

# RIDT

ANO II / ABRIL 2022 / Nº 3  
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

## Diretores

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

## Subdiretora

Cláudia Madaleno

## Secretária-Geral

Sara Leitão

## Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

## Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
NIPC 504992392

## Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

## Periodicidade

Semestral

## Nº Registo ERC

127529

## Depósito Legal

480082/21

## ISSN

2184-8815

## Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.

## Directors

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

## Assistant Director

Cláudia Madaleno

## Secretary-General

Sara Leitão

## Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

## Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
ID No. 504992392

## Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

## Periodicity

Semiannual

## ERC Registration No.

127529

## Legal Deposit

480082/21

## ISSN

2184-8815

## Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.



# OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA UNIVERSALIDADE E DA IGUALDADE NO CONTEXTO DA LEI DO TRABALHO 4/2012 DE 21 DE FEVEREIRO

*THE CONSTITUTIONAL PRINCIPLES OF UNIVERSALITY AND EQUALITY IN  
THE CONTEXT OF LABOR LAW 4/2012 OF 21 FEBRUARY*

**Maria Ângela Carrascalão\***

Sumário: Introdução - I PARTE: Os Direitos Fundamentais; O princípio da universalidade e igualdade na Constituição da República Democrática de Timor-Leste; O direito ao trabalho na constituição timorense. - II PARTE: Os Princípios Fundamentais da Lei do Trabalho N.º 4 /2012 de 21 de Fevereiro; O princípio da proporcionalidade como ponto de partida para a efetivação da discriminação positiva nos regimes especiais de proteção no trabalho; A proteção da maternidade e da paternidade; A igualdade salarial entre o homem e a mulher. - Considerações finais.

Resumo:

Neste artigo pretendemos fazer uma breve análise a um aspeto fundamental da Lei do Trabalho de Timor-Leste no que concerne ao princípio da igualdade face à importância do direito ao trabalho e do trabalho em Estados considerados frágeis ou em vias de desenvolvimento - como sucede em Timor-Leste ao qual acresce a circunstância de ser um Estado pós-conflito - e do percurso para responder aos desafios deste milénio dominados pela globalização económica em que se impõe a consolidação da democracia ainda em aprendizagem em alguns desses Estados.

Fazemo-lo outrossim com o propósito de compreender que a globalização económica e social do mundo atual obriga a um esforço de adaptação, de constante evolução dos Estados e, nos países pequenos e menos desenvolvidos como Timor-Leste, a um esforço ousado, arriscado até, de crescimento económico, de

---

\* Licenciada e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Nacional Timor Lorosae (UNTL). Docente da Faculdade de Direito da UNTL.

democratização das instituições bem como da necessidade de ultrapassar o estágio de mera sobrevivência com a adoção de regras que se fortalecem no quadro de organizações de vocação global e regional propugnadoras obrigatoriamente dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana.

As dificuldades com que se deparam os pequenos Estados num caminho longo para acompanhar o desenvolvimento social, económico e político dos Estados mais desenvolvidos são enormes e de cariz diverso nem sempre possível de alcançar, uma vez que, para responder aos desafios externos urge, simultaneamente, colmatar as fragilidades internas.

No caso de Timor-Leste, significa que a construção do Estado tem de fazer-se mediante o total acatamento dos princípios constitucionais, do respeito pelos direitos fundamentais a par do empenhamento timorense pela sua inclusão no mundo moderno, democrático e globalizado.

Devido à extensão da Lei do Trabalho, circunscrevemo-nos ao articulado mais substancialmente relacionado ou derivado dos direitos fundamentais consignados na Constituição de Timor-Leste, designadamente com a concretização na lei dos princípios da universalidade e igualdade, essencial para a consolidação do Estado de Direito enquanto Estado de direitos fundamentais, com total respeito pela dignidade da pessoa humana. Tendo ainda em atenção o alargamento do conceito de direitos inerentes à pessoa humana a uma vasta e diversa panóplia de direitos - embora alertados para uma “verdadeira debilitação ou adulteração da “fundamentalidade” do próprio conceito de direito fundamental” a que se refere Paulo Otero<sup>1</sup> - registamos, em particular, no que concerne ao trabalho, os direitos de determinadas categorias de indivíduos e, nesse contexto destacamos os direitos da mulher.

#### Abstract:

In this article we intend to make a brief analysis of a fundamental aspect of the Labor Law of Timor-Leste regarding the principle of equality in face of the importance of the right to work and work in States considered fragile or developing - as in Timor-Leste to which is added the circumstance of being a post-conflict state - and the path to respond to the challenges of this millennium dominated by economic globalization, which imposes the consolidation of democracy still being learned in some of these states.

We also do it with the purpose of understanding that the economic and social globalization of the world today requires an effort of adaptation, of constant evolution of States and, in small and less developed countries like Timor-Leste, a bold effort, even risky, economic growth, democratization of institutions, as well as the need to go beyond the stage of mere survival with the adoption of rules that

---

<sup>1</sup> Cfr. *Do Estado de Direitos Fundamentais ao Estado de Direitos Humanos, Instituições Políticas e Constitucionais*, Volume I, Edições Almedina, 2.<sup>a</sup> reimpressão da edição de setembro de 2007, p.528.

are strengthened within the framework of global and regional organizations that necessarily advocate human rights and human dignity.

The difficulties faced by small States in a long way to accompany the social, economic and political development of the most developed States are enormous and of a different nature that is not always possible to achieve, since, in order to respond to external challenges, it is urgent, simultaneously, address internal weaknesses. In the case of Timor-Leste, it means that the construction of the State must be carried out through the full respect of constitutional principles, respect for fundamental rights, together with the Timorese commitment to its inclusion in the modern, democratic and globalized world.

Due to the extension of the Labor Law, we confine ourselves to the articulated most substantially related to or derived from the fundamental rights enshrined in the Constitution of Timor-Leste, namely with the implementation in the Law of the principles of universality and equality, essential for the consolidation of the Rule of Law as a State of fundamental rights, with full respect for the dignity of the human person. Also taking into account the expansion of the concept of rights inherent to the human person to a vast and diverse panoply of rights - although alert to a "true weakening or adulteration of the "fundamentality" of the very concept of fundamental right" referred to by Paulo Otero - we register, in particular, with regard to work, the rights of certain categories of individuals and, in this context, we highlight the rights of women.

## **Introdução**

O Direito do Trabalho em Timor-Leste tem-se desenvolvido de maneira a adaptar-se à transformação económica e social, ampliando o âmbito da valorização das condições salariais do trabalhador e dos seus direitos enquanto cidadão, o que significa que a conceção do trabalho deve observar os direitos reconhecidos constitucionalmente.

As relações laborais desenvolveram-se com o advento da globalização; da relevância que os Estados conferem à evolução económica e social resulta a resposta ao fenómeno que exige a internacionalização do Direito do Trabalho e impõe a todas as partes

intervenientes (empregador e trabalhador) uma atuação modelar sobre as relações laborais.

Os pequenos Estados, particularmente os Estados frágeis ou em vias de desenvolvimento, sobrevivem e apenas conseguirão enfrentar o fenómeno da globalização desde que a legislação laboral progrida a par da consolidação do Estado de direito e do desenvolvimento económico. Nesse sentido, urge que a condição económico-social do trabalhador não esteja na origem de desigualdades entre este e o empregador - pela normal superioridade económico-social porque é o empregador quem dispõe dos meios de produção indispensáveis ao exercício da atividade laboral do trabalhador - sendo desejável que as relações de trabalho entre ambos os intervenientes se desenvolvam considerando e respeitando os direitos de ambas as partes.

Relativamente a Timor-Leste, novo Estado do limiar do terceiro milénio, o entendimento do direito do/ao trabalho exige a adaptação ao necessário comprometimento com o modelo internacional alicerçado no respeito pelos direitos da pessoa humana a que não pode ser estranho a essencial consolidação do Estado de direito previsto, aliás, no artigo primeiro da Constituição timorense com a afirmação de que “a República Democrática de Timor-Leste é um Estado de direito democrático, soberano, independente e unitário, baseado na vontade popular e no respeito pela dignidade da pessoa humana”.

Todavia, a tarefa não se afigura simples, são evidentes e múltiplos os obstáculos, não só porque o novo Estado está a construir de novo o seu ordenamento jurídico como também pela ausência de



anterior vivência democrática devido ao longo período de ocupação estrangeira - com uma experiência dolorosa de sujeição e a consequente inexistência de respeito pelos direitos e princípios - e ainda pela interpretação muitas vezes incorreta dos direitos.

Interessa, por outro lado, realçar que a criação da nova ordem jurídica enferma das dificuldades inerentes ao facto de Timor-Leste ser um Estado novo com precedência de três administrações distintas, havendo, pois, que ter em consideração a influência e a herança de três sistemas jurídicos que foram sendo sucessivamente aplicados nos trinta anos anteriores a 2002: o português (até 1975), o indonésio (entre 1975 e 1999) e o criado pela UNTAET<sup>2</sup> (entre 1999 e 2002). Em 20 de maio de 2002, vigorava no país o Regulamento n.º 1999/1, de 27 de novembro, da UNTAET<sup>3</sup>.

Sendo embora manifesto o progresso na área socioeconómica - e apesar de em fins de Setembro de 2020 o país ter sido retirado da lista dos Estados considerados frágeis pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), no seu Relatório Estados de Fragilidade 2020, publicado no dia 17 setembro do ano transato, com o aparecimento da pandemia do Covid-19 - que obrigou a sucessivos estados de emergência, a cercas sanitárias e fecho de fronteiras -, é expectável o retrocesso nos “notáveis declínios na fragilidade económica e ambiental”<sup>4</sup>, que o relatório da

---

<sup>2</sup> Sigla da United Nations Transitional Administration in East Timor, a Administração Transitória das Nações Unidas em Timor-Leste.

<sup>3</sup> Cfr. Regulamento n.º 1999/1, sobre os *Poderes da Administração Transitória em Timor-Leste*, <https://peacekeeping.un.org/en/mission/past/etimor/untaetR/reg1p.html>.

<sup>4</sup> Cfr. *The state of fragility in 2020*, Timor-Leste: Fragility declined in all dimensions except security, which showed a slight increase in fragility. Notable declines in economic and environmental fragility contributed to Timor-Leste's

OCDE refere, e se observe um abrandamento no alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente no que respeita ao trabalho digno e ao crescimento económico.

Antes de ascender formalmente à independência em 20 de Maio de 2002, Timor-Leste esteve sob administração das Nações Unidas através da UNTAET, a United Nations Transitional Administration in East Timor que, investida dos mais amplos poderes, legislativo, executivo e de administração do sistema judicial, se viu incumbida da missão de dotar o novo Estado de legislação fundamental para o seu crescimento e fortalecimento como Estado.

No período de transição para a restauração da independência foram criados vários diplomas legais necessários para a administração do território e, de entre estes, a legislação laboral <sup>5</sup>.

Consultado o Conselho Nacional - órgão consultivo que precedeu a Assembleia Constituinte -, a UNTAET, no uso da faculdade que lhe foi conferida pela Resolução 1272 (1999) do Conselho de Segurança das Nações Unidas, de 25 de Outubro de 1999, com base nos poderes conferidos pelo Regulamento N.º.1999/1 da Administração Transitória das Nações Unidas em Timor-Leste, de 27 de Novembro de 1999, através do Regulamento n.º 2002/05, de 1 de Maio, aprovou o Código Laboral para Timor-Leste. O novo regulamento das relações

---

exit, in Box 1.3. Movements, deteriorations and improvements, 1. *The state of fragility in 2020 - OECD iLibrary*, <https://www.oecd-ilibrary.org>, 2020.

<sup>5</sup> Em conformidade com o artigo 1.º,1.1 do Regulamento da UNTAET/REG//1999/1

27 de Novembro de 1999 “todos os poderes legislativos e executivos referentes a Timor-Leste, incluindo a administração do sistema judicial, estão investidos na UNTAET e são exercidos pelo Administrador Transitório. No exercício destas funções, o Administrador Transitório consultará o povo timorense e com ele cooperará estreitamente.”, <https://peacekeeping.un.org/en/mission/past/etimor/untaetR/reg1p.html>, 1999.

de trabalho estabelecia como objetivo a criação de condições mínimas de trabalho, de instituições de administração laboral, com observância dos princípios e procedimentos sobre sindicatos e relações laborais e incluía ainda regras substantivas e de procedimento pelas quais se deviam reger as rescisões de contratos de trabalho.

Mais tarde, já no período pós-independência, com a evolução económica e social do país e constatada a deficiente resposta do Código Laboral instituído pela UNTAET às necessidades do mercado laboral e empresarial, entendeu-se essencial aprovar um novo diploma regulador das relações do trabalho o que determinou a aprovação pelo Parlamento Nacional da Lei do Trabalho, (LEI N.º 4 /2012 de 21 de Fevereiro) que representa um contributo crucial para o processo de desenvolvimento da sociedade e economia timorenses e, como se lê no respetivo preâmbulo, permite “de forma harmoniosa, o investimento e desenvolvimento das atividades empresariais e a proteção e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.”

## I PARTE

### OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

#### **O princípio da universalidade e igualdade na Constituição da República Democrática de Timor-Leste**

Visto que Timor-Leste é um Estado de direito fundamentado na “vontade popular e no respeito pela dignidade da pessoa humana” é

inevitável a inclusão constitucional de um conjunto de direitos fundamentais e de princípios corporizados em várias cláusulas.

A materialização constitucional dos princípios fundamentais procede também do comprometimento timorense ao direito internacional consubstanciado nos artigos 8.º e 9.º, nos quais as relações internacionais e a receção do direito internacional marcam a posição de Timor-Leste no mundo.

Assim, o artigo 8º, no número 1, declara que Timor-Leste se rege nas relações internacionais, entre outros, pelo princípio da proteção dos direitos humanos. Por via desta previsão constitucional, garante-se a continuidade do papel do sistema de direitos fundamentais como uma das traves mestras do ordenamento jurídico timorense na ordem internacional e na conformação da política externa.

Do artigo 9.º, número 1, se infere que o direito internacional geral ou comum integra o direito interno sem necessidade de reconhecimento de um qualquer ato de fonte de direito; a exemplo, aliás, do que sucede nos sistemas jurídicos de família civilista, acrescentando - no número 2 do mesmo artigo 9.º - que as normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais vigoram na ordem jurídica interna mediante aprovação, ratificação ou adesão pelos respetivos órgãos competente(s). O número 3 do artigo em referência reforça a invalidade de todas as normas das Leis contrárias às disposições das convenções, tratados e acordos internacionais recebidos na ordem jurídica interna, não oferecendo dúvidas da natureza supralegal das disposições internacionais, se bem que que não faça nenhuma menção explícita à sua superioridade hierárquica perante as disposições da Constituição.

Portanto, atendendo à imposição constitucional contida no artigo 9.º, número 2, a vigência das normas constantes de convenções, tratados e acordos internacionais na ordem jurídica interna, tendo em conta a vinculação do Estado timorense, efetiva-se mediante aprovação, ratificação ou adesão pelos respetivos órgãos competentes. O órgão competente timorense, o Parlamento Nacional, procedeu à ratificação de um conjunto de tratados e convenções internacionais<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Destacamos, a propósito, as convenções que refletem os aspetos tratados neste artigo: a Resolução no Parlamento Nacional número 3/2003, de 23 de Maio ratifica o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, PIDCP; a Resolução do Parlamento Nacional número 15/2003, de 30 de Julho, ratifica o protocolo facultativo referente ao pacto internacional sobre direitos cívicos e políticos; a Resolução do Parlamento Nacional número 8/2003, de 3 de setembro ratifica o PIDESC (Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais), de 16 de dezembro de 1966; a Resolução no Parlamento Nacional número 10/ /2003, de 17 de Setembro, ratifica a Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial; a Resolução no Parlamento Nacional número 11/2003, de 17 de Setembro, ratifica a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres; a Resolução do Parlamento Nacional número 12/2003, de 17 de Setembro, ratifica o protocolo opcional à convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres; a Resolução no Parlamento Nacional número 23/2003, de 26 de Setembro, ratifica a convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias.

No âmbito do trabalho: Resolução n.º 7/2009 de 25 de Março que ratifica, para Adesão, a Convenção número 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 9 de julho de 1948, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção dos Direitos Sindicais; Resolução do Parlamento Nacional número 8/2009, de 25 de março ratifica a Convenção número 98 da Organização Internacional do Trabalho, de 8 de junho de 1949, sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletivas; Resolução do Parlamento Nacional número 9/2009, de 8 de abril ratifica a Convenção número 182, de 17 de junho de 1999, da Organização Internacional do Trabalho Relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com Vista à sua Eliminação; Resolução do Parlamento Nacional número 10/2009, de 8 de abril ratifica a Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Forçado, de 28 de junho de 1930; Resolução no Parlamento Nacional número 5/2015, de 13 de Maio, ratifica a Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

O que nos interessa aqui realçar é que, por imperativo constitucional, Timor-Leste assume e norteia-se pelos valores da comunidade internacional e determina, nessa medida, a integração entre o ordenamento jurídico nacional e o direito internacional no que concerne a proteção de direitos fundamentais/direitos humanos, reforçando o reconhecimento das normas de direitos e deveres fundamentais no artigo 23.º ao elucidar que os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes da Lei e devem ser interpretados em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (no artigo 17.º).

Neste contexto, face à definição de um regime jurídico de proteção dos Direitos Fundamentais, impõe-se salientar que a Constituição protege os direitos, deveres, liberdades e garantias e agrega no artigo 16.º dois princípios fundamentais, o princípio da universalidade e o princípio da igualdade que reconhece a todos os cidadãos direitos e deveres iguais.

No artigo 17.º consagra-se a igualdade entre mulheres e homens que têm os mesmos direitos e obrigações em todos os domínios da vida familiar, cultural, social, económica e política.

Os dois preceitos constitucionais em referência são de manifesta relevância no contexto da aplicabilidade da Lei e exigem total empenhamento do Estado, pelo que não será de somenos importância referir que a proteção dos direitos fundamentais que a Constituição timorense define é quase excepcional uma vez que não constitui cuidado comum nesta zona geográfica onde pontuam as desigualdades socioeconómicas. Isso resulta do facto do Estado de Timor-Leste ser depositário de uma Constituição de matriz ocidental,

mais concretamente portuguesa, moderna e democrática que impõe o reconhecimento da igualdade a todo o ser humano.

Em relação ao princípio da universalidade, igualmente previsto no artigo 16.º, o seu campo de ação compreende todos os destinatários dos direitos, independentemente de serem ou não cidadãos timorenses. Nessa medida, Ricardo Cunha afirma que “Na sua dimensão de universalidade, este princípio significa que os Direitos Fundamentais são direitos de todos, resultado da condição humana e reconhecidos independentemente de qualquer outra qualidade”.<sup>7</sup> Conforme o mesmo autor, não estando excluídos em geral, categorias de cidadãos desta proteção - relativa à universalidade da tutela dos direitos fundamentais - seria preferível uma opção mais clara na formulação adotada no artigo anteriormente mencionado. No mesmo sentido, sobre o mesmo artigo 16.º, explica Patrícia Jerónimo<sup>8</sup> que o princípio da universalidade tem como destinatário todas as pessoas, pelo simples facto de serem pessoas, titulares de direitos e deveres e, tal como o princípio da igualdade, assenta no respeito pela dignidade da pessoa humana. Para a autora, apesar da fórmula utilizada “todos os cidadãos”, a titularidade de direitos e deveres destina-se a todas as pessoas, e não fere nenhuma suscetibilidade o facto de haver alguns direitos constitucionalmente consagrados para os cidadãos

---

<sup>7</sup> Cfr. Ricardo Sousa da Cunha, *Apontamentos de Direito Constitucional Timorense*, NEDIP, Núcleo de Estudos de Direito Público, [www.nedip.pt](http://www.nedip.pt), junho 2019, p.193.

<sup>8</sup> Cfr. *Os direitos fundamentais na Constituição da República Democrática de Timor-Leste e na jurisprudência do Tribunal de Recurso*, in Marcelo Rebelo de Sousa et al. (orgs.), *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, vol. III, Direito Constitucional e Justiça Constitucional, Lisboa, Coimbra Editora, 2012, s/página.

timorenses. Assim também a universalidade dos direitos fundamentais não fica lesada mesmo quando a Constituição consagra certos direitos a determinados grupos de pessoas - pela sua vulnerabilidade - de que são exemplo as crianças (artigo 18.º), os idosos (artigo 20.º), os trabalhadores (artigos. 50.º a 52.º) e os consumidores (artigo 53.º).

Do princípio da universalidade e do princípio da igualdade estatuidos no referido artigo 16.º decorre a proibição de discriminações, admitindo-se, todavia, a discriminação positiva que vamos abordar no âmbito da proteção à maternidade e à paternidade inserta no diploma laboral.

Como consequência do princípio da igualdade, e com a imposição da proibição do arbítrio, a Constituição não admite desigualdade de tratamento a menos que justificada e em conformidade com os critérios objetivos que considere significativos, não impõe o tratamento igual para situações desiguais e proíbe a discriminação que advenham das dissemelhanças subjetivas previstas no n.º 2 do artigo 16.º<sup>9</sup>. Pelo contrário, a Constituição previne a discriminação positiva e, perante as desigualdades sociais de facto existentes na sociedade, obriga o Estado - o poder público - à adoção de mecanismos de compensação e de criação de oportunidades para os grupos mais desprotegidos.

Ou seja, o princípio da igualdade não proíbe a discriminação negativa, mas impõe, circunstancialmente, a discriminação positiva

---

<sup>9</sup> O n.º 2 do artigo 16.º da Constituição determina que ninguém pode ser discriminado com base na cor, raça, estado civil, sexo, origem étnica, língua, posição social ou situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução ou condição física ou mental.



de certas categorias de cidadão. Repare-se, no entanto, que a Constituição não proíbe expressamente a discriminação em função da orientação sexual, o que nos conduz ao entendimento de que incorre em inconstitucionalidade a discriminação arbitrária com este fundamento<sup>10</sup>. Por outro lado, assinala-se a omissão do conteúdo do artigo 2.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (que a Constituição adota como linha orientadora do regime dos Direitos Fundamentais) segundo o qual “Todos os seres humanos têm os direitos e as liberdades proclamadas na presente declaração, sem distinção alguma, nomeadamente, raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de organização política, ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento e de qualquer outra situação”.

Em resumo, com a proibição do arbítrio qualquer tratamento favorável ou desfavorável por parte do Estado ou dos privados só será admissível desde que acompanhada de fundamentação adequada e, embora a sua proibição não seja total, qualquer conduta que vise a derrogação do princípio da igualdade obedece ao dever de fundamentação que constitui uma garantia dos particulares na defesa das exigências da tutela da igualdade.

O tratamento desigual apenas se justifica quando fundamentada no constitucional princípio da igualdade, o que significa dizer que,

---

<sup>10</sup> A propósito, o Código Penal de Timor-Leste, aprovado pelo DL n.º 19/2009, de 8 de abril, considera circunstância agravante geral da responsabilidade do agente de um crime o facto de este ser motivado por razões racistas ou qualquer outro sentimento discriminatório por causa do género, ideologia, religião ou crenças da vítima, da etnia, da nacionalidade a que pertença, em razão do sexo ou das suas orientações sexuais, ou de enfermidade ou diminuição física de que sofra (artigo 52.º, alínea e)).

sem referência à Constituição, tal tratamento não pode constituir-se numa medida discriminatória negativa ou positiva.

Ainda no campo de ação do princípio da igualdade, e no que concerne à discriminação positiva, urge acrescentar que a Constituição obriga a este tipo de discriminação ao impor tratamento igual para os iguais e diferente para quem é diferente, em obediência ao princípio do Estado de Direito que o artigo 1.º prevê e cujo assentimento constitucional se orienta pelo princípio da proporcionalidade, concretizador do princípio do Estado de direito que, no entanto, a Constituição não refere, apesar de este ser um dos critérios essenciais da ideia de um Estado sujeito ao direito em que o parâmetro da proporcionalidade indica a ponderação entre os meios a usar e as finalidades a atingir e remete, por isso, em primeiro lugar, à proibição de excesso. “Este critério aplica-se a toda a atuação de qualquer órgão do Estado, que assim se deve limitar ao estritamente necessário para obter um determinado fim, causando sempre o mínimo dano possível na esfera jurídica dos seus cidadãos, cuja irreduzível dignidade é o padrão orientador da própria convivência social e, conseqüentemente, da organização sob a forma de Estado, sujeito ao direito e à Constituição”<sup>11</sup>. Porque é uma consequência do Estado de direito, “juridicamente limitado pelos direitos fundamentais e juridicamente vinculado ao seu respeito, proteção e promoção”<sup>12</sup>, o princípio da proporcionalidade insta a

---

<sup>11</sup> Cfr. Ricardo Sousa da Cunha, *Apontamentos de Direito Constitucional Timorense*, NEDIP, Núcleo de Estudos de Direito Público, [www.nedip.pt](http://www.nedip.pt), junho 2019, p.198.

<sup>12</sup> Cfr. Jorge Reis Novais, *Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional*, Editora AAFDL, Lisboa, 2017, p. 65.

que a atuação do Estado, em particular, tenha de orientar-se pelo critério de justiça.

Em suma, cumprem-se a dimensão igualizadora (tratar de forma igual o que é igual) e a dimensão diferenciadora (tratar de forma diferente o que é desigual) do princípio da igualdade. Ora, esta última dimensão, por implicar uma discriminação (positiva) na reposição de uma desigualdade original, sujeita-se ao princípio da proporcionalidade que se impõe apenas na medida dessa diferença.<sup>13</sup>

Importa salientar que uma medida discriminatória positiva só terá aceitação quando cumpridos os pressupostos da necessidade - na busca do alcance de um fim constitucional legítimo -, da adequação ao fim designado e da proporcionalidade considerando que, em avaliação, os benefícios devem ser superiores aos custos. Finalmente, uma vez que as funções estaduais estão vinculadas ao princípio da igualdade, não surpreende que o legislador esteja proibido de instituir discriminações ilegítimas e obrigado a eliminar as desigualdades de facto impeditivas do exercício de direitos fundamentais.

Em suma, impõe-se que os subprincípios do princípio da proporcionalidade se verifiquem cumulativamente. O que significa que haverá inconstitucionalidade em caso de uma restrição não adequada não se impondo ao intérprete verificar se são respeitados os outros subprincípios; a Constituição será igualmente violada ainda que a restrição seja adequada mas não seja necessária. Neste caso, não será necessário ao intérprete avaliar se a restrição respeita o

---

<sup>13</sup> Cfr. Ricardo Sousa da Cunha, *Apontamentos de Direito Constitucional Timorense*, NEDIP, Núcleo de Estudos de Direito Público, [www.nedip.pt](http://www.nedip.pt), junho 2019, p.199.

subprincípio da proporcionalidade em sentido restrito. Ou seja, apenas em caso de uma restrição adequada e necessária se exige ao intérprete uma análise deste subprincípio em sentido restrito. Por outras palavras, o que interessa é que qualquer restrição não atinja o núcleo essencial devendo, ao invés, garantir a maior proteção possível ao direito fundamental.

Na sequência do que atrás mencionámos relativamente ao princípio da proporcionalidade segundo o qual qualquer intervenção estadual terá de obedecer a um princípio geral de direito que proíbe o excesso, importa também realçar a importância do direito costumeiro na ordem timorense, pelo que devemos considerar o facto de Timor-Leste ser um Estado onde a pluralidade jurídica é uma realidade e se impõe a necessária harmonização entre a ordem jurídica formal e o direito consuetudinário valorizado, mas delimitado pela determinação da Constituição contida no artigo 2.º, número 4, instando, pois, que a intervenção do Estado seja pautada pelo equilíbrio<sup>14</sup>, mesmo sabendo que a valorização constitucional do costume não se integra entre as classes que a Constituição acautela nos artigos 16.º e 17.º, suscetíveis de discriminação e de discriminação positiva. Na realidade, tendo como cenário a presença relevante do costume na sociedade timorense, se, tal como afirma Paulo Otero, “as normas jurídicas nunca podem ser vistas como ilhas

---

<sup>14</sup> Ricardo Cunha considera que “ a observância do princípio da proporcionalidade significa que está vedada uma qualquer intervenção estadual de genérica proibição, limitação ou restrição da vigência dos usos ou norma costumeiras, devendo sempre promover-se a intervenção estadual menos gravosa para a normatividade consuetudinária de origem tradicional”, in *O pluralismo jurídico na Constituição timorense*, e-BLJ, Ano 2 (2019), n.º 3, [www.networktimor.org](http://www.networktimor.org), página 71.

isoladas, sem qualquer comunicação entre si”<sup>15</sup>, relacionando-se umas com as outras, mais premente se torna que haja concertação entre a Lei e o direito consuetudinário de maneira a tornar coerente a relação entre o formal e o informal, ou mesmo entre o que está escrito e que *atravessa o tempo* e, dessa forma, viabilizar a efetivação do direito.

### O direito ao trabalho na constituição timorense

A Constituição defende a dignidade da pessoa humana no trabalho, compreende que o respeito e a observância dos direitos individuais constituem um meio fundamental para o desenvolvimento pessoal e moral do ser humano e, nesse sentido, designa o caminho para o articulado da Lei do Trabalho 4/2012 de 21 de Fevereiro em que ressalta o princípio da igualdade consagrado no artigo 6.º incluído no Capítulo II sobre os princípios fundamentais.

A Constituição consagra, nos artigos 50.º, 51.º e 52.º, o direito ao trabalho, o direito à greve e proibição do *lock-out* e a liberdade sindical que surgem em primeiro lugar no Título III sobre direitos e deveres económicos, sociais e culturais.

Estão garantidos constitucionalmente a todo o cidadão, independentemente do sexo, o direito e o dever de trabalhar -este dever indica a limitação da liberdade de trabalhar ou de não o fazer- e de escolher livremente a profissão, o direito à segurança e higiene no trabalho, à remuneração, ao descanso e às férias, a proibição do

---

<sup>15</sup> Cfr. *Legalidade e Administração Pública, O sentido da vinculação administrativa à juridicidade*, 3.ª reimpressão, Coimbra, Edições Almedina, setembro 2017, página 206.

despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos e do trabalho compulsivo, sem prejuízo do disposto na legislação sobre a execução de penas. Com esta ressalva, salvaguarda-se que a liberdade de trabalho e a liberdade de escolha de profissão são incompatíveis com qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, acauteladas, naturalmente, as exceções do direito penitenciário. Não constitui, pois, estranheza que a Lei do Trabalho n.º 4/2012 tenha previsto no artigo 8.º a proibição do trabalho forçado ou compulsivo quando exigido de uma pessoa sob ameaça ou coerção e que não seja oferecido voluntariamente.

Os trabalhadores são dotados de direitos constitucionais relacionados com o conceito de cidadania no trabalho, essencial para a proteção na relação de poder/subordinação como é a laboral, a qual procede da garantia que a Constituição reconhece aos direitos ao trabalhador, de que resulta que a relação de trabalho esteja sujeita a restrições do poder do empregador e confere ao trabalhador necessária proteção nessa relação conflituante entre quem manda e quem se subordina ao poder. Importa todavia salientar que a Lei estabelece quais as situações em que não existe trabalho forçado e compulsivo, uma decorrência do artigo 2.º do Regulamento da UNTAET n.º 2002/05 de 1 de maio no âmbito do Código Laboral.

A proteção constitucional ao direito à renumeração é relevante, ainda que, sobre este ponto, se deva considerar a falta de confirmação dos respetivos direitos fundamentais. Todavia, a omissão é colmatada pela Lei no artigo 38.º ao defender o direito de todo o trabalhador a uma “remuneração justa que tenha em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, observando-

se o princípio da igualdade retributiva de que para trabalho igual ou de mesmo valor é devido um salário igual, acolhendo desta forma o princípio da igualdade que a Constituição igualmente prevê nos artigos 16.º e 17.º, concretizando assim o empenho da unidade do sistema jurídico - em estreita conexão com o princípio da igualdade - na prossecução do valor da justiça.”<sup>16</sup>

Aliás, já anteriormente, no período de transição para a independência, a UNTAET prevenira no Código Laboral, de entre os princípios fundamentais, por via do n.º 4 do artigo 9.º, o princípio da igualdade retributiva com a proibição da discriminação no emprego e profissão, em particular no respeitante à igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor.

A proibição do despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos reveste-se de primordial importância se tivermos em conta que Timor-Leste é um Estado pós-conflito, onde, por razões de natureza económica, de índole social e até mesmo por motivos jurídicos, a estabilidade política e social depende, também, da estabilidade no emprego, pelo que é efetivamente relevante que a proteção do trabalhador em caso de cessação do contrato esteja consagrada constitucionalmente, afastando o risco de perda da paz social. Proíbe-se, dessa forma, o despedimento discricionário pelo empregador, sem fundamento e sem justa causa, mesmo que o trabalhador não concorde com estes pressupostos. Mas é necessário que a causa seja juridicamente relevante e que a perda do emprego seja justificada pela premência

---

<sup>16</sup> Cfr. PAULO OTERO, *Legalidade e Administração Pública...*, páginas 212 e seguintes.

da medida que deverá, pois, ser adequada e norteadada pelo princípio da proporcionalidade o que conduz forçosamente ao princípio da proibição do excesso.

Refira-se também que, na avaliação da causa de despedimento e da manutenção da indispensabilidade da medida, quer o Regulamento da UNTAET, quer a Lei do Trabalho preconizam a garantia de um procedimento justo.

Porém, e tendo em atenção que o direito à proibição dos despedimentos sem justa causa não pode impossibilitar a faculdade do empregador fazer cessar os contratos de trabalho por razões objetivas (como diz a Constituição em anotação), a Lei do Trabalho refere a possibilidade da causa externa de despedimento e imputável ou não ao trabalhador e ao empregador de que pode resultar a impossibilidade da manutenção da relação laboral. Considerando, por outro lado e desde que cumpridos os pressupostos legais, que as razões do trabalhador não devem opor-se à liberdade de iniciativa empresarial, deve, por isso mesmo, pugnar-se pela necessidade de concertação entre as partes. Igualmente significativa é a proibição do despedimento por motivos políticos, religiosos ou ideológicos, se tivermos em conta a realidade do Estado do Timor-Leste, ainda, em fase de construção jurídica e democrática - adicionando-se ainda a estruturação de uma sociedade fragmentada - a que não pode ser estranho o respeito pelos direitos, liberdades e garantias pessoais previstos no enunciado do Título II, forçando, pois, à concretização constitucional dos objetivos do Estado consignados no artigo 6.º, alínea b) em que este se obriga, entre outros pontos, a garantir e



promover os direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático.

A proibição deriva da salvaguarda constitucional no artigo 45.º, ínsito no Título II sobre direitos, liberdades e garantias pessoais da liberdade de consciência, de religião e de culto e a certeza de que ninguém pode ser perseguido nem discriminado por causa das suas convicções religiosas.

O n.º 5 do artigo 50.º defende, por um lado, a iniciativa de criação de cooperativas que devem ser promovidas pelo Estado e, por outro lado, o apoio à criação de empresas familiares como fontes de emprego, um propósito que se constata não ter sido, na prática, totalmente alcançado.

Para as situações que afetam determinados interesses dos trabalhadores, a Constituição estatui o direito à greve e proibição do *lock-out*, inserindo o preceito no artigo 51.º protegendo o exercício de um direito que é exclusivo do trabalhador, a quem é outorgado, como uma forma de restabelecer o equilíbrio entre empregador e trabalhador cuja subordinação jurídica ao empregador o coloca numa posição enfraquecida.

O n.º 2 do artigo 51.º estipula que as condições de prestação de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis são definidas pela Lei, e o *lock-out* é proibido no n.º 3 do mesmo artigo.

A greve, um direito cujo exercício cabe por inteiro aos trabalhadores, é um direito individual de exercício coletivo. Coexiste com outros direitos e valores identicamente protegidos pela

Constituição, conhece limitações e o seu exercício deve coadunar-se com outros direitos de igual valor devendo, por isso, obedecer ao critério da proporcionalidade, aliando a máxima eficácia de todos ao menor sacrifício individual. Nesta medida, compreende-se a obrigação legal de serviços mínimos, ficando, contudo, por concretizar o que se entende ser os “serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações” e “os serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis” e qual o seu alcance.

O acolhimento do direito à liberdade sindical traduz o reconhecimento de um direito fundamental que confere ao trabalhador a liberdade de constituir, se associar e se integrar nos sindicatos, espaço coletivo de poder, de ação e de proteção dos direitos e deveres, sem margem para nenhum tipo de discriminação, uma consequência, aliás, da Convenção n.º 87.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se destina a impedir toda a discriminação baseada em fatores como o sexo, a religião, a raça, a cor e as opiniões políticas.

A Constituição conclui o articulado dos direitos do trabalhador com a consagração da liberdade sindical ao prever nos números 1, 2 e 3 do artigo 52.º que o seu direito a organizar-se em sindicatos e associações profissionais para defesa dos seus direitos e interesses, que a liberdade sindical desdobra-se, nomeadamente, na liberdade de constituição, liberdade de inscrição e liberdade de organização e regulamentação interna e, finalmente, que os sindicatos e as associações sindicais são independentes do Estado e do patronato. O n.º 3 determina o princípio da independência dos sindicatos perante

o Estado e as entidades empregadores, tratando-se de proteger através deste princípio a própria liberdade sindical.

A Constituição não prevê explicitamente o direito de exercício da atividade sindical nos locais de trabalho e o direito de proteção legal dos representantes eleitos dos trabalhadores; não obstante, esses direitos constam do dispositivo da Lei do Trabalho.<sup>17</sup>

## II PARTE

### Os Princípios Fundamentais da Lei do Trabalho N.º 4 /2012 de 21 de Fevereiro

Ao concretizar o que determina a Constituição sobre o direito ao trabalho que já aludimos, a Lei do Trabalho N.º 4 /2012 de 21 de Fevereiro estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e às relações coletivas de trabalho e declara no artigo 1.º que as disposições desta Lei não podem ser afastadas por contrato individual ou acordo coletivo de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador.

---

<sup>17</sup> Na Parte III da Lei sobre a relação coletiva de trabalho, dispõe-se sobre a liberdade de associação e liberdade sindical no capítulo II, em que são enunciados os princípios gerais (artigo 78.º), os objetivos (artigo 79.º), os direitos, (artigo 80.º), a liberdade e proteção sindical (artigo 81.º), direito de reunião e afixação (artigo 82.º), independência e autonomia (artigo 83.º), direito à autorregulamentação (artigo 84.º), registo, personalidade jurídica e responsabilidade (artigo 85.º), o conteúdo dos estatutos (artigo 86.º), o cancelamento do registo (artigo 87.º), legislação subsidiária (artigo 88.º), o sistema de cobrança de quotas (artigo 89.º) e o relatório anual (artigo 90.º). Ao trabalhador é reconhecido o direito de negociação coletiva que ganha espaço no capítulo II. Para além dos princípios gerais (artigo 91.º), a Lei define as partes na negociação coletiva (artigo 92.º), o processo negocial (artigo 93.º) e o acordo coletivo de trabalho (artigo 94.º).

Composta por Cinco Partes, a Lei do Parlamento 4/2012, Lei do Trabalho apresenta um catálogo de disposições e princípios fundamentais pertinentes para a sua efetividade e aplicabilidade.

Julgamos basilar a inclusão de um conjunto de princípios relativos à retribuição contidos no artigo 38.º do diploma laboral de que salientamos: o princípio da retribuição justa e suficiente com a adequação do salário à atividade prestada - seguindo o entendimento de que devem ser cumpridas as condições de trabalho bem como a sua complexidade, o nível de trabalho e de conhecimentos exigidos - e a garantia de condições de vida minimamente dignas o que pressupõe que o valor da retribuição seja fixado de maneira a permitir ao trabalhador (e à sua família) satisfazer um nível de necessidades superior às estritamente indispensáveis para sobreviver (o mínimo vital)<sup>18</sup>. Ao Estado - por proposta do Conselho Nacional do Trabalho (veja-se o artigo 100.º, alínea c)) - incumbe fixar o salário mínimo nacional e os acordos coletivos devem fixar a retribuição mínima por categoria ou por sector profissional conforme o respetivo âmbito de aplicação (art. 38º, n.º 2). No entanto, como observa Liberal Fernandes<sup>19</sup>, a concretização deste princípio depende de um conjunto de variáveis – designadamente, do nível de desenvolvimento, de riqueza e de produtividade de um país, ou do nível geral dos preços – que ultrapassa em boa medida a vontade das partes subjacente ao contrato de trabalho. Assim, no que respeita ao salário, ter-se em atenção as necessidades básicas, impondo que

---

<sup>18</sup> Cfr. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, *Regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-Leste (Employment Contract in East-Timor)*, Universidade do Porto. Reitoria, CIJE, 2.ª edição, 2017, página 187.

<sup>19</sup> Cfr. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, *Regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-Leste...*, página 187.

o mesmo seja pago com regularidade, em períodos certos e iguais, obedecendo desta forma ao princípio da certeza ou da regularidade da retribuição, como resultante da garantia inclusa no n.º 3 do artigo 38.º, e segundo a qual são consideradas nulas as cláusulas do contrato de trabalho em que se estabeleça que o pagamento da retribuição fica dependente de qualquer facto incerto. A retribuição beneficia ainda da garantia baseada no princípio da irredutibilidade da retribuição, o qual proíbe que a retribuição seja reduzida unilateralmente pelo empregador ou por acordo entre as partes (artigo 22º, alínea c)) - excluindo-se, naturalmente, os casos previstos na lei, como a mudança par categoria profissional inferior, sanções disciplinares - ou a redução do salário para níveis inferiores ao valor fixado na lei ou no acordo de trabalho. Em conformidade com o artigo 38º, n.º 3, tais cláusulas ou atos do empregador são considerados nulos. Importa também salientar o princípio da garantia de um rendimento mínimo pelo qual deve ser garantido ao trabalhador o recebimento de um rendimento mínimo que impõe a instituição do salário mínimo nacional, a limitação dos descontos, a proibição da compensação os créditos salariais com dívidas do trabalhador para com o empregador ou a proibição de renúncia ao direito à remuneração. Por fim, o princípio da não discriminação<sup>20</sup> proíbe a prática de diferenciações salariais baseadas em fatores objetivos que não tenham a ver estritamente com a quantidade,

---

<sup>20</sup> Em conformidade com o artigo 6.º, número 1, é garantido a todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, ou preferências pessoais. Por outro lado, preceitua o artigo 38.º, número 1, que todos os trabalhadores têm direito à retribuição pelo trabalho prestado, de acordo com a sua quantidade, natureza e qualidade, devendo observar-se o princípio de que, para trabalho igual ou de mesmo valor, salário igual.

natureza e qualidade da atividade em caus, representando a proibição de distinções salariais que não tenham por fundamento os critérios previstos na lei e não visa a realização de um igualitarismo salarial.

Sendo assim, consideramos a existência de fatores que justificam o estabelecimento de diferenciações salariais desde que devidamente fundamentadas e assinalamos a vertente positiva que provém da igualdade de tratamento salarial, uma vez que o empregador está obrigado a tratar de forma igual os trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho, nos termos da Lei. Todavia, embora conscientes da importância prática deste princípio, em bom rigor, cumpre-nos sublinhar as dificuldades relativas à sua concretização no contexto atual de Timor-Leste de que destacamos a exígua implantação geográfica das instituições estaduais e consequente dificuldade no controlo da Lei.

Não sendo esta a oportunidade para o tratamento pormenorizado do diploma na sua versão integral, mau grado a sua importância na evolução do respeito pelo direito ao trabalho e pelo desenvolvimento laboral em Timor-Leste, no contexto deste artigo avaliamos a atenção concedida pela Lei aos princípios fundamentais - em particular ao princípio da igualdade e, de forma mais sucinta, ao assédio e à proibição do trabalho forçado -, por julgarmos que estas cláusulas refletem problemas sociais e dificuldades com que o Estado timorense se depara na construção do Direito.

O esforço despendido pelo Estado para resolver os múltiplos desafios impostos pela sua própria organização e pela reestruturação da sociedade exige dos timorenses um corte total com o passado

marcado por conflitos de ordem interna e externa e a adaptação à existência dos seus direitos e dos seus deveres, em paralelo com o respeito pela dignidade da pessoa humana. É ao próprio Estado que incumbe pugnar pela edificação do Estado e, nessa ordem de ideias, o diploma laboral regista preocupação evidente com a inclusão de regras que demandam a resolução dos aspetos de maior sensibilidade e vulnerabilidade do trabalhador.

Referimo-nos, em especial, aos regimes especiais de proteção no trabalho com a consagração da proteção da maternidade e da paternidade<sup>21</sup>, a proteção ao trabalho de menores<sup>22</sup>, a proteção ao trabalhador portador de deficiência ou doença crónica<sup>23</sup>, a proteção ao trabalhador estudante (um objetivo ainda não alcançado e quase sem aplicabilidade prática, não só devido à inexistência de regulamentação própria, mas também pelos obstáculos na resolução do conflito de interesses das partes opostas, empregador e trabalhador).<sup>24</sup>

A proteção ao trabalhador estrangeiro assume particular relevância no contexto da estruturação sociocultural, educacional e

---

<sup>21</sup> A Lei enuncia na secção I os princípios gerais (artigo 58.º), a licença por maternidade (artigo 59.º), a licença por paternidade (artigo 60.º), a responsabilidade (artigo 61.º), as dispensas para consulta médica e amamentação (artigo 62.º), a proteção da saúde e segurança (artigo 63.º), a falta para assistência a filhos (artigo 64.º) a proteção contra o despedimento (artigo 65.º).

<sup>22</sup> O trabalho de menores consta da secção II em que se definem, entre os artigos 66.º a 69.º, os princípios gerais, a proteção especial, a idade mínima de admissão ao trabalho, o trabalho leve e o exame médico.

<sup>23</sup> A Lei garante a proteção ao trabalhador portador de deficiência ou doença crónica, instituindo na secção III, artigo 71.º, os princípios gerais e, entre os artigos 72.º a 75.º, estabelecendo condições como os exames médicos, a confidencialidade, as precauções no local de trabalho e a adequação do tipo de trabalho e horário.

<sup>24</sup> A Lei prevê, no artigo 76.º a proteção do trabalhador-estudante.

económica de Timor-Leste pela importância do reconhecimento do seu estatuto nos termos da Lei<sup>25</sup>.

A este propósito, urge mencionar que, nos primeiros vinte anos do século XXI, se tem assistido a um incremento de manifestações de intolerância contra a existência de minorias, de pessoas de culturas e formas de vida diferentes e dos estrangeiros, com notória dificuldade na aceitação ou na integração do outro que, vindo do exterior, num país com nível elevado de desemprego, é sempre considerado culpado pelos males do cidadão nacional. Não sendo embora um fenómeno exclusivo de Timor-Leste - encontra-se cada vez mais espalhado em todo o Mundo globalizado -, é imperativo impedir as exteriorizações anti- estrangeiro, o que passa, necessariamente, pela materialização dos princípios da universalidade e igualdade estabelecidos constitucionalmente. Por isso se torna indispensável a elaboração de legislação consentânea com os direitos fundamentais, a essencial promoção do princípio da solidariedade nos aspetos constitucional e social com vista à prossecução do Estado de direitos humanos porquanto, citando Paulo Otero, é “no preciso contexto que insere cada ser humano no âmbito da grande família humana” que a solidariedade ganha projeção como concretização de um modelo de Estado de direitos humanos apostado na defesa e garantia da cultura da vida.”<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Segundo determina o artigo 77.º, nos números 1 e 2, o trabalhador estrangeiro a exercer atividade profissional goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres aplicáveis aos trabalhadores nacionais, nos termos do presente Lei e das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas por Timor-Leste e o contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro deve ser escrito e ser autorizado pela autoridade competente, observando-se as regras previstas em legislação especial.

<sup>26</sup> Cfr. Sobre a *Solidariedade, Instituições Políticas e Constitucionais*, Volume I, Edições Almedina, 2.ª reimpressão da edição de setembro de 2007, p.586.



Relativamente ao âmbito de aplicação da Lei, o artigo 2.º identifica o território nacional e designa como destinatários os trabalhadores, os empregadores e respetivas organizações de todos os setores de atividade, sem abranger os funcionários públicos<sup>27</sup>, os membros das Forças Armadas<sup>28</sup> e da Polícia<sup>29</sup>, com legislação própria.

Nos números 3 e 4 do mesmo artigo, a Lei remete a regulação do trabalho doméstico para legislação especial e não se aplica às relações de trabalho desenvolvidas pelos membros da família, no âmbito da exploração de pequenas propriedades familiares, agrícolas ou industriais, e cujo resultado se destine à subsistência familiar. Naturalmente, a ausência de legislação laboral nessas áreas dificulta a efetividade da Lei, apesar da proposta do Estado de “apoiar as empresas familiares como fontes de emprego”, como estatuído no artigo 50.º, n.º 5, *in fine*.

Norteadas pela consagração constitucional no artigo 16.º do princípio da universalidade e igualdade, a Lei em referência, no capítulo II, no artigo 6.º garante o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que alude ao acesso ao emprego, à formação e capacitação profissionais, às condições de trabalho e à

---

<sup>27</sup> Os funcionários públicos são regidos pelo Estatuto da Função Pública aprovado pela Lei n.º 8/2004 de 16 de junho e alterado pela Lei 5/2009 de 15 de julho.

<sup>28</sup> Com a aprovação do decreto-lei n.º 33/2020 de 2 de setembro sobre o Novo Estatuto dos Militares das FALINTIL-Forças de Defesa de Timor-Leste (F-FDTL) regista-se a alteração do Decreto-Lei n.º 28/2016, 13 de julho, tendo sido feita através deste diploma a primeira alteração ao Estatuto aprovado através do Decreto-Lei n.º 7/2014, de 12 de março.

<sup>29</sup> A Polícia Nacional de Timor-Leste continua a reger-se pelo Estatuto da Função Pública porque ainda não possui Estatuto próprio. Registamos que o Decreto-Lei N.º 47 /2020 de 7 de Outubro procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 9/2009, de 18 de fevereiro da Lei Orgânica da Polícia Nacional de Timor-Leste (PNTL).

remuneração a todos os trabalhadores, independentemente de serem homens ou mulheres, clarificando de seguida no n.º 2 que “nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode se(r) beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de cor, raça, estado civil, sexo, nacionalidade, ascendência ou origem étnica, posição social ou situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução ou condição física ou mental, idade e estado de saúde.” Observe-se, contudo, que, embora não admita tal discriminação, não há qualquer referência à discriminação sexual.

Ao preceituar que qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para o acesso ou a execução de um determinado trabalho não constitui discriminação, a Lei elucida que não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário, concretamente definido, de natureza legislativa, que beneficiem certos grupos desfavorecidos, designadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida ou deficiência, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos ali previstos. Assegura o direito do candidato ou do trabalhador de alegar a discriminação desde que fundamentada, mas incumbe o empregador do ónus de provar a justeza da sua preferência no acesso ao emprego.

Inclui-se ainda o entendimento de que não constituem discriminação as diferenças retributivas desde que assentes em critérios objetivos, “comuns a homens e mulheres, nomeadamente, distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.”

O diploma laboral expressa no artigo 7.º resposta adequada à inquietação com o assédio no local do trabalho, um fenómeno atual, melindroso, constrangedor na sociedade timorense com notória incidência sobre as mulheres trabalhadoras. Referimos neste artigo a relação entre os trabalhadores ou os candidatos a emprego e sublinhamos que, no entendimento de que constitui assédio todo o comportamento indesejado que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não-verbal ou física, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada, a Lei determina a proibição do assédio; ao mesmo tempo, elenca no número 3 do referido artigo 7.º as várias formas de assédio sexual que define como comportamento indesejado de carácter sexual em que é ferida a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo sob várias formas. Ora, neste contexto, incumbe ao empregador tomar todas as medidas necessárias para prevenir casos de assédio, designadamente assédio sexual, no local de trabalho.

A concretizar o impedimento constitucional, a Lei proíbe (artigo 8.º) o trabalho forçado ou compulsivo aqui retratado como todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça ou coerção e que não seja oferecido voluntariamente, explicitando no número 3 o trabalho forçado quando desempenhado como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

O diploma laboral não abrange as Forças Armadas, mas estabelece que o trabalho ou serviço exigido em virtude de Leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza

puramente militar não constitui trabalho forçado ou compulsivo. Nesta linha, a Lei salvaguarda ainda o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns dos cidadãos, o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judicial, o trabalho ou serviço exigido em situações de emergência e pequenos serviços comunitários no interesse da comunidade, desde que o trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e controlo de uma autoridade pública, a exemplo, aliás, do estipulado no artigo 2.º do Regulamento da UNTAET número 2002/05, de 1 de maio.

A nosso ver, face ao exposto anteriormente, justifica-se que nos debrucemos mais pormenorizadamente sobre o princípio da proporcionalidade assumindo-o como ponto de partida para a efetivação da discriminação positiva nos regimes especiais de proteção no trabalho, em que se inclui a proteção da maternidade e da paternidade que analisaremos de seguida.

### **O princípio da proporcionalidade como ponto de partida para a efetivação da discriminação positiva nos regimes especiais de proteção no trabalho**

#### **A proteção da maternidade e da paternidade**

A ser assim, analisamos a proteção da maternidade e da paternidade inserta no artigo 58.º da Lei, partindo do princípio da proporcionalidade como fundamentação para a discriminação positiva estatuída no âmbito dos regimes especiais de proteção no trabalho, com indispensável subordinação a pressupostos como a

adequação, a necessidade e a proporcionalidade em sentido restrito. Ora, a obtenção do resultado que a lei determina exige que a atuação jurídico-pública se adeque ao fim pretendido desde que não haja outra atuação menos gravosa ou menos lesiva, indicando que a proporcionalidade é alcançada quando os efeitos escolhidos se apresentem equilibrados, devendo o benefício ser superior ao custo incorrido.

A consagração da proteção à maternidade e à paternidade decorre da efetivação do princípio da igualdade que a Constituição preceitua a par do princípio da universalidade.

Timor-Leste condescende com o tipo de sociedade cultural, económica e historicamente vincada pelo regime patriarcal em que a inferioridade da mulher não só é aceite como ainda é, para grande parte da comunidade timorense, considerada normal porque “é cultural” ou “é costume”. Entendemos, da nossa parte, que a insistência na aceitação da inferioridade da mulher como intrínseca à cultura timorense não se coaduna com a própria evolução do “ser timorense” porquanto é reveladora tão só da dificuldade de parte da sociedade mais conservadora em obedecer ao que determina a Constituição ou em perder os privilégios que o sistema patriarcal lhe traz. Assim, e tendo em conta a definição constitucional de Estado de Direito, fundado no respeito pela dignidade da pessoa humana<sup>30</sup>, no que respeita aos usos costumeiros, estes apenas têm reconhecimento e são valorizados na medida em que não contrariem

---

<sup>30</sup> Cfr. Artigo 1.º da Constituição sobre a República.

a Constituição<sup>31</sup>, devendo o Estado se agir em conformidade e subordinação à Constituição e às leis<sup>32</sup>.

Pois, não obstante estarmos em presença de um Estado fortemente marcado pelo costume e ainda que reconheçamos que “no caso de ordenamentos jurídicos plurais, o princípio do Estado de Direito implica também o respeito pelos ordenamentos jurídicos tradicionais”<sup>33</sup>, a verdade é que o artigo 2.º, número 4 da Constituição é esclarecedor ao atender apenas o costume *secundum lege*; no mesmo sentido, a Lei n.º 2/2002, de 20 de Novembro, estabelece a Lei como a única fonte imediata de Direito. Mas, isto não significa e não obsta a que se ignorem ou se afastem os sistemas normativos tradicionais de reconhecida riqueza e diversidade e que seja forçoso o reconhecimento desta imperatividade que não se enquadra nas estruturas formais do Estado, porque ignorar essa componente normativa tradicional acarreta maior dificuldade nos sistemas de aplicação da Lei formal. O desejável é que haja total harmonização entre o ordenamento jurídico formal e o ordenamento costumeiro, desde que sempre pautados pelos princípios constitucionais, incluindo pela dignidade da pessoa humana. Mas isso é, sem dúvida, uma tarefa difícil pelo que expusemos e ainda porque não existe uniformização de costumes: há uma diversidade de costumes regionais e locais e não será fácil reconhecer ou identificar o costume a ser confirmado a par da Lei.

---

<sup>31</sup> Cfr. Artigo 2.º, número 4 da Constituição sobre a Soberania e constitucionalidade

<sup>32</sup> Cfr. Artigo 2.º, número 2 da Constituição...

<sup>33</sup> Cfr. Ricardo Sousa da Cunha, Apontamentos de Direito Constitucional Timorense, NEDIP, Núcleo de Estudos de Direito Público, [www.nedip.pt](http://www.nedip.pt), junho 2019, página 127.

A Lei do Trabalho estabelece regimes especiais de proteção no trabalho, com a previsão de condições específicas de trabalho relativamente a determinadas categorias de trabalhadores - referimo-nos aos trabalhadores com filhos, aos menores e aos trabalhadores com capacidade laboral reduzida<sup>34</sup> - pela óbvia vulnerabilidade destes perante a entidade empregadora e também pela circunstância de a relação de trabalho em que são parte afetar interesses considerados jurídica e socialmente relevantes.

A razão que nos move a abordar o tema da maternidade e da paternidade, no contexto do diploma laboral, prende-se, portanto, a um conjunto de questões que, no nosso entender, merecem destaque.

Primeiramente, porque é imperativo salientar que os princípios constitucionais têm de ser observados e, neste caso, referimo-nos aos da universalidade e da igualdade consagrado no artigo 16.º ao qual acrescentamos o da igualdade entre a mulher e o homem contemplado no artigo 17.º. Depois, porque a Constituição reconhece e valoriza a família como requisito fundamental para o harmonioso desenvolvimento da pessoa, determinando mesmo que cabe ao Estado protegê-la<sup>35</sup>, salientando o direito de todos a constituírem, e ainda porque afirma que, assente no livre consentimento das partes, a chancela do casamento reside na plena igualdade de direitos entre os cônjuges. Neste âmbito, ao definir os requisitos e efeitos do casamento, a Lei tem de respeitar o contexto sociocultural, mas

---

<sup>34</sup> Cfr. Artigos 58.º a 75.º da Lei do Trabalho.

<sup>35</sup> Cfr. Artigo 39.º, números 1 a 3 sobre a Família, casamento e maternidade.

deve considerar, também, o que resulte do âmbito de atuação das demais normas e princípios constitucionais.

A previsão sobre a plena igualdade de direitos dos cônjuges na vivência matrimonial corresponde a uma concretização e reafirmação do princípio da igualdade entre homens e mulheres a que já nos referimos anteriormente. Justifica-se porque obriga à promoção e à garantia da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (veja-se o conteúdo da alínea j) do artigo 6.º), um esforço que se entende, dada a situação de depreciação e subalternização da mulher, da sua situação de inferioridade seja na área económica, social ou cultural.

Ora, porque “não podemos esquecer o princípio da igualdade de tratamento entre homem e mulher, em que se procura eliminar o estatuto de objeto de discriminação negativa da mulher trabalhadora” como afirma Liberal Fernandes<sup>36</sup> a mulher é destinatária de um conjunto de garantias dos quais nomeamos, para além do acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho, a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às ações de formação e de aperfeiçoamento profissional; o direito a que sejam comuns para os dois sexos as categorias e os critérios de classificação e de promoção, designadamente para efeito do cálculo da remuneração; o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual e o direito à ausência de qualquer outra discriminação, direta ou indireta, fundada no sexo<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Cfr. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, *Regime jurídico do contrato de trabalho em Timor-Leste (Employment Contract in East-Timor)*, Universidade do Porto. Reitoria, CIJE, 2.ª edição, 2017, nota de rodapé, p. 214.

<sup>37</sup> *Idem*.



O número 4 do artigo 39.º consagra a maternidade à qual se garante proteção especial e a sua dignificação; é ainda assegurada a todas as mulheres proteção especial durante a gravidez e após o parto e às mulheres trabalhadoras direito a dispensa de trabalho por período adequado, antes e depois do parto, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

Face ao exposto, na concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres, é natural que o legislador laboral se tenha preocupado com o “valor social eminente” reconhecido à maternidade e à paternidade no contexto da importância que a família assume na sociedade timorense, garantindo à mãe trabalhadora e ao pai trabalhador todos os direitos relacionados com a maternidade e paternidade<sup>38</sup>. Assim, alicerçada na previsão constitucional contida no artigo 39.º sobre família, casamento e maternidade, a Lei laboral confere efetividade à relação de igualdade entre os cônjuges, reconhecendo a ambos uma direção conjunta da vida familiar em todos os seus domínios, sem transigir na criação ou na manutenção de relações de comando ou dependência entre os cônjuges. Outrossim, a Lei estabelece (artigo 60º) ao pai trabalhador o direito a uma licença remunerada por paternidade, a seguir ao nascimento do seu filho, sem perda do direito de antiguidade, de vencimento e do período de férias.

Por outro lado, por via da previsão constitucional sobre a igualdade de tratamento entre o homem e a mulher, a Lei laboral obriga à concretização desse princípio e, para além das garantias jurídicas reconhecidas à mãe trabalhadora, protege também o pai

---

<sup>38</sup> Cfr. Artigo 58.º da Lei do Trabalho 4/2012.

trabalhador a quem reconhece os mesmos direitos como, por exemplo, o da licença de paternidade. Nessa medida, em qualquer dos casos, a licença é remunerada e, antes da criação do regime de segurança social<sup>39</sup>, era da responsabilidade do empregador o pagamento do salário. Destaque-se igualmente que o gozo da licença de paternidade, do mesmo modo que sucede com a licença da maternidade, não está dependente do consentimento do empregador<sup>40</sup> e, quer no período de licença de maternidade, quer no de licença da paternidade, o vencimento e a duração do período de férias não são afetados. O pai trabalhador não perderá a remuneração e o direito de antiguidade em caso de nascimento do filho seguido da morte do cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, no momento ou até duas semanas após o parto, mantendo o direito à licença prevista no número 1 do artigo 59.º.

Porém, verificando-se uma disparidade no período de licença de paternidade relativamente ao da maternidade, aquando do nascimento de criança, será pertinente colocar-se a questão de discriminação, embora se trate, efetivamente, de uma diferença com base no sexo? Em nosso entender, não há discriminação. Justifica-se a desigualdade de tratamento uma vez que pertence à

---

<sup>39</sup> A Lei nº12/2016 de 14 de novembro cria o Regime Contributivo da Segurança Social e vem complementar o conjunto de programas e medidas de proteção social desenvolvidos ao longo do tempo por Timor-Leste e contempla, entre outros pontos, a licença de maternidade e paternidade. A Lei aplica-se obrigatoriamente a todos os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado e por tempo determinado, nos termos da Lei do Trabalho, bem como as pessoas que exerçam funções remuneradas no Estado. O regime geral de segurança social substitui o regime transitório aprovado pela anterior Lei n.º 6/2012, de 29 de Fevereiro e concretiza o determinado no artigo 56º da Constituição.

<sup>40</sup> Cfr. Artigo 60.º da Lei do Trabalho.

mãe o papel singular que lhe é inerente pelas suas características biológicas como a exclusividade da gravidez, o parto e a amamentação que determinam as razões justificativas dessa diferença, sendo evidente que, no momento imediato ao nascimento da criança, o pai e a mãe se encontram numa situação diferente. A Lei é, porém, clara ao determinar a igualdade e a semelhança no que toca à titularidade do benefício de maternidade ou paternidade, questão que já tratámos.

No âmbito da responsabilidade que é requerida aos progenitores, ressalta o reconhecimento de condições idênticas no dever de prestar assistência aos filhos menores (artigo 64.º) independentemente de serem casados ou não<sup>41</sup> que revela o afastamento da discriminação negativa e visa não só a proteção da mãe trabalhadora como também protege a criança nos seus primeiros tempos de vida a despeito do inegável valor que a Constituição confere ao casamento. Outro aspeto igualmente relevante para que as mulheres não sejam vítimas de discriminação por motivos relacionados com a maternidade prende-se com a proibição de despedimento da trabalhadora grávida ou lactante (artigo 65.º).

### **A igualdade salarial entre o homem e a mulher**

O reconhecimento da igualdade salarial entre a mulher e o homem expressa a preocupação do legislador na criação indispensável de mecanismos jurídicos próprios que obstem ao

---

<sup>41</sup> Sobre a proteção à criança, o artigo 18.º, número 3 preceitua que todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimónio gozam dos mesmos direitos e da mesma proteção social.

persistente consentimento social da inferioridade da mulher, pelo que a promoção da igualdade retributiva também constitui um fator relevante para a integração plena da mulher na sociedade, cuja previsível consequência será a da redução da pobreza e a obtenção da consolidação da paz social por via do seu contributo para um desenvolvimento sustentável. Ora, como Timor-Leste é um Estado pós-conflito e frágil, parece-nos adequado referir a Resolução 1325(2000) adotada pelo Conselho de Segurança na sua 4213<sup>a</sup> sessão, celebrada em 31 de outubro de 2000, cuja implementação foi revista em 2015, que sublinha a importância de que as mulheres participem em pé de igualdade e se envolvam plenamente em todos os esforços para a manutenção e a promoção da paz e da segurança, e a necessidade de aumentar sua participação no processo decisório em relação à prevenção e à resolução de conflitos e reafirma a necessidade de aplicar plenamente as disposições do direito internacional humanitário e dos direitos humanos que protejam os direitos das mulheres e meninas durante e após os conflitos. Atente-se ainda que o Conselho de Segurança “insta os Estados Membros a assegurarem um aumento da representação das mulheres em todos os níveis dos processos decisórios em instituições e mecanismos nacionais, regionais e internacionais e mecanismos de prevenção, gestão e resolução de conflitos.”<sup>42</sup>

Por seu lado, a OIT constata que “as mulheres são forças motrizes da recuperação pós-conflito e desastre e a sua inclusão nas operações de reconstrução dos Estados fornece a base para

---

<sup>42</sup> Cfr. *Resolução 1325 (2000)*, aprovada pelo Conselho de Segurança na sua 4213<sup>a</sup> reunião, em 31 de Outubro de 2000, <https://plataformamulheres.org.pt/docs>, acedida na Internet em 21 de abril de 2021.

estratégias inclusivas de desenvolvimento.”<sup>43</sup> A partir deste reconhecimento, a intervenção significativa da mulher na construção do Estado afigura-se como ponto de partida imprescindível para o desenvolvimento sustentável e a consolidação da paz social em Timor-Leste, Estado em construção que padece, ainda e como temos sublinhado, das fragilidades de um Estado pós-conflito.

O reconhecimento internacional do importante papel da mulher no desenvolvimento sustentável do Estado constitui um excelente ponto de partida para a dignificação da mulher no trabalho e, focando-nos no aspeto particular da igualdade retributiva, compreendemos assim que seria inaceitável que à mulher, face ao homem, fosse tão-somente reconhecido o direito ao trabalho sem a respetiva igualdade retributiva.

Como é natural, não nos referimos às diferenças retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores que, obviamente, não constituem discriminação, como, aliás, determina o artigo 6.º, número 4 da Lei do trabalho sobre o princípio da igualdade. Mas, a natureza categórica das determinações constitucionais no que respeita ao princípio da igualdade de género em vários aspetos fundamentais da vida da comunidade - de que destacamos a família (artigo 39.º, número 3), o trabalho (artigo 50.º, número 1), a participação política (artigo 63.º) - obriga a atuação por parte dos

---

<sup>43</sup> Cfr. *Emprego e trabalho digno em situações de fragilidade, conflito e desastre*, OIT/Organização Internacional do Trabalho, Lisboa, 2018, [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_702152/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_702152/lang-pt/index.htm), Página 28.

poderes públicos em prol da igualdade de género, designadamente do legislador, o que pode envolver medidas de discriminação positiva em benefício das mulheres e pode representar o início do fim de uma sociedade tradicionalmente moldada às desigualdades entre a mulher e o homem<sup>44</sup>. As medidas jurídicas que vêm sendo tomadas desde a restauração da independência materializam os compromissos internacionais do Estado com a ratificação de convenções que visam, justamente, a erradicação de discriminações como é o caso da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres<sup>45</sup>. Nesse contexto, mediante Resolução do Governo número 4/2008, de 27 de fevereiro, Timor-Leste submeteu o seu relatório inicial ao Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, em que identifica o “sistema patriarcal dominante que delega responsabilidades e funções diferentes a homens e mulheres” que explica, entre outros pontos, “uma menor participação no mercado de trabalho, a tradicional exclusão das mulheres dos processos de tomada de decisão e a frequência com que as mulheres são vítimas de violência doméstica.”<sup>46</sup> Ora, num tal contexto, como consequência da existência de um poder político democrático ao serviço da pessoa humana, é relevante clarificar que

---

<sup>44</sup> É nesse sentido que a Resolução do Parlamento Nacional n.º 16/2007, de 24 de outubro, aprova a criação do Grupo das Mulheres Parlamentares Timorenses, atribuindo ao Estado a obrigação de proteger as mulheres contra qualquer tipo de discriminação. O Governo, por sua vez, na sua Resolução número 11/2008, de 19 de junho, aprova a Constituição de Pontos Focais para as Questões de Género, e anuncia o desenvolvimento de “ações concertadas de promoção da igualdade e afirmação do papel da mulher timorense na sociedade”.

<sup>45</sup> Ratificada por Resolução no Parlamento Nacional número 11/2003, de 17 de Setembro.

<sup>46</sup> Cfr. *Constituição Anotada*, artigo 17.º, Edição Direitos Humanos-Centro de Investigação Interdisciplinar Escola de Direito da Universidade do Minho, Campus de Gualtar, Braga, 2011.

a efetivação das matérias impostas constitucionalmente concernentes à igualdade entre a mulher e o homem exige que a Administração elabore regulamentos tendentes à execução da Lei sob pena de tudo não passar de um bom propósito ou de simples proclamação constitucional sem resultado prático.

### Considerações finais

Em conclusão, afigura-se-nos oportuno elucidar que Timor-Leste está no bom caminho, não obstante a situação laboral no país, qualquer que seja a perspetiva pela qual pretendamos analisar, se encontrar ainda numa fase de incipiente materialização de objetivos. Assim, compete ao Estado a obrigação de minorar ou procurar soluções “quando os particulares afetados por especiais debilidades não dispõem dos recursos e dos meios próprios para a eles acederem”.<sup>47</sup> O que acontece é justamente uma procura realizada no sentido de minorar as dificuldades desses grupos mais débeis, ainda que se tenha a perceção de que isso representa uma luta demorada.

Efetivamente, quando ponderamos sobre o objetivo constitucional de consecução de um Estado de direito, concluímos que Timor-Leste persegue um modelo democrático, com respeito pela dignidade humana e obriga-se, por isso mesmo, a promover o

---

<sup>47</sup> Cfr. Jorge Reis Novais, *Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional*, Editora AAFDL, Lisboa, 2017, página 68.

acesso igualitário dos particulares aos bens protegidos pelos direitos fundamentais. E, nesse contexto, citamos Paulo Otero<sup>48</sup>, para quem “a Constituição formal está sempre subordinada a uma ordem de princípios fundamentais resultantes da “consciência jurídica geral” em torno da dignidade da pessoa humana e da inerente ideia de um Direito justo”.

---

<sup>48</sup> Cfr. *Legalidade e Administração Pública, O sentido da vinculação administrativa à juridicidade*, 3.<sup>a</sup> reimpressão, Coimbra, Edições Almedina, setembro 2017, página 24.





WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa