabalho	314
6. Os "cargos de estrutura"	314
7. Os trabalhadores admitidos para cargos de estrutura	315
8. Categorias funcionais e organizacionais	317
9. A relevância do critério organizacional do empregador	318
C) A categoria e a função	318
10. Da função à categoria	318
11. O "direito à categoria"	319
12. A adequação categoria/função	320
13. A alteração da função	322
D) Flexibilidade funcional: a reconfiguração legal do objecto do contrato de trabalho	323
14. Noções gerais	323
15. As tarefas acessórias	324

16. Os requisitos legais	326
17. A ampliação do objecto do contrato	326
E) Flexibilidade funcional (cont.): o direito de variação da actividade	327
18. A modificação unilateral do objecto do contrato	327
19. Os requisitos legais	328
20. A transitoriedade da alteração	329
21. A inexistência da modificação substancial da posição do trabalhador	330
22. A tutela da retribuição	331
23. A variação "in peius"	331
II. Os deveres acessórios do trabalhador	332
A) Enunciado geral	332
24. Os deveres acessórios	332
B) O dever de respeito, urbanidade e probidade	333
25. A formulação legal	334
26. O conteúdo do dever	334
C) Os deveres de assiduidade e pontualidade	335
27. O enunciado legal	336
28. A relevância da assiduidade	336
29. O controlo da assiduidade	337
D) O dever de obediência	338
30. O âmbito da obediência	338
31. A desobediência legítima	338
E) O dever de lealdade	340
32. A noção juslaboral de lealdade	340
33. Um dever geral de lealdade?	342
34. A elasticidade da exigência de lealdade	344
35. Lealdade e confiança	345
36. Lealdade e interesse contratual do empregado	346
37. As concretizações legais	346
38. A abstenção de concorrência	347
39. A noção de concorrência	347
40. Abstenção de concorrência e liberdade de trabalho	349
F) O dever de custódia	349
41. O enunciado legal	349
G) O dever de prevenção	350
42. O enunciado legal	350

CAPÍTULO 9. AS LIMITAÇÕES CONVENCIONAIS DA LIBERDADE DE TRABALHO

A) Noções gerais	351
1. A liberdade de trabalho	351
B) O pacto de não concorrência	352
2. Noção	353
3. Os requisitos legais	354
4. O momento da celebração do pacto	356
5. A violação do pacto	356
C) O pacto de permanência	357
6. Noção e regime legal	358
7. A "restituição" pelo trabalhador	359
D) O acordo de exclusividade	360
8. Noção e admissibilidade	361

CAPÍTULO 10. AS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

I. A obrigação retributiva	365
A) Significado e função da retribuição do trabalho	365
a) Noções gerais	366
1. A retribuição no Código do Trabalho	366
b) <i>Concepções do salário. Sua relevância jurídica</i>	367
1) <i>Ideia geral</i>	367
2. As várias maneiras de encarar o salário	367
2) <i>O salário como corresponsivo</i>	367
3. O salário-contraprestação	367
4. Salário sem trabalho	368
3) <i>O salário como meio de satisfação de necessidades. A protecção específica do salário</i>	369
5. O salário-rendimento	369
6. A protecção legal do salário	370
7. Os "salários em atraso"	371
8. O Fundo de Garantia Salarial	371
4) <i>O salário como factor da política económica</i>	373
9. O salário-custo	373
B) O princípio «a trabalho igual salário igual»	374
10. Os princípios constitucionais sobre retribuição do trabalho	374
11. O significado do princípio de equidade salarial	376
12. Equidade salarial e não discriminação	376
13. A lei ordinária	377
14. A relevância do rendimento do trabalho	378
15. Os dois níveis problemáticos	380

ÍNDICE

C) A determinação qualitativa da retribuição	381
a) <i>O problema</i>	381
16. A multiplicidade das prestações	381
17. A relevância da qualificação	383
b) <i>O critério legal</i>	383
18. Um conjunto de valores	383
19. O carácter obrigatório das prestações	384
20. A periodicidade e regularidade das prestações	385
21. A corresponsividade	385
c) <i>A função do critério legal</i>	386
22. As várias finalidades da qualificação	386
23. O âmbito do débito patronal	387
24. O tempo do cumprimento	387
25. O "padrão retributivo"	388
26. A utilidade do art. 258º	389
27. A diversidade dos regimes	390
d) <i>Os componentes da retribuição</i>	391
28. A retribuição base	391
29. As gratificações	393
30. Os aditivos e suplementos	394
31. As diuturnidades	395
32. Outros suplementos	396
33. O cálculo das mensalidades não directamente corresponsivas	396
e) <i>A alteração da estrutura da retribuição</i>	399
34. O princípio	399
D) A determinação quantitativa da retribuição	400
35. O problema	400
36. A fixação da retribuição	400
37. O cômputo da retribuição variável	401
E) Forma, lugar e tempo do cumprimento	402
38. Meios de pagamento	402
39. Lugar do cumprimento	402
40. O tempo do pagamento	403
F) A prescrição dos créditos salariais	404
41. A extinção do crédito salarial por prescrição	404
42. A interpretação do art. 337º/1	405
43. Crítica do regime legal	407
44. O caso das "profissões liberais"	408
45. Prescrição e acção de impugnação de despedimento	409
46. A prova dos créditos antigos	410

II. Os deveres acessórios do empregador	411
47. Os deveres acessórios	411
A) Dever de respeito, urbanidade e probidade	411
48. Noção	412
B) Dever de cuidado e prevenção	412
49. Noções gerais	412
50. A concepção alemã do dever de assistência	414
51. A posição do Código português	415
C) A cooperação creditória e o dever de ocupação efectiva	417
52. A cooperação do empregador	417
53. O dever de ocupação efectiva	418
54. Dever de ocupação e cooperação patronal	419
55. Uma obrigação contratual	420
56. A "proibição" do art. 129º CT	421
57. A resposta do direito positivo	422
58. A jurisprudência	423
D) O dever de formação contínua	425
59. O enunciado legal	425
60. Um regime problemático	425
 CAPÍTULO 11. OS PODERES DO EMPREGADOR	 427
I. Enunciado geral	427
1. A "autoridade" patronal	427
2. Os poderes do empregador	427
II. Poder determinativo da função	429
3. Noção	429
4. O posto de trabalho flexível	429
III. Poder conformativo da prestação	431
5. Noção	431
IV. Poder regulamentar	433
6. Noção	433
7. Os instrumentos regulamentares do empregador	433
8. O procedimento legal	434
9. A possível incidência contratual	435
V. Poder disciplinar	437
A) Noções gerais	438
10. O conteúdo do poder disciplinar	438
11. O fundamento do poder disciplinar	439
12. As teses fundamentais	439
13. Posição adoptada	440

B) A infracção disciplinar	441
14. Noção	441
15. As condutas extra-laborais	442
C) As sanções disciplinares	443
16. O elenco legal	444
17. A criação de sanções por convenção colectiva	446
18. A graduação das sanções	446
D) A acção disciplinar	448
19. A função do procedimento disciplinar	449
20. O modelo processual do despedimento disciplinar	450
E) Caducidade da acção disciplinar e prescrição da infracção	451
21. Os parâmetros temporais da acção disciplinar	451
22. O início do processo	452
23. A extinção do poder de punir	453
 CAPÍTULO 12. O PAPEL DE EMPREGADOR E SUAS VARIAÇÕES	 455
I. O papel de empregador	455
1. Noções gerais	455
II. O empregador e a empresa.	457
2. A empresa no direito do trabalho	457
3. As acepções de "empresa"	457
4. De empresário a empregador	458
5. Empresa, empresário, empregador	459
III. A relevância jurídico-laboral da empresa	460
A) Relações de trabalho empresariais e não empresariais	460
6. Trabalho na empresa e fora da empresa	460
B) A transmissão de empresa ou estabelecimento	462
7. A empresa objecto de relações jurídicas	462
8. Consequências da transmissão de empresa ou estabelecimento	463
9. Um direito de oposição do trabalhador?	463
10. A resposta da lei portuguesa	465
11. As noções de "transmissão" e de "unidade económica"	467
12. Modificações na titularidade do capital	471
13. A informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes	471
C) Cedência ocasional do trabalhador	473
14. A noção legal	473
15. As condições de admissibilidade	475
16. A cedência ocasional ilícita	476

IV PARTE

A RELAÇÃO DE TRABALHO NO TEMPO E NO ESPAÇO

CAPÍTULO 13. O TEMPO DE TRABALHO	479
I. A dimensão temporal da prestação de trabalho	479
1. O tempo como medida da prestação de trabalho	479
2. A projecção internacional do tema	481
II. O conceito de tempo de trabalho	483
3. As definições europeia e nacional	483
4. A noção de “disponibilidade”	484
5. A jurisprudência portuguesa	485
III. Período normal de trabalho e horário de trabalho	487
6. O período normal de trabalho	487
7. O período de funcionamento	488
8. O horário de trabalho	488
9. A alteração do período normal de trabalho	490
10. A alteração do horário de trabalho	492
IV. Os limites da duração do trabalho e a flexibilidade temporal	494
A) Os limites da duração do trabalho	494
11. Noções gerais	494
12. A evolução dos limites do tempo de trabalho	495
13. A limitação do trabalho total em média	495
14. O período de referência	496
B) A adaptabilidade dos horários de trabalho	497
15. A noção de adaptabilidade	497
16. A evolução do regime de adaptabilidade	497
17. A adaptabilidade no Código	499
18. A legitimação convencional	500
19. Particularidades da adaptabilidade grupal	500
20. Os grupos protegidos	501
C) O banco de horas	502
21. Noção	502
22. As modalidades	503
23. Banco de horas e adaptabilidade	503
D) O horário concentrado	504
24. Noção e regime jurídico	504
E) A isenção de horário de trabalho	505
25. Noção	506
26. A isenção no Código	507
27. As modalidades de isenção	508

V. O trabalho suplementar	509
A) A noção de trabalho suplementar	509
28. A definição legal	509
29. A iniciativa do trabalho suplementar	510
30. As exclusões	511
31. A obrigatoriedade da prestação	511
32. As exigências formais	512
B) As consequências da prestação de trabalho suplementar	513
33. Visão geral	513
34. A derogabilidade do novo regime	513
VI. O trabalho nocturno	515
35. Noção	515
36. O acréscimo remuneratório	516
37. A protecção do “trabalhador nocturno”	516
38. O trabalho nocturno das mulheres	517

CAPÍTULO 14 AS DESCONTINUIDADES DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

I. O direito ao repouso e aos lazeres	519
A) “Repouso” e “lazer”	519
1. O direito ao repouso na Constituição e na lei	519
2. O “direito à desconexão”	520
3. Razão de ordem	523
B) Intervalo de descanso	523
4. Noção	524
5. Aumento, redução e eliminação do intervalo de descanso	525
C) Descanso diário	526
6. Noção	526
7. O regime legal	527
D) Descanso semanal	528
8. Noção	528
9. Descanso semanal e remuneração	528
10. O descanso semanal complementar	529
11. A estrutura do regime legal	530
E) Férias anuais	531
a) A aquisição e o vencimento do direito a férias	531
12. Noções gerais	531
13. As férias no ano da admissão	531
14. A deficiente arquitectura do regime legal das férias	532
15. A compensação “proporcional” por férias vincendas	533

C) A transferência individual	593
8. As modalidades	594
9. Transferência prejudicial e oposição do trabalhador	594
10. A noção de "prejuízo sério"	596
11. O ónus de alegação do "prejuízo sério"	599
12. O ónus da prova	600
III. A definição convencional das condições de transferência	602
13. A derogabilidade por estipulação individual	602
14. O âmbito da derogabilidade por convenção colectiva	605

V PARTE

A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CAPÍTULO 17. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
NOÇÕES GERAIS

1. As várias vertentes do tema	609
2. A evolução do regime legal	610
3. A imperatividade do regime legal	612
4. O elenco legal das modalidades de cessação do contrato	613
5. A faculdade de despedir	614
6. O princípio da estabilidade do emprego	615
7. A assimetria dos regimes de desvinculação	615
8. O regime do despedimento e a política de emprego	616

CAPÍTULO 18. A REVOGAÇÃO E A CADUCIDADE

I. A revogação	619
1. Noção	620
2. Situações atípicas	621
3. Os efeitos da revogação	622
4. A compensação pecuniária	622
5. A remissão abdicativa	624
6. A prevenção da fraude	624
II. A caducidade	627
A) As causas de caducidade e o suposto automatismo da cessação do contrato	627
7. As causas de caducidade	627
B) A impossibilidade definitiva da execução do contrato	629
8. A impossibilidade do trabalhador	629
9. A impossibilidade do empregador	633

C) Uma causa atípica: a reforma do trabalhador	635
10. Os antecedentes da norma	635
11. O mecanismo da caducidade por reforma	636
12. O prosseguimento da relação de trabalho para além da reforma	637
D) Os efeitos económicos da caducidade	638
13. A compensação	638

CAPÍTULO 19. A RUPTURA DO CONTRATO PELO TRABALHADOR

I. Visão geral	641
1. As vias de desvinculação do trabalhador	641
II. A denúncia	643
2. Noção	643
3. O período de aviso prévio	644
III. A resolução	646
4. Noção	646
5. Os tipos de justa causa	648
6. O combate à fraude	651
IV. A extinção irregular do contrato pelo trabalhador	652
7. O afastamento da ineficácia	652
8. A indemnização	653
V. O abandono do trabalho	655
9. Noção	656
10. A presunção de abandono	657
11. O efeito extintivo do abandono	658

CAPÍTULO 20. O REGIME COMUM DO DESPEDIMENTO

A) Os antecedentes	661
1. O sistema da LCT	661
2. O sistema estabelecido em 1975/76	662
3. A reforma de 1989	663
B) O sistema do Código do Trabalho	663
4. A continuidade de regime	663
5. A motivação do despedimento	664
6. A processualização do despedimento	664
C) A suspensão do despedimento	665
7. Noção	666
8. O regime processual	667
9. O critério de decisão	668

D) O despedimento ilícito	669	II. O despedimento individual por justa causa objectiva	708
a) <i>O despedimento ilícito e a técnica sancionatória</i>	669	A) O despedimento por extinção do posto de trabalho	708
10. A noção de despedimento "ilícito"	670	a) <i>A justa causa</i>	708
11. A evolução das técnicas sancionatórias	670	14. A "impossibilidade prática"	708
12. A ineficácia do despedimento	671	15. As alterações inconstitucionais	709
13. A responsabilidade por prejuízos	673	16. A natureza do motivo da extinção do posto de trabalho	710
14. O regime dos salários intercalares	674	17. A cadeia de decisões	711
b) <i>A reintegração e a indemnização "substitutiva"</i>	677	b) <i>O processo de despedimento</i>	713
15. A reintegração	678	18. A natureza do processo	713
16. A oposição à reintegração	681	19. As diligências	713
17. A indemnização "substitutiva"	683	20. A decisão	714
E) As medidas contra a dissimulação do despedimento	687	c) <i>O aviso prévio e a compensação</i>	714
18. Os constrangimentos legais	687	21. A exigência de aviso prévio	714
19. Os disfarces do despedimento	688	22. O pagamento da compensação	715
20. O despedimento como referência residual: o chamado "despedimento de facto"	688	B) O despedimento por inadaptção ao posto de trabalho	716
		a) <i>A justa causa</i>	716
CAPÍTULO 21. O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL	691	23. O duplo sentido da "inadaptção"	716
I. O despedimento disciplinar	691	24. A "impossibilidade prática"	717
A) A justa causa disciplinar	691	25. A apreciação da justa causa	718
1. Noção	692	b) <i>O processo de despedimento</i>	720
2. O critério da justa causa	693	26. As diligências	720
3. A determinação da justa causa disciplinar	694	27. A decisão	720
4. A "tipologia" legal	695	c) <i>O aviso prévio e a compensação</i>	721
B) O processo (disciplinar) de despedimento	696	28. O aviso prévio	721
a) <i>Visão geral</i>	696	29. A compensação	721
5. O sentido do procedimento disciplinar	696		
b) <i>A acusação</i>	698	CAPÍTULO 22. O DESPEDIMENTO COLECTIVO	723
6. A declaração da intenção de despedir	698	I. A noção legal do despedimento colectivo	723
7. A nota de culpa	699	1. A definição do art. 359º	723
c) <i>A defesa e a «instrução»</i>	701	2. O despedimento colectivo perante o art. 53º CRP	725
8. A resposta à nota de culpa	701	3. Despedimento colectivo e despedimento individual	726
9. A instrução	702	4. O controlo jurídico do despedimento colectivo	726
d) <i>A decisão</i>	703	II. A execução do despedimento colectivo	731
10. O condicionamento temporal da decisão	704	A) O processo	731
11. Forma e conteúdo da decisão	704	5. Ideia geral	731
e) <i>A suspensão preventiva</i>	705	6. Comunicação, informação, negociação	731
12. Noção	705	7. A decisão	733
13. O controlo da suspensão preventiva	706	B) A compensação	734
		8. O cálculo da compensação	734
		9. Os efeitos do pagamento da compensação	736

C) O regime especial de suspensão do despedimento	738
10. Os pressupostos da suspensão	738

LIVRO II

DIREITO COLECTIVO DO TRABALHO

I PARTE

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 23. O DIREITO COLECTIVO DO TRABALHO: OBJECTO E CARACTERÍSTICAS GERAIS	745
I. O objecto do Direito Colectivo	745
1. Direito Individual e Direito Colectivo	745
2. Os fenómenos colectivos laborais	746
3. Direito Colectivo, ideologia e conjuntura política	747
4. Direito Colectivo e dinâmica social	748
5. A lei e os factos	748
6. A negociação colectiva informal	749
7. A negociação permanente	750
II. Breve esboço histórico: o Direito e os fenómenos colectivos laborais	751
8. As origens	751
9. O primitivo associativismo de classe	751
10. O reconhecimento legal	753
11. A doutrina corporativa	753
12. A inflexão de 1969	754
13. A transição de regimes	755
14. A Lei das Relações Colectivas de Trabalho (LRCT)	756
15. A evolução da lei e dos factos	757
16. A codificação	758
17. O regime do direito de greve	759

CAPÍTULO 24. OS FENÓMENOS COLECTIVOS LABORAIS NA PERSPECTIVA JURÍDICA	761
I. A relação colectiva de trabalho	761
1. Noção	761
2. A especificidade da relação colectiva	762
II. A autonomia colectiva	763
A) O conceito de autonomia colectiva	763
3. Noção	763

4. O direito de contratação colectiva	764
5. A natureza (pública ou privada) da autonomia colectiva	765
B) O «interesse colectivo»	766
6. Noção	766
7. A determinação do interesse colectivo	767
C) Autonomia privada, heteronomia, autonomia colectiva... e retorno	768
8. Noções gerais	768
9. A evolução no Direito do Trabalho	769
III. A perspectiva das «relações industriais»	771
10. A noção de «relações industriais»	771
11. O interesse da perspectiva	772
IV. A concertação social	773
12. Noção	773
13. A concertação em Portugal	773
14. Os acordos de concertação social	775
V. A protecção dos representantes dos trabalhadores	776
15. A noção de representantes dos trabalhadores	776
16. A protecção legal	776
17. Os limites à actuação dos representantes dos trabalhadores	778

II PARTE

AS ORGANIZAÇÕES

CAPÍTULO 25. O REGIME JURÍDICO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	783
I. A liberdade sindical	783
A) Noções gerais	783
1. A norma constitucional	783
2. O quadro normativo internacional	784
3. Dimensões individuais e colectivas da liberdade sindical	787
B) As dimensões individuais da liberdade sindical	787
4. A liberdade sindical positiva	787
5. A liberdade sindical negativa	789
6. A adesão individual de não sindicalizados	789
7. As restrições à liberdade sindical positiva	790
C) As dimensões colectivas da liberdade sindical	791
8. Auto-organização e auto-regulamentação	792
9. O caso do «direito de tendência»	793

10. Outros devios à auto-regulamentação	794
11. O direito de exercício da actividade sindical na empresa	795
12. O exercício da autonomia e da autotutela colectivas como emanações da liberdade sindical	795
II. O estatuto jurídico dos sindicatos	797
A) O conceito legal de sindicato	797
13. A definição legal	797
14. A noção de “trabalhadores”	798
15. Os fins da associação sindical	799
B) O sindicato como pessoa jurídica	800
16. Elaboração, aprovação e registo dos estatutos	800
17. O controlo de legalidade	801
18. As espécies de associações sindicais	802
19. A filiação internacional	803
C) A esfera jurídica do do sindicato	804
20. A capacidade jurídica do sindicato	804
D) O exercício da actividade sindical na empresa: os delegados sindicais	806
21. O sindicato dentro do local de trabalho	806
22. O direito de reunião sindical	807
23. O delegado sindical	808
24. A protecção legal do delegado sindical	809
25. O número de delegados	811
CAPÍTULO 26. O REGIME JURÍDICO DAS ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES	813
I. A «liberdade sindical» dos empregadores	813
1. As associações de empregadores	813
2. “Liberdade sindical”?	814
II. A constituição de associações patronais	817
3. O registo dos estatutos e o controlo de legalidade	817
4. Da associação empresarial à associação de empregadores	817
III. Princípios sobre a organização e actividade das associações de empregadores	818
5. A prevenção do domínio das grandes empresas	818
6. As possíveis actividades das associações	818
CAPÍTULO 27. O REGIME JURÍDICO DAS COMISSÕES DE TRABALHADORES	821
I. O “duplo canal” de representação	821
1. A comissão de trabalhadores: introdução	821

2. O duplo canal de representação	822
3. A representação interna no direito europeu	822
II. O movimento das comissões de trabalhadores	824
4. O surto inicial	824
5. O declínio	825
III. A concepção legal da comissão de trabalhadores	827
6. A aquisição de personalidade jurídica	827
7. O financiamento das actividades	828
8. O direito de obter informação	828
9. O direito de ser consultada	829
10. Os deveres de reserva e sigilo	830
11. O controlo de gestão	830

III PARTE A NEGOCIAÇÃO

CAPÍTULO 28. A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA: NOÇÕES GERAIS	835
I. O significado social, económico e jurídico da negociação colectiva	835
1. A dupla face da convenção colectiva	835
2. O objecto da convenção colectiva	836
3. O papel da negociação colectiva	838
4. A adopção da negociação colectiva na função pública	838
5. O regime actual	839
II. O «dever de negociar» e o princípio da boa-fé na negociação colectiva	840
6. Noções gerais	840
7. O dever de negociar noutros ordenamentos	840
8. O dever de negociar no direito português	842
9. O princípio da boa-fé	843
III. O nível de negociação	845
10. As modalidades de convenção colectiva	845
11. A escolha do nível de negociação	847
12. A articulação de convenções	848
IV. Os sujeitos	850
A) O «reconhecimento» dos interlocutores negociais	850
13. A questão do reconhecimento	850
14. A questão no direito português	851
B) Pluralidade de sujeitos e negociação conjunta	853
15. Negociação separada e conjunta	853
16. A revisão de convenções com partes plúrimas	854

V. Objecto e conteúdo da convenção	856	6. O dever de paz no Código do Trabalho	880
17. A posição da lei	856	d) Outras cláusulas obrigacionais	881
18. As matérias vedadas	857	7. As comissões paritárias	881
19. As condições de validade material	858	8. A cobrança de quotas sindicais	881
20. A questão da constitucionalidade das restrições legais à contratação	859	B) Os efeitos normativos	882
VI. Forma. O depósito e os motivos de recusa. A alteração superveniente. A publicação	861	a) A eficácia normativa como característica dominante das convenções	882
21. A forma legal e o processo de depósito	861	9. A convenção colectiva como regulamento	882
22. A recusa do depósito	861	b) O mecanismo do efeito normativo: incorporação e controlo externo	883
23. A alteração superveniente do acordo	862	10. Noções gerais	883
24. A publicação e entrada em vigor	862	c) A solução do ordenamento português	885
CAPÍTULO 29. O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO	865	11. Os dados legais	885
I. A atitude da lei perante a negociação	865	12. A sucessão de convenções	885
1. Um regime processual supletivo	865	13. O mecanismo de incorporação provisória	886
2. Um regime injuntivo quanto aos conteúdos	866	14. A cessação da convenção sem sucessão	887
II. As declarações preliminares: proposta e resposta	867	CAPÍTULO 31. O ÂMBITO DE APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS	889
A) A iniciativa negocial: a proposta.	867	I. O âmbito pessoal da convenção colectiva	889
3. Os requisitos da proposta	867	A) O princípio da dupla filiação e as suas consequências	889
4. A proposta e a denúncia	868	1. O princípio da dupla filiação	890
5. O novo regime da denúncia	868	2. As consequências disfuncionais	890
B) A reacção à proposta de negociação: resposta e contraproposta	869	B) As flutuações da filiação	891
6. A resposta e a sua falta	869	3. A desfiliação durante a negociação	891
III. Os contactos negociais	871	4. A desfiliação na vigência da convenção	892
7. O protocolo de negociação	871	C) O efeito da transmissão da empresa ou estabelecimento	892
8. A negociação directa	871	5. A regra	892
9. Acordo ou desacordo	872	6. Sucessão e substituição de convenções	893
CAPÍTULO 30. A EFICÁCIA OBRIGACIONAL E NORMATIVA DA CONVENÇÃO COLECTIVA	875	D) Para lá da dupla filiação: a extensão e a adesão; a adesão ("escolha") individual por não sindicalizados	894
A) Os efeitos obrigacionais	875	7. A "extensão" das convenções por decisão do empresário	894
a) O dever de influência	875	8. A portaria de extensão	895
1. Noção	875	9. O acordo de adesão	898
b) As «cláusulas de garantia sindical»	876	10. A extensão e a adesão	899
2. Noção e modalidades	876	11. A adesão individual dos não sindicalizados	900
c) As cláusulas de paz social	877	12. A taxa de adesão	900
3. O dever implícito de paz	877	E) A concorrência e a articulação de convenções	901
4. Dever de paz absoluto e relativo	878	13. O problema da concorrência de convenções	901
5. Dever de paz e direito de greve	879	14. A conglobação	902
		15. Os critérios de escolha da convenção aplicável	902

II. O âmbito territorial da convenção colectiva	904
16. A definição do âmbito territorial	904
17. A "extensão geográfica"	904
III. O âmbito temporal da convenção colectiva	905
A) Vigência e sobrevivência.	905
a) <i>A vigência, o regime da sobrevivência e a caducidade da convenção colectiva</i>	905
18. O início da vigência	905
19. A sobrevivência	906
20. As cláusulas de continuidade	906
21. A sobrevivência limitada	907
b) <i>A cessação da vigência da convenção</i>	907
22. Revogação, suspensão e caducidade da convenção	907
23. A pós-eficácia da convenção caducada	909
24. A pós-eficácia da convenção caducada	913
25. A incorporação de conteúdos regulatórios	914
26. A arbitragem obrigatória	916
B) A produção de efeitos no tempo	917
27. Início de vigência e produção de efeitos	917
28. A retroactividade	918
29. A aplicação das cláusulas retroactivas	919
C) A sucessão de convenções colectivas	919
30. A modificabilidade das convenções	919
31. O regime da sucessão de convenções	920
32. A redução ou eliminação de direitos	922

IV PARTE O CONFLITO

CAPÍTULO 32. O CONFLITO COLECTIVO DE TRABALHO:

NOÇÕES GERAIS	927
I. A conflitualidade colectiva como facto social e objecto de estudo	927
1. Noções introdutórias	927
2. A negociação colectiva e o conflito	927
3. As múltiplas facetas do conflito laboral	928
II. O conflito colectivo de trabalho	930
4. Noção	930
5. Da divergência ao conflito	930
6. Os sujeitos do conflito	931

7. Os interesses em confronto	933
8. A conexão com as condições de trabalho	933
III. Conflitos «jurídicos» e conflitos «de interesses»	935
9. Noções	935
10. Uma distinção discutível	936
11. A utilidade da distinção	937

CAPÍTULO 33. OS PROCESSOS DE PREVENÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

I. Os processos de resolução de conflitos colectivos jurídicos	939
1. A resolução do conflito jurídico	939
2. A comissão paritária	940
3. As regras de funcionamento	940
II. A resolução de conflitos colectivos de interesses	942
4. A resolução do conflito de interesses	942
5. A intervenção de terceiro	942
6. Conciliação e a mediação	943
7. Arbitragem	944
8. Negociação e resolução de conflitos	945
III. A resolução de conflitos na lei portuguesa	947
A) Observações preliminares	947
9. O modelo português	947
B) Conciliação	947
10. Noção	947
11. O objecto da conciliação	947
12. O produto da conciliação	949
C) Mediação	949
13. Noção	949
14. A liberdade processual	950
D) Arbitragem	951
15. Noção	951
16. A designação dos árbitros	951
17. O processo	952
18. A decisão arbitral	952
19. A arbitragem obrigatória	953

CAPÍTULO 34. OS MEIOS DE LUTA LABORAL

I. As modalidades clássicas e seu enquadramento jurídico	955
1. O catálogo dos meios de luta	955
2. O papel da lei	956
3. A rejeição da "paridade de armas"	957

II. A greve: noção e modalidades	958	B) A declaração de greve: o pré-aviso	987
A) A noção de greve em sentido jurídico	958	18. A exigência legal	987
a) <i>A ausência de uma definição legal</i>	958	19. Sentido e conteúdo do pré-aviso	989
4. A abstenção da lei	958	20. A indicação da duração da greve	990
5. A posição da Constituição	958	21. Os efeitos do pré-aviso	990
b) <i>A noção jurídica de greve</i>	960	22. Os meios de comunicação	991
6. A greve "clássica"	960	C) A adesão à greve	992
7. Os elementos necessários: abstenção colectiva de trabalho	961	23. A adesão como decisão individual	992
8. O motivo da greve	962	24. O reconhecimento da adesão	993
c) <i>As "greves atípicas"</i>	963	D) Os piquetes de greve	994
9. Noção e modalidades	963	25. Noção	994
10. O confronto com a concepção legal	964	26. Actuações ilícitas dos piquetes	994
		E) O termo da greve	995
CAPÍTULO 35. O DIREITO DE GREVE	967	27. A fórmula legal	995
I. O direito de greve: natureza e conteúdo	967	V. Os efeitos jurídicos da greve (quanto às relações individuais de trabalho)	997
A) A greve-liberdade	967	28. A suspensão dos contratos	997
1. A liberdade de greve e suas consequências	967	29. A protecção contra o despedimento	998
2. O suporte dogmático da liberdade de greve	968	30. A substituição dos grevistas	999
B) A greve-direito	969	31. O efeito nos salários	999
3. O direito de greve e seus corolários	969	32. As consequências da ilicitude da greve	1001
C) A dupla dimensão do direito de greve	970		
4. A dimensão individual e a dimensão colectiva do exercício do direito de greve	970		
5. O direito/liberdade de greve	972		
D) O conteúdo do direito de greve	973		
6. Noções gerais	973		
7. Os fenómenos excluídos	975		
8. A exigência de total (real) abstenção de trabalho	975		
II. A greve no direito positivo português: esboço histórico	978		
9. A evolução legislativa até 1974	978		
10. Entre Abril de 1974 e a CRP	978		
11. A garantia constitucional do direito de greve	980		
III. Os motivos da greve	981		
12. O quadro constitucional	981		
13. Autonomia e autotutela colectivas	982		
IV. O exercício do direito de greve	984		
14. Nota preliminar	984		
A) A decisão de greve	984		
15. A escolha do momento	984		
16. Greve e processos de resolução de conflitos	985		
17. A competência do sindicato	986		
		CAPÍTULO 36. AS OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES DURANTE A GREVE	1003
		A) Trabalhar em greve	1003
		1. As obrigações de trabalho durante a greve	1003
		B) A salvaguarda do equipamento e das instalações da empresa	1004
		2. A salvaguarda da aptidão produtiva futura da empresa	1004
		3. O âmbito dos serviços a prestar	1005
		C) A satisfação de necessidades sociais impreteríveis	1005
		a) <i>Os "limites externos" do direito de greve</i>	1005
		4. Nota preliminar	1005
		5. Os conceitos-chave	1005
		b) <i>As "necessidades sociais impreteríveis"</i>	1007
		6. Os elementos de um critério	1008
		c) <i>A determinação dos "serviços mínimos"</i>	1009
		7. O grau de satisfação das necessidades	1010
		8. A competência para a definição dos serviços mínimos	1011
		9. Os antecedentes legislativos	1012
		10. O regime legal actual	1013

11. A arbitragem de serviços mínimos	1014
12. A designação dos trabalhadores obrigados	1015
13. Exemplos	1015
d) <i>A situação dos grevistas em serviço</i>	1016
14. A pendência da obrigação	1016
15. A situação contratual dos trabalhadores abrangidos	1017
e) <i>O último recurso: a requisição civil</i>	1017
16. Noção e regime	1017
 CAPÍTULO 37. A PROIBIÇÃO DO LOCAUTE	 1019
I. O que é o locaute?	1019
1. Nota preliminar	1019
2. O conceito jurídico de locaute	1020
3. A finalidade do encerramento	1021
4. A diferente natureza da greve e do locaute	1021
II. O quadro jurídico do locaute	1023
5. O princípio da “paridade de armas”	1023
6. Os antecedentes legislativos em Portugal	1024
7. O regime actual	1025
8. A definição legal	1026
9. O encerramento lícito em contexto de conflito	1027
10. A proibição do locaute e a Carta Social Europeia	1029