



1) CONTRATO DE TRABALHO

DEFINIÇÃO (ARTº11)

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO (ARTº12)

Ainda que o "prestador de serviços"/trabalhador passe recibos verdes, podemos presumir a existência de contrato de trabalho através de alguns indicadores, tais como:

- Local pertencente ao beneficiário da actividade;
- Equipamentos e instrumentos de trabalho;
- Pagamento periódico de quantia certa como contrapartida pela actividade;
- Exercício de funções de chefia ou direcção na estrutura da empresa, pelo prestador da actividade.

CONTRATO DE TRABALHO VS. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, definidos, respectivamente, nos artºs 1152º e 1154º do C. Civil, assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado) e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia).

O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.

No contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.

Porém, em última análise, é o relacionamento entre as partes – a subordinação ou a autonomia – que permite atingir aquela distinção.

A subordinação jurídica típica de uma relação de trabalho subordinado implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.

FORMA DO CONTRATO DE TRABALHO (ARTº110)

O contrato de trabalho **não depende da observância de forma especial**, salvo quando a lei determina o contrário.



2) OBRIGATORIEDADE DE OS CONTRATOS DE TRABALHO SEREM ESCRITOS:

1.CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO:

“Artigo 141. Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;*
 - b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;*
 - c) Local e período normal de trabalho;*
 - d) Data de início do trabalho;*
 - e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;*
 - f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.*
- 2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.*
- 3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.” (...)*

2.CONTRATO COM TRABALHADOR ESTRANGEIRO:

“Artigo 5. Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida

- 1 - O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:*
- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;*
 - b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;*
 - c) Actividade do empregador;*
 - d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;*
 - e) Local e período normal de trabalho;*
 - f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;*
 - g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.*
- 2 - O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.*
- 3 - O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.*
- 4 - O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.*
- 5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário electrónico:*
- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida,*



antes do início da sua execução;

b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

6 - O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional...”

3.CONTRATO DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO:

“Artigo 161. Objecto da comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.”

4.CONTRATO COM PLURALIDADE DE EMPREGADORES:

“Artigo 101. Pluralidade de empregadores

1 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2 - O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.” (...).

5.CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL:

“Artigo 150. Noção de trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 - Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.

3 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo...”



6.CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

“Artigo 157. Admissibilidade de trabalho intermitente

1 - Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário”.

7.CONTRATO DE PRÉ-REFORMA:

“Artigo 319. Acordo de pré-reforma

O acordo de pré-reforma está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;*
- b) Data de início da pré-reforma;*
- c) Montante da prestação de pré-reforma;*
- d) Organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.”*

8.CONTRATO DE CEDÊNCIA OCASIONAL:

“Artigo 288. Noção de cedência ocasional de trabalhador

A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial”.

3) LOCAL DE TRABALHO (ARTº 193 E SGTS)

O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido.

O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Transferência de local de trabalho (artº194)

O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.



4) MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

1ª CONTRATO DE TRABALHO A TERMO (A PRAZO):

-**Termo Certo:** exp: contrato a 6 meses;

-**Termo Incerto:** exp: contrato para substituição de trabalhador doente.

“Artigo 141. Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.” (...).

“Artigo 140. Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do



número anterior.

4 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;*
- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.*

5 - Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.”(...).

“Artigo 142. Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

*1 - O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração **não superior a 35 dias**, não está sujeito a forma escrita,...”.*

“Artigo 143. Sucessão de contrato de trabalho a termo

1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;*
- b) Acréscimo excecional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;*
- c) Actividade sazonal;” (...).*

“Artigo 147. Contrato de trabalho sem termo

1 - Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;*
- b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;*
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;*
- d) Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º*

2 - Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;*
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte;*



c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo....”

“Artigo 148. Duração de contrato de trabalho a termo

1 - A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

4 - Na situação prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

5 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

6 - É incluída no cômputo do limite referido no n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns”.

“Artigo 149. Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1 - As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2 - Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação”.

“Artigo 344. Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1 - O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.

2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos



termos do artigo 366.o, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior”.(...)

“Artigo 345. Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 - Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do nº 2 do artigo 140 que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 - Na falta da comunicação a que se refere o nº1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;

b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.”(…)

2ª CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

O contrato sem prazo deve ser a regra geral, o contrato a prazo deve ser a excepção e deve ser fundamentado nos motivos da contratação a prazo.

3ª CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL (ARTº150)

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. (ver definição supra mencionada).

4ª CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE (ARTº157)

Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. (ver definição supra mencionada).

5ª COMISSÃO DE SERVIÇO (ARTº 161)

Pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o preveja... (ver definição supra mencionada).



6ª TELETRABALHO (ARTº165)

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada **com subordinação jurídica**, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, por exemplo: tradutores.

7ª CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO (ARTº172)

Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário.

“Artigo 172. Conceitos específicos do regime de trabalho temporário

Considera-se:

- a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;*
- b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;*
- c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários....”.*

5) PERÍODO EXPERIMENTAL (ARTº111 E SGTS)

Tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

Duração do período experimental (artº112)

Para os contratos sem termo:

- 90 dias para a generalidade,
- 180 dias para trabalhadores que exerça, cargos de complexidade....
- 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou quadro superior...

Para os contratos a termo:

- 30 dias para contratos de 6 a mais meses;
- 15 dias para contratos com duração inferior a 6 meses.



“Artigo 111. Noção de período experimental

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes. “

“Artigo 112. Duração do período experimental

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) **90 dias** para a generalidade dos trabalhadores;

b) **180 dias** para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) **240 dias** para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) **30 dias** em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) **15 dias** em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

5 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.

6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.”

“Artigo 113. Contagem do período experimental

1 - O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2 - Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato”.

“Artigo 114. Denúncia do contrato durante o período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.



3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de **15 dias**.

4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.os 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5 - O empregador deve comunicar, no prazo de **cinco dias úteis** a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental”.

6) PARENTALIDADE NO TRABALHO (ARTIGOS 33 E SGTS)

Modalidades da licença parental (artº39):

-**Inicial:** 120 ou 150 dias (artº40);

-**Inicial exclusiva da mãe:** até 30 dias antes do parto, e no mínimo 6 semanas após o parto (artº41);

-**Inicial a gozar pelo pai:** por impossibilidade da mãe (artº42);

-**Exclusiva do pai:** 20 dias úteis, seguidos ou interpolados a serem gozados nas seis semanas a seguir ao nascimento da criança, cinco (5) dos quais obrigatoriamente gozados a seguir ao parto.(artº43nº2). O pai tem ainda direito a mais (+) cinco (5) dias úteis de licença a serem gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe (artº42 nº2).

“Artigo 35 Protecção na parentalidade

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adopção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

i) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa para avaliação para adopção;

k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

l) Faltas para assistência a filho;

m) Faltas para assistência a neto;

n) Licença para assistência a filho;

o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;



p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação”.

Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante (artº63)

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

“Artº 63. Protecção em caso de despedimento

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade **entre** homens e mulheres:*

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à



reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo”.(...).

7) INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Redução e Suspensão do Contrato de Trabalho

“Artigo 294. Factos determinantes de redução ou suspensão

- 1 - A redução temporária de período normal de trabalho ou a suspensão de contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador.
- 2 - Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, designadamente: a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial; b) O acordo entre trabalhador e empregador, nomeadamente acordo de pré-reforma
- 3 - Pode ainda ocorrer a suspensão de contrato de trabalho por iniciativa de trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição”.

“Artº 295. Efeitos da redução ou da suspensão”

- 1 - Durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - A redução ou suspensão não tem efeitos no decurso de prazo de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.
- 4 - Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.
- 5 - Constitui contraordenação grave o impedimento por parte do empregador a que o trabalhador retome a atividade normal após o termo do período de redução ou suspensão”.

Suspensão de Contrato de Trabalho por facto respeitante a Trabalhador

“Artº 296. Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador”

- 1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.
- 2 - O trabalhador pode suspender de imediato o contrato de trabalho:
 - a) Na situação referida no n.º 1 do artigo 195.º, quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir transferência;
 - b) Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 195.º, até que ocorra a transferência.
- 3 - O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no n.º 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
- 4 - O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o



impedimento se torna definitivo.

5 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei”.

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

“Artº 298-Redução ou suspensão em situação de crise empresarial

1 - O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 - A redução a que se refere o número anterior pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;*
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.*

3 - O regime de redução ou suspensão aplica-se aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

4 - A empresa que recorra ao regime de redução ou suspensão deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, nos termos da legislação aplicável, salvo quando se encontre numa das situações previstas no número anterior”.

“Artº 299. Comunicações em caso de redução ou suspensão

1 - O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando-as simultaneamente sobre:

- a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;*
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;*
- c) Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;*
- d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;*
- e) Prazo de aplicação da medida;*
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.*

2 - O empregador disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.

3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à receção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.



4 - No caso previsto no número anterior, o empregador disponibiliza, ao mesmo tempo, para consulta dos trabalhadores, a informação referida no n.º 1 e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

Duração de medida de redução ou suspensão

A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, um ano.

Deveres do empregador no período de redução ou suspensão

Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:

- Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

Deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão

Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador deve:

- Pagar contribuições para a segurança social com base na retribuição auferida e na compensação retributiva;
- Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- Frequentar ações de formação profissional previstas no plano de formação da entidade patronal orientada para a viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho.



8) DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES (ARTº126 E SGTS)

Deveres gerais das partes

O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

"Artº 127. Deveres do empregador

1 — O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição*, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias. ..."

"Artº 128. Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;



9) MODALIDADES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

1ª Caducidade (artº343 e sgts)

2ª Revogação (acordo entre as partes) (artº349)

3ª Despedimento por facto imputável ao trabalhador (com justa causa) (artº351);

4ª Despedimento colectivo;

5ª Despedimento por extinção do posto de trabalho;

6ª Despedimento por inadaptação;

7ª Resolução pelo trabalhador (com justa causa);

7ª Denúncia do trabalhador (acto unilateral).

1ª Caducidade (artº343 e sgts)

Causas de caducidade de contrato de trabalho

- Verificando-se o seu termo;
- Impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- Reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez

2ª Revogação (artº349 e sgts)

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

3ª Despedimento por facto imputável ao trabalhador (artº351 e sgts)

“Artigo 351- Noção de justa causa de despedimento

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;*
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;*
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;*
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;*
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;*
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;*
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;*
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea*



anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes”.

“Artigo 353. Nota de culpa

1 - No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3 - A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329”.(...)

“Artigo 35. Suspensão preventiva de trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa”.

“Artº 355. Resposta à nota de culpa

1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.(...)

4ª Despedimento colectivo (artº359 e sgts)

A cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três (3) meses, abrangendo, pelo menos, dois (2) ou cinco (5) trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.



Considera-se (artº100)

- microempresa: menos de 10 trabalhadores.
- pequena empresa: 10 a 49 trabalhadores.
- média empresa: 50 a 249 trabalhadores.
- grande empresa: 250 ou mais trabalhadores.

5ª Despedimento por extinção do posto de trabalho (artº367 e sgts)

Considera -se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

6ª Despedimento por inadaptação (artº373 e sgts)

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

(*ver requisitos legais, nomeadamente, formação profissional obrigatória e período de adaptação).

7ª Resolução pelo trabalhador (artº394 e sgts)

“Artigo 394. Justa causa de resolução

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;*
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;*
- c) Aplicação de sanção abusiva;*
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;*
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;*
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.*

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;*
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;*
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.*
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos nºs 1 ou 2 do artigo 285, com o fundamento previsto no nº 1 do artigo 286.-A.*

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.o 3 do artigo 351.o, com as necessárias adaptações.



5 - *Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.*

“Artigo 39. Indemnização ou compensação devida ao trabalhador

1 - *Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.*

2 - *No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.*

3 - *O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.*

4 - *No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.*

5 - *Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366”.*

8ª Denúncia pelo trabalhador (artº400 e sgts)

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois (2) anos ou mais (+) de dois(2) anos de antiguidade.

10) DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO (ARTIGOS 197 E SGTS)

Tempo de trabalho (artº197)

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos seguintes:

- A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em de caso de necessidade;



- A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Limites máximos do período normal de trabalho (artº203)

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

“Artigo 200. Horário de trabalho

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3 - O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.”

“Artigo 201. Período de funcionamento

1 - Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.

2 - O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura.

3 - O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.

4 - O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica”.

“Artigo 212. Elaboração de horário de trabalho

1 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho”.

Intervalo de descanso (artº213)

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma (1) hora nem superior a duas (2) horas.

Descanso semanal (artº232)

O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, que deverá ocorrer ao domingo, salvo excepções.*



“Artigo 215. Mapa de horário de trabalho

1 - O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais e o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, do qual devem constar:

- a) Firma ou denominação do empregador;
- b) Actividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2 - Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no nº 4.

3 - Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4 - A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho”.(...).

“Artigo 216. Afixação do mapa de horário de trabalho

1 - O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2 - Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.

3 - (Revogado).

4 - As condições de publicidade de horário de trabalho de trabalhador afecto à exploração de veículo automóvel são estabelecidas em portaria dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes.”(...)

Trabalho nocturno (artº223 e sgts)

Considera -se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de **sete (7) horas** e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre **as zero (0) e as cinco (5) horas**.



Isenção de horário de trabalho (artº218 e sgts)

Por acordo escrito, o trabalhador pode ser isento de horário, desde que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
- Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

Trabalho suplementar (artº226 e sgts)

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho. No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

Trabalho por turnos (artº 220 e sgts)

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

11) FERIADOS, FÉRIAS E FALTAS (ARTº234 E SGTS)

Feriados obrigatórios (artº234)

São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Direito a férias (artº 237)

O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro, em regra, reporta -se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço*.

“Artigo 237. Direito a férias

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.

4 - O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a



recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural”.

Duração do período de férias (artsº238 e 239º)

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

No ano de admissão o trabalhador tem direito a dois (2) dias úteis por casa mês de duração do contrato.

Marcação do período de férias (artº241)

O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Faltas (artº248)

Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

Tipos de falta (artº249)

-Justificada .

-Injustificada.

São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino,
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, respectivamente:
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores,
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente da lei eleitoral;



- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

11) PODER DISCIPLINAR

Sanções disciplinares (artº328)

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador (artº329 nº6).

Limites à aplicação de sanções disciplinares (artº329)

- As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Prescrição do Procedimento Disciplinar(artº329)

O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Registo de sanções disciplinares (artº332)

O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades (ACT) competentes que solicitem a sua consulta.

12) RETRIBUIÇÃO (ART 258 E SGTS)

Retribuição (artº258)

É a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.



Espécies de Retribuição:

- Pecuniária (dinheiro);
- Em espécie.

Retribuição em espécie (artº259)

O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

Modalidades de retribuição (artº261)

- Certa.
- Variável.
- Mista (constituída por uma parte certa e outra variável).

Retribuição em espécie (artº259)

O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

Não se consideram retribuição (artº260)

- Ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação, abonos para falhas, subsídio de refeição e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;
- As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa*;
- Prémios de desempenho ou mérito, prémios de assiduidade, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido*;
(* Exepto se estiverem previstas no contrato)
- A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

Retribuição mínima mensal garantida (artº273)

É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.

Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.



13) GARANTIAS DE CRÉDITOS DO TRABALHADOR

Privilégios creditórios (artº333)

Os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação gozam dos seguintes privilégios creditórios:

- a) Privilégio mobiliário geral;
- b) Privilégio imobiliário especial sobre bem imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade.

A lei confere privilégio imobiliário especial aos créditos laborais dos trabalhadores, sobre bens imóveis do empregador, devendo estes créditos ser graduados antes dos créditos do Estado (relativos a impostos), antes dos créditos das autarquias locais e antes dos créditos da Segurança Social.

Os créditos laborais serão graduados logo após os créditos resultantes das despesas de justiça.

A declaração de insolvência não afecta os créditos atribuídos aos trabalhadores (art.º 97.º do Código da Insolvência).

Prescrição (artº337)

O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

Esta prescrição só acontece se o trabalhador dentro desse prazo não intentar a competente acção judicial.

Fundo de Garantia Salarial (artº336)

O pagamento de créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação específica.

14) REGIME DE COMPENSAÇÕES NO DESPEDIMENTO

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo (artº 344):

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366 do Código do Trabalho em vigor.

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto (artº 345):

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:

-18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato



-12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.

A compensação é calculada nos termos do artº 366 do Código do Trabalho em vigor.

Em caso de despedimento colectivo ou cessação de contrato de trabalho sem termo (artº 366):

Em caso de despedimento colectivo, ou cessação de contrato de trabalho sem termo, decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho.

O valor diário de retribuição base e diuturnidades:

É o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades.

O valor da retribuição base e diuturnidades a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida.

O montante total da compensação:

Não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

Em caso de fracção de ano:

O montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Teresa Sequeira.2020.