

## Apontamentos

**As Fontes de Direito do trabalho podem ser comuns:**

- Constituição da República Portuguesa

- Leis e Decretos/Lei

Normas imperativas

Normas imperativas- limitativas

Normas dispositivas

- Costume

- Jurisprudência

- Doutrina

---

As fontes de Direito do Trabalho **Nacionais** podem ser:

Art 2º e art. 476 a 521º

Específicas Instrumentos de regulamentação Colectiva de Trabalho

Que podem ser:

Negociais

Não negociais

As **negociais** são as Condições Coletivas de Trabalho art. 2º

- Contrato colectivo

- Acordo Colectivo

- Acordo da Empresa

- Acordo de Adesão 504º

- Decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária art. 506º e sg.

As condições colectivas podem ser:

Contrato coletivo

Acordo coletivo

Acordo da empresa

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho **Não Negociais** são:

Portarias de extensão art 514º e sg

Portarias de Condições de trabalho art. 517º e sg.

Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória art. 508º e sg ou necessária art. 510.

Convenções coletivas de trabalho art. 485º

O estado deve promover a contratação coletiva para que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e de empregadores.

Falta um diapositivo nº 17

Normas reguladoras das relações laborais:

- Lei
- Normas imperativas
- Normas imperativas limitativas
- Normas dispositivas
- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- Contrato Individual de Trabalho

Relação entre as fontes de direito do trabalho – art. 3º

- Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador – art. 3º e 476º nº 4.

#### **Internacionais**

- Convenções internacionais genéricas

Declaração Universal dos Direitos do homem

Convenção europeia dos Direitos do Homem

Carta Social europeia

Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e políticos

Pacto Internacional sobre Direitos Económicos

Dizem respeito a todos, mas têm  
assuntos que se dirigem aos  
trabalhadores

Convenções Internacionais especializadas da OIT – Organização Internacional do trabalho.

Fundada em 1919 mas depois da II guerra mundial passou a ser uma organização da ONU, especializada em questões do trabalho.

Os acordos multilaterais adotados podem ser vinculativos (convenções) ou não vinculativos (recomendações)

Algumas das matérias mais abordadas pela OIT são, nomeadamente;

Liberdade do trabalho

Não discriminação

Liberdade sindical

Limitação da duração da prestação de trabalho

Política de emprego

Proteção da higiene, segurança e saúde no trabalho.

Direito Comunitário

Tratados institutivos (Paris e Roma) e todos os que os alteraram e completaram como os QUE, TUE, Tratado de Amesterdão, Tratado de Nice, Tratado Constitucional, e Tratado de Lisboa.

Derivado

Regulamentos

Diretivas

Recomendações

Pareceres

Carta Comunitária dos Direitos Sociais e fundamentais dos trabalhadores (1989)

Carta dos Direitos fundamentais (2000)

---

O Código do Trabalho que antecedeu o de 2009, foi o de 2003, ou seja, a primeira vez que tivemos um Código do Trabalho foi o de 2003, antes havia um emaranhado de leis.

O direito do trabalho é muito permeável às alterações económicas e sociais. Nas crises económicas o que é logo afectado é o direito do trabalho.

### **O que é o Direito do Trabalho?**

É o **ramo do Direito** que regula o trabalho enquanto atividade:

-humana

-livre

- produtiva
- Útil
- Remunerada
- Por conta alheia
- Subordinada

**O objeto** do direito do trabalho é a:

**prestação de trabalho subordinado/dependente, hetero-determinado/não autónomo, hetero-conformado** enquanto atividade:

- Humana
- Livre
- Produtiva
- Útil
- Remunerada
- Por conta alheia
- Subordinada

E que está na origem de relações jurídicas diferentes (artº 115º).

- Relação individual de trabalho
- Relações coletivas de trabalho
- Relação entre o Estado e o empregador

**O direito do trabalho é constituído por três tipos de normas:**

- Normas reguladoras da relação individual de trabalho
- Normas reguladoras das relações colectivas de trabalho (sindicatos e comissões)

Normas reguladoras da intervenção do Estado nas relações laborais (Ex: quando o Estado impõe e regula o salário mínimo).

A razão da existência do Direito do Trabalho, ou ordenamento legal do trabalho **é a proteção da parte mais fraca** – o trabalhador. Assim serve para evitar, ou compensar, os desequilíbrios decorrentes dessa debilidade, assegurando assim a estabilidade social.

## **Contrato de trabalho**

Noção legal: art. 11º - “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”

A figura central do direito do trabalho é o contrato de trabalho

Sujeitos:

**Trabalhador**

**Empregador**

Elementos do contrato de trabalho:

- **Atividade**

- **Retribuição**

- **Subordinação jurídica**

Atividade - art. 115 a 120º

É a dimensão qualitativa do trabalho e deve ser determinada por acordo entre trabalhador e empregador. Esta determinação pode ser feita :

- Pela descrição mais ou menos pormenorizada das funções a exercer;
- Pela remissão para uma categoria pré-existente descrita em IRCT ou em regulamento interno da empresa.

Actividade a desempenhar é definida por acordo entre o trabalhador e o empregador Art. 115º

No contrato não é necessário nem desejável que se defina taxativamente todas as funções a desempenhar. No contrato de trabalho aparece a **categoria genérica**, mas não estão descritas todas as funções.

Para sabermos quais as funções que correspondem a cada **categoria** podemos ver a convenção coletiva ou regulamento interno da empresa.

Ora, se o contrato de trabalho pode não ser escrito, logo, também não há suporte para descrever as funções.

O contrato pode dizer duas ou três funções depois mencionar “entre outras”, de forma a flexibilizar as funções que pode ser necessário o trabalhador desempenhar.

A definição ou determinação da atividade é **fundamental** (a actividade que é feita no âmbito de uma determinada categoria, compreende determinadas funções)

- ❖ Para determinar a validade do próprio contrato
- ❖ Para determinar o valor da retribuição (quer a correspondente à categoria do trabalhador, quer aquela que corresponde às funções efetivamente desempenhadas)
- ❖ Para determinar que funções não acordadas o empregador pode legitimamente exigir do trabalhador (mobilidade funcional) art. 120º

Art. 118º - O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para a qual se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões, qualificação profissional e qualidades pessoais. A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e não impliquem desvalorização profissional.

### **Retribuição - art. 258 a 279**

**Art. 258º - Noção legal: Considera-se retribuição 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**

Compreende a retribuição base e todas as prestações com carácter **regular** e **periódico** que o trabalhador tem direito como contrapartida pelo seu trabalho, feitas em dinheiro ou espécie.

Um elemento essencial do contrato individual de trabalho é que em troca da disponibilidade da força de trabalho seja devida ao trabalhador uma retribuição.

Art. 259º Retribuição em espécie

1 – A prestação retributiva não pecuniária (em espécie), deve destinar-se às necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao que efetivamente tem

2- O valor das prestações retributivas em espécie não pode ser superior ao valor da parte em dinheiro

Art. 260º - Não inclui ajudas de custo, deslocações, gratificações ou prestações extraordinárias, participação nos lucros da empresa.

**Art. 261º Modalidades:**

Certa

Variável

Mista

Arts. 276/277/278º Deve ser paga no local de trabalho, contra recibo, e na data de vencimento ou no dia útil anterior, correndo as despesas implicadas na sua obtenção por conta do empregador 258 a 280º

Deve ser paga periodicamente 278.º nº 1 e 4

Quando não for paga na altura devida o empregador fica constituído em mora art. 278 nº 5

Enquanto durar o contrato de trabalho o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que detenha sobre o trabalhador, Esta proibição não abrange as contribuições obrigatórias do trabalhador ao Estado (ex. Segurança social) ou outras que o empregador reter art 279º.

Os créditos laborais prescrevem ao fim de 1 ano, contado da cessação do contrato de trabalho art- 337

Retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional) 273º e sg

#### **Casos especiais:**

Pagamento de trabalho suplementar art 268º

Pagamento de trabalho noturno 266º (a partir das 22 horas)

---

#### **Subordinação jurídica**

É o **principal critério de qualificação dos contratos objeto do Direito do trabalho**

Para que se reconheça a existência de um contrato de trabalho é fundamental que na situação concreta ocorra a (s) característica (s) da subordinação jurídica por parte do trabalhador

Que consiste **numa relação de dependência necessária** da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras, orientações da entidade patronal

A subordinação **é jurídica** porque:

→ Se trata de um elemento reconhecido e mesmo garantido pelo direito (art. 12º)

Ao lado desse tipo de subordinação, podem surgir outras formas de dependência, associadas à prestação de trabalho (sem que constituam elementos distintivos do contrato em causa).

#### ➤ **Estado de dependência potencial**

Existe a subordinação jurídica do trabalhador para com a entidade patronal **logo que esta tenha o direito de lhe dar ordens ou de dirigir ou de fiscalizar** o seu serviço, não se exigindo que permanentemente o faça.

É uma relação de dependência/subordinação reconhecida e garantida pelo direito que implica para o trabalhador o **dever de obediência**.

Distingue-se da dependência económica

Existe subordinação jurídica sem subordinação técnica

Estar sob autoridade ou dependência – que o faz estar subordinado – subordinação jurídica.

Subordinação jurídica – elemento essencial num contrato de trabalho. Há três elementos num contrato de trabalho mas este é o central.

### **Comporta diversos graus**

### **Comporta limites**

Presume-se da simples ocorrência de determinados factos (art. 12º) (art. 97º)

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade
- c) O prestador da atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador da atividade, como contrapartida da mesma
- e) O beneficiário da atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

### **A subordinação jurídica inclui:**

- ✓ Poder de direção
- ✓ Poder determinativo da função
- ✓ Poder conformativo da prestação
- ✓ Poder disciplinar 328º
- ✓ Poder regulamentar

O que distingue o contrato de trabalho de outros contratos é precisamente a subordinação jurídica.

### **Características do Contrato de trabalho**

Contrato sinalagmático (nascem obrigações recíprocas; os contratantes **são simultaneamente credores e devedores do outro**, pois produz direitos e obrigações, para ambos, sendo, portanto, sinalagmáticos).

Contrato consensual (consensuais são os que se consideram formados pela simples proposta e aceitação).

### Contrato duradouro

**Forma:**

Regra: **Consensualidade**

**Excepções:**



Forma escrita **com determinados elementos obrigatórios**

Exemplos:

Contrato de trabalho a termo resolutivo art. 139º - 149º

Contrato de teletrabalho art. 166º

Contrato de promessa de trabalho 103º

Contrato com pluralidades de empregadores art. 101º

Contrato a tempo parcial art. 153º

Um contrato de trabalho não tem de ser celebrado de forma escrita, a não ser que seja a termo, temporário. Ter atenção porque as regras pressupõem a exceção.

### **Pressupostos subjetivos**

Capacidade do trabalhador

Pressupostos objetivos

- **Determinabilidade:** O objeto deve estar determinado para que as obrigações sobre ele incidentes possam ser cumpridas (art. 115º).
- **Possibilidade (física):** A atividade objeto da prestação tem que poder ser realizada, quer do ponto de vista das leis do mundo físico, como das capacidades e aptidões do trabalhador (não pode trabalhar em Marte)(115º e 118º).
- **Licitude:** Não são admitidos contratos para atividades proibidas por lei (prostituição) (art. 124º).

Situação da **invalidade do contrato** – art. 121 e 122º.

**Princípio Geral:** Aproveitamento dos contratos. Assim, sempre que possível o contrato mantém-se com as cláusulas válidas, sendo as inválidas substituídas pelas previstas na lei. Isto faz-se deste modo para proteção da parte mais fraca – o trabalhador.

(os contratos, que não os contratos de trabalho, se tiverem uma cláusula errada são inválidos, mas o contrato de trabalho está a salvo dessa situação. Se tiver uma cláusula errada o contrato mantém-se válido, basta substituir a cláusula errada.

**A relação jurídica do contrato do trabalho é diferente** de qualquer outro contrato porque uma das partes (o trabalhador) está em desvantagem. O legislador criou um conjunto de normas para regular esta relação, por haver descompensação entre as duas partes. O legislador entendeu acautelar os direitos e debilidade do trabalhador.

**O que distingue o contrato de trabalho de outros contratos é precisamente a subordinação.**

Um contrato de trabalho tem de visar:

- Atividade
- Obrigação de meios
- Subordinação jurídica

Um contrato de prestação de serviços visa:

- ✓ Resultado
- ✓ Obrigação de resultado
- ✓ Autonomia

Art. 110:

**Regra geral sobre a forma de contrato de trabalho:**

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

Quer dizer que não há forma especial para a celebração do contrato de trabalho, mas há exceções.

Quando o legislador diz que um contrato tem de ser celebrado por escrito – caiu em situações específicas.

Ou então não diz nada, é omissivo, o que significa que o contrato não tem de ser escrito.

Por norma, os contratos que têm de ser escritos são os que fogem à regra, como por exemplo:

- Art. 139 Contrato a termo – tem um fim – neste caso diz que tem de ser escrito e também diz os elementos que devem constar no contrato.

Quando se faz um contrato a termo é porque existem condicionantes que o forçam. Ex: alguém está doente e é preciso colocar alguém nesse lugar. O contrato com esta pessoa tem de mencionar quem ela vai substituir e durante quanto tempo. Isto também se faz quando há acréscimo de trabalho. Pode começar assim: “Este contrato justifica-se por ...”

Quando o legislador diz que o contrato tem de ser escrito é porque se justifica, ou porque se trata de um tipo de contrato que se afasta do regime normal. Ex: teletrabalho. Ou por se tratar de um tipo de contrato de trabalho que põe o trabalhador numa situação de desvantagem em relação ao seu empregador. Serve assim para proteger o trabalhador.

Art. 153 - O período experimental é **geralmente de 90 dias**. Mas se for menos tem de dizer isso no contrato. Um contrato a termo tem um período experimental mais curto.

O contrato de trabalho começa a contar desde o 1º dia de trabalho, embora se possa assinar o contrato mais tarde.

#### **Teletrabalho**

Art. 165 – Contrato de teletrabalho. É um trabalho como os outros, só que o trabalhador está fora da empresa e usa as telecomunicações. Tem de ser escrito.

Art. 170 Privacidade do trabalhador. Em regra os instrumentos de trabalho são do empregador, mas também podem ser do trabalhador.

Se uma empresa, ao aceitar o pedido de despedimento, o patrão dispensar o trabalhador do período de dois meses de trabalho para compensação, o trabalhador deve pedir uma declaração que o ateste, para impedir mais tarde que o patrão possa vir a dizer que foi o trabalhador que não apareceu para cumprir esses dois meses, o que o possibilita a pedir uma indemnização onerosa, porque o trabalhador vai ter de pagar esses dois meses e os eventuais prejuízos causados pela sua ausência.

Art. 12º Quem tem de provar que não existe contrato é o empregador, no caso deste querer despedir o trabalhador.

O código do trabalho regula um aspecto fundamental da vida de todos, que é o trabalho.

As leis são decretadas pela assembleia da república. Os decretos leis são decretados pelo governo. Os dois órgãos fazem as leis.

É nas leis que encontramos as normas jurídicas.

A convenção colectiva de trabalho é um ato jurídico pactuado entre sindicatos de empregadores e empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias

## **2ª Parte:**

### **Ponto importante:**

Os empregadores devem atribuir funções de acordo com as aptidões ou qualificações mas também de acordo com as qualidades pessoais.

### **Para aferir da validade do contrato:**

Quando o trabalhador é contratado deve desempenhar as funções para as quais foi contratado.

Há casos em que o empregador pode exigir que o trabalhador desempenhe outras funções mas tem de ser **temporário**.

É importante definir as funções no contrato por forma a determinar até onde o empregador pode exigir, ou até onde pode ir.

Todas as despesas com o pagamento da retribuição são da responsabilidade da entidade patronal.

O direito do trabalho surgiu pela necessidade de proteger o trabalhador, que é a parte mais fraca em relação ao patrão. Numa relação laboral, as duas partes têm necessidades diferentes.

As condições económicas, políticas e sociais têm influência na legislação do trabalho. Ao fazer-se uma alteração no código do trabalho, altera-se vida de grande parte das pessoas, está assim a influenciar a vida das pessoas.

Costume – é preciso haver tradição e obrigatoriedade.

A constituição é uma lei. As leis são elaboradas pela Assembleia da República. É a principal fonte de direito. Os decretos lei são elaborados pelo governo. Todas as leis que estão abaixo da Constituição estão a ela subordinadas. A constituição tem um conjunto de limites para ser revista. Porém, dado que as revisões extraordinárias são feitas sempre que se quiser já se fez uma série de revisões. O Preâmbulo da constituição nunca é revisto.

O facto de se poder escolher livremente um trabalho, não quer dizer que todos o possam fazer.

Para ser despedido um trabalhador tem de ter tido um comportamento grave e culposo e que torne impossível a relação entre trabalhador e empregador, como por exemplo, não cumprir as ordens que lhe são dadas.

Difamar um colega

Não fazer o que é suposto, de forma contínua

Falsa declaração de faltas

Falta sem justificação

Sequestro dos superiores hierárquicos

O trabalhador não pode ser despedido sem justa causa. Mas para facilitar o despedimento pode-se modificar os critérios impostos no código do trabalho.

Uma lei é composta por normas. Estas podem ser imperativas, imperativas-limitativas (específicas do direito do trabalho), ou dispositivas.

As imperativas não podem ser alteradas. As imperativas-limitativas impõem e limitam. Impõem um mínimo mas permitem que se estabeleçam normas mais favoráveis aos trabalhadores. As dispositivas podem ser afastadas.

Um **contrato de trabalho** é estabelecido entre o trabalhador e o empregador. Lá estabelece-se a identificação de ambas as partes, qual a actividade, a remuneração, o local de trabalho, o horário, os dias de descanso, as férias.

**Os contratos regulam a relação** entre o trabalhador e o empregador que o assinam. **A convenção é estabelecida entre o conjunto de trabalhadores filiados num sindicato e a empresa.**

A empresa não pode estabelecer mais feriados do que aqueles que estão previstos na lei

**Questão da categorização das empresas em micro, pequena, média e grande empresa.**

As regras podem ser diferentes consoante o tamanho da empresa.

100º - Para se aferir do número de trabalhadores, contam-se os trabalhadores que estavam em funções no ano anterior. No entanto, se a empresa iniciar hoje, contam-se os trabalhadores que estão em funções no início da empresa. Para determinar o número de trabalhadores do ano anterior faz-se a **média**.

Quais as regras que são diferentes consoante o tamanho das empresas?

Art. 100º - **Tipos de empresas**

1 – Considera-se:

- a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores (até 9 trabalhadores)
- b) Pequena empresa - a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores (até 49)
- c) Média empresa - a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores (até 249)
- d) Grande empresa - a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

Por norma as férias são marcadas por acordo entre o trabalhador e o empregador e podem ser marcadas para qualquer altura do ano. Caso não haja acordo, a entidade patronal pode marcar as férias e neste caso as férias só podem ser marcadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

No entanto, em uma micro empresa, as férias não podem ser marcadas num período qualquer. Dado o reduzido número de trabalhadores, pode ser necessário assegurar determinadas funções em determinados períodos do ano.

art. 241º - na falta de acordo o empregador que exerça atividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

Outra consequência das micro empresas: se o trabalhador for despedido ilicitamente, o trabalhador tem direito a receber a retribuição que deixou de auferir. A possibilidade de voltar para a empresa para ser reintegrado não se verifica nestas empresas, porque as suas reduzidas dimensões proporcionariam o confronto e defrontação diária. Assim o empregador pode dizer que não aceita o trabalhador.

Recapitulando:

Micro empresa tem regras diferentes em:

- Marcação de férias ( Não é imposto ao empregador que só pode marcar férias entre Maio e Outubro).
- Reintegração do trabalhador
- Trabalho suplementar (limite de horas)

Não esquecer que o trabalho suplementar é obrigatório –art. 226º

Art. 268º - 50% pela primeira hora de trabalho suplementar ou fração e 75% pelas restantes (dias úteis). **Atenção: esta lei já foi alterada**

358º - Despedimento na micro empresa – o processo é diferente.

Nas micro empresas há um **reforço dos poderes patronais na gestão da força do trabalho** visando salvaguardar a operacionalidade destas empresas.

---

## 126º - Deveres gerais

127º - Se houver violação o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

128º - Se o trabalhador violar estes deveres pode ser despedido por justa causa.

### Direitos fundamentais do trabalhador e do empregador

#### Art. 14º Direitos de personalidade

- ❖ Liberdade de expressão e de opinião (art. 14º)
- ❖ Integridade física e moral (art. 15º)
- ❖ Direito da intimidade da vida privada (art. 16º)
- ❖ Proteção de dados pessoais (art. 17º)
- ❖ Dados biométricos (art.18º)
- ❖ Testes e exames médicos (art. 19º)
- ❖ Meios de vigilância à distância (art. 20º)
- ❖ Utilização de meios de vigilância à distância (art. 21º)

❖ Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (art. 22º)

Mas não podemos dizer o que nos apetece. Há que respeitar os direitos ao bom nome dos outros.

Ex: a empresa não pode divulgar os dados que dizem respeito ao trabalhador.

Art. 19º O empregador não pode pedir a realização de testes médicos para efeitos de admissão ou permanência no trabalho, mas há uma excepção, que é a possibilidade do trabalhador poder pôr em perigo a segurança de terceiros, como por exemplo, quando a actividade é um restaurante.

- atividade específica – restaurante, controladores de tráfego aéreo, etc.

Ou seja, sempre que seja para a segurança do trabalhador e dos outros. Serve para os candidatos ou já trabalhadores na empresa.

**O médico não presta informações, só diz se o trabalhador está apto ou não apto.**

No caso de um trabalhador ter o vírus HIV, há um princípio de boa-fé, por isso deve avisar a entidade patronal, o trabalhador tem o dever legal de dizer à entidade patronal, mas se for despedido é um ato ilícito e viola o direito à não discriminação.

Art. 20º - Meios de vigilância à distância

Bancos, aeroportos, etc, deve-se a particulares exigências inerentes à actividade.

O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Mas é lícita se tiver a finalidade da proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

**As imagens** que eventualmente mostrem que o trabalhador **não cumpre com os deveres** não podem ser utilizadas para processo disciplinar, mas se forem utilizadas e o trabalhador for despedido, o tribunal pode recusar aquele meio de prova.

Os trabalhadores têm de ser avisados que há um sistema de captação de imagem. É obrigatório colocar em local visível a informação de que há um sistema de vigilância. Não chega um smile e tem de ter à entrada o smile e os seguintes dizeres: “Este local encontra-se sob vigilância, etc...”

Art. 21º - Mas tem de ser pedida autorização à Comissão de Proteção de Dados que vai verificar se o sistema é adequado e se é justificada a utilização de vídeo vigilância.

3 - Quando o trabalhador é despedido ou transferido todos os registos de imagens têm de ser destruídos.

**Num processo-crime as imagens podem ser utilizadas, mas num processo disciplinar não podem.**

**Utilização de meios de comunicação:**

As empresas podem estabelecer regras que limitem ou vedem a utilização do computador para fins pessoais, ou não estabelecem regra nenhuma, ou restringem a utilização em tempos determinados.

Ainda que tenha regras, a empresa nunca pode violar o **direito de confidencialidade** do trabalhador. Pode apenas ver que sítios na Internet visitou, mas ver a correspondência não pode. Não pode ler os emails nem o conteúdo das pesquisas em sites. Mas o trabalhador incorre na **infração disciplinar** porque não está a cumprir a atividade **com zelo e diligência**.

Se a empresa não tiver as regras o trabalhador não está a violar as regras já que não as há. Mas o trabalhador incorre mesmo assim na **infração disciplinar** porque não está a cumprir a atividade com zelo e diligência.

Os históricos já podem ser utilizados como meio de prova para um processo disciplinar mas nunca os conteúdos.

---

## **Direitos, deveres e garantias das partes**

### **Deveres gerais das partes art. 126º**

- ❖ Boa fé
- ❖ Colaboração mútua

### **Empregador: (art. 127º)**

- Pagar pontualmente ao trabalhador as retribuições justas
- Proporcionar boas condições de trabalho: ocupação efetiva, segurança, higiene e saúde no trabalho
- Ministar formação profissional
- etc

A violação destes deveres constitui justa causa de despedimento por parte do trabalhador – resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador (art. 394 a 399º)

### **Trabalhador: (art. 128º)**

Principal:

- Realizar o trabalho com zelo e diligência de harmonia com as determinações do empregador



Acessórios:

- Dever de lealdade
- Dever de obediência
- Dever de assiduidade
- Dever de custódia
- etc

A violação destes deveres pode constituir justa causa de despedimento pelo empregador – Despedimento por facto imputável ao trabalhador (art. 351º a 359º).

**Garantias do trabalhador: (art. 129º)**

**É proibido ao empregador, salvo os casos previstos no CT:**

- Diminuir a retribuição do trabalhador
  - Mudar a categoria do trabalhador
  - Transferir o trabalhador para outro local de trabalho
- 

**Período experimental (art. 111 a 114º)**

**Objetivo: período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.**

Período experimental é um mecanismo que serve para os dois lados, no entanto serve mais ao empregador, porque o trabalhador mesmo que não goste não tem outra alternativa, já o empregador pode ter outra pessoa.

Se o contrato nada disser do período experimental presume-se que o contrato o considera. Mas se não houver período experimental tem de haver acordo escrito entre as partes a dizer que não há período experimental. Assim podemos saber que há um acordo experimental porque nada consta no contrato, já que se **não houver**, ou **for reduzido**, tem de estar escrito numa cláusula.

**Duração: art. 112º**

- Contratos por tempo indeterminado : **90 dias** (generalidade dos trabalhadores)
- Cargos técnicos de responsabilidade ou de confiança: **180 dias**
- Cargos de direção e cargos superiores: **240 dias**
- 

Período experimental – corresponde ao início da prestação de trabalho (art. 113º)

Contratos a termo certo ou incerto:

- **30 dias** se contratos com duração igual ou superior a **6 meses**

→ **15 dias** se contratos a **termo certo com duração inferior a 6 meses ou termo incerto**, cuja duração previsível não ultrapasse os 6 meses.

Pode ser:

- Aumentado: art 113º (no caso de somar com a formação)
- Reduzido: art. 112º nº 5 (tem de estar escrito)
- Excluído: art. 111º (tem de estar escrito no contrato ou por IRCT)

**Denúncia do período experimental: (art. 114º)**

- **Qualquer das partes** pode denunciar o contrato
- Sem necessidade de invocar justa causa
- Sem direito a indemnização
- Sem aviso prévio,
- **Salvo se:** (da parte do empregador)
- O contrato durar há mais de 60 dias, o empregador deve avisar com antecedência de 7 dias
- O contrato durar há mais de 120 dias, o empregador deve avisar com antecedência de 15 dias.

### Período experimental e formação profissional

Ex: 1 de Junho  
Julho  
31 de Agosto

} 90 dias – período experimental (generalidade)

Para efetuar esta operação temos de ter em conta a duração do período experimental, que aqui é de 90 dias, como o trabalhador esteve em formação durante 60 dias, só lhe vão restar do período experimental 30 dias. Mas a lei diz que a formação conta para o período experimental desde que não ultrapasse metade deste. Ora, se metade do período experimental é 45 dias, a formação excedeu em 15 dias, nesse caso estes 15 dias têm que ser repostos para fins de período experimental.

Imaginemos que o trabalhador está 60 dias em formação, ora sobram 30 dias. A formação conta para efeitos do período experimental desde que não ultrapasse metade do período experimental. Ora 90 dias a dividir por 2 dá 45, como a formação excedeu metade do período experimental e em 15 dias, o trabalhador tem como período experimental estes 15 dias mais os outros 30.

Outro exemplo

Se o período experimental for 60 dias e o trabalhador tiver 15 horas de formação, estas contam para o período experimental, porque não ultrapassa a metade. Assim não é preciso fazer compensação. Se o trabalhador tiver 30 horas de formação também contam para o período experimental porque não ultrapassam metade deste, mas se tiver 35 horas de formação já ultrapassa metade do período experimental, pelo que o trabalhador vai ter as restantes 30 horas mais as 5 horas de compensação.

Isto é assim qualquer que seja a duração do período experimental.

Só em caso especial o período pode ser aumentado porque sendo demasiado tempo aumenta a expectativa que pode ser gorada.

Em regra o período experimental é de 90 dias, ou seja, 3 meses. Pode estender-se a 180 dias quando os cargos são de responsabilidade técnica ou de 240 dias quando se exerce cargos de direção ou quadro superior.

O período experimental conta-se a partir do início da actividade. Se o contrato for assinado a 8 de Maio para iniciar no dia 1 de Junho, o período conta no início de 1 de Junho. Não é preciso estar escrito no contrato para estar no período experimental. Todos os contratos têm período experimental. Se as partes não quiserem estabelecer um período experimental tem de ficar expressamente explícito no contrato de trabalho.

Contrato a termo certo – sabemos a data de começo e de final. Contrato a termo incerto – sabemos quando começa mas não quando acaba e só se sabe **que não tem duração superior a 6 anos.**

Se o período experimental não estiver explícito no contrato, presume-se que o período experimental é de 90 dias.

Artigo 114º - No período experimental pode haver Cessação de contrato sem aviso prévio, sem justa causa e sem direito a indemnização, por qualquer das partes. Porém, se o período experimental já durar há mais de 60 dias, tem de haver um aviso prévio de 7 dias, por parte da entidade profissional. Se durar há mais de 120 dias tem de haver um aviso prévio com antecedência de 15 dias.

#### **Período experimental (Saber isto)**

- Objetivo
- Duração
- Consequências

---

#### Local de trabalho

Noção e local de trabalho Legal (art. 193º) – 1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

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

Noção restrita:

Art. 193º - Local onde deve ser efetuada a prestação normalmente definido no contrato ou onde o trabalhador deva receber formação profissional art.

Noção ampla:

- Inclui os percursos habituais realizados pelo trabalhador na sua prestação de trabalho ( art. 193º)

### **Princípio da inamovibilidade**

O trabalhador não pode ser transferido para outro local de trabalho, salvo:

Art. 194º - 1 O empregador **pode transferir** o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, **nas seguintes condições:**

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**

2 – As partes podem **alargar** ou **restringir** o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- **A transferência temporária não pode exceder seis meses**, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa

5 – No caso de transferência definitiva, **o trabalhador pode resolver o contrato** se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação, prevista no artigo 366º

### **Transferência coletiva:**

“mudança total ou parcial do estabelecimento”

-Resulta de **uma decisão empresarial de alteração da localização da empresa ou estabelecimento** (ou apenas de determinadas secções ou serviços)

- Faz-se independentemente de causar prejuízo sério aos trabalhadores por ela abrangidos.

### **Transferência individual:**

“Quando outro motivo o exija”

- Resulta de uma decisão empresarial do empregador, **decorrente da existência de um interesse da empresa;**

- Desde que não implique prejuízo sério para o trabalhador;
- O trabalhador pode opor-se caso invoque e prove que a transferência lhe causa prejuízo sério e
- Pode ? então o trabalhador manter-se no anterior local de trabalho

#### **Transferência definitiva (individual ou coletiva)**

- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo de despesas (custos de deslocação e/ou mudança de residência)
- Comunicação escrita e fundamentada
- Comunicação entregue com 30 dias de antecedência

O trabalhador a quem esta mudança de local de trabalho cause prejuízo sério (invoque e prove) pode fazer cessar o seu contrato de trabalho com justa causa (resolução) recebendo uma indemnização, ou manter-se no anterior local de trabalho no caso de transferência parcial ou transferência individual.

#### **Transferência temporária (individual ou coletiva)**

- Não pode em regra exceder 6 meses
- Empregador deve custear as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento

Comunicação escrita, fundamentada, com indicação da duração previsível e entregue com 8 dias de antecedência.

#### **Assim: O conceito de prejuízo sério desempenha uma função central na questão da mobilidade geográfica.**

- Transferência individual: empregador apenas pode transferir o trabalhador se a mudança não causar prejuízo sério para o trabalhador. Em caso de prejuízo sério o trabalhador pode desobedecer à ordem de transferência.
- Transferência coletiva: o trabalhador não pode opor-se eficazmente à ordem mas pode fazer cessar o contrato com direito a indemnização, se aquela lhe causar prejuízo.
- Se a transferência for definitiva, individual ou coletiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério. Se for individual e lhe causar prejuízo sério o trabalhador pode recusar-se a obedecer à ordem de transferência ... ou resolvendo o contrato com a respetiva indemnização.

No entanto:

- As partes, trabalhador e empregador, podem, por acordo, convencionar a total inviabilidade da mudança do local de trabalho, ou prever a total liberdade do empregador na mudança do

local de trabalho, mas neste caso, esta cláusula caduca ao fim de 2 anos se não tiver sido aplicada.

- Mas se o contrato for omissivo valem as regras constantes nestas disposições no art. 194º

- As regras podem ser afastadas por IRCT

195º

**Situação de transferência de um trabalhador vítima de violência doméstica** depois de apresentar queixa crime. O empregador não se pode opor à transferência mas pode adiar e, neste caso, o trabalhador tem direito a suspender o CT até à transferência.

Transferência em caso de violência doméstica também se inclui no caso de ser transferência colectiva.

O trabalhador precisa de ter apresentado queixa crime e sair da casa de morada da família no momento em que se efetive a transferência.

---

## Mobilidade Funcional (art. 120º)

**Regra:** O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade (categoria) para a qual foi contratado.

- Esta atividade compreende ainda **as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas** (as que são compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional).

O empregador **pode, quando o interesse da empresa o exigir**, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não **implique modificação substancial da posição do trabalhador**.

**Pode desempenhar funções diferentes** daquelas para as quais foi contratado desde que:

### Requisitos materiais

- Haja interesse da empresa
- Tenha carácter temporário
- Não implique modificação substancial da posição do trabalhador

### **Requisitos formais**

- A ordem seja escrita e fundamentada
- A ordem contenha a indicação da duração previsível da mudança, que não deve ultrapassar **dos dois anos**

- Seja preservada no essencial a situação do trabalhador
  - Não pode implicar diminuição da remuneração
  - Tendo o trabalhador direito a usufruir de condições de trabalho mais favoráveis, inerentes às funções temporariamente desempenhadas

Atenção: Para que o empregador encarregue o trabalhador de funções diferentes tem de provar a razão que pode ser: interesse da empresa e caráter temporário, art. 120º, **mas não pode causar mudança substancial na posição do trabalhador** (requisitos de ordem material).

**O trabalhador pode opor-se se achar que há modificação substancial de posição do trabalhador** (subversão da hierarquia profissional, que pode refletir-se negativamente na carreira do trabalhador))

Os requisitos de ordem formal dizem respeito a:

- Ordem de alteração escrita
- Fundamentada

Com indicação da duração previsível (não mais de 2 anos)

Se existir no contrato uma cláusula que impede o trabalhador de desempenhar outras funções que não as descritas, este não pode ser obrigado a desempenhar outras funções. Mas se no contrato constar as funções a desempenhar e “outras”, então estão flexibilizadas as funções do trabalhador, que poderá ser obrigado a fazer muitas outras coisas.




---

## Mudança para categoria inferior

Regra: art. 129º

“É proibido ao empregador mudar o trabalhador para categoria inferior”

Salvo se:

-  Acordo entre trabalhador e empregador
-  Mediante necessidade premente da empresa ou do trabalhador
-  Mediante autorização do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral, sempre que esta mudança implique diminuição de retribuição

**Acordo entre trabalhador e empregador:** quando o trabalhador tem uma categoria que o obriga a viajar e ele por motivos do seu interesse não pode viajar, como por exemplo, se andar a estudar.

Mas se for por necessidade premente do empregador (dificuldades financeiras e, por isso, haver risco para o trabalhador do seu posto de trabalho ser instinto, mas se houver diminuição de remuneração dá lugar à inspeção por parte do ministério responsável).

### **Direitos de personalidade.**

#### **Direitos de Personalidade Meios de vigilância à distância**

##### **Art. 20, 21, 22º**

**Os meios de vigilância são utilizados para proteção das pessoas e dos bens. Não podem ser utilizados para vigiar a actividade dos trabalhadores.** Tem de haver uma autorização, as pessoas devem de ser avisadas de que há um sistema de vigilância activo no local. A autorização deve ser pedida à Comissão Nacional de Protecção de dados, que irá verificar se é realmente necessário ou não que o sistema de vigilância seja instalado. Tem que ser afixado um aviso para os trabalhadores que devem ser informados que as suas imagens estão a ser captadas. Estes sistemas são utilizados quando as particularidades necessárias à actividade o justifiquem.

Os dados relativos ao trabalhador são conservados apenas enquanto o trabalhador se encontrar a exercer funções na empresa. São destruídos quando o trabalhador vai para outra empresa, ou quando há cessação do contrato.

Nunca serve para controlar o desempenho profissional do trabalhador, **nem nunca servem de prova para um processo disciplinar.** Ainda que as imagens mostrem que um trabalhador não está a desempenhar a sua actividade, estas não servem de prova. É uma prova inadmissível porque **as câmaras não servem de meio de vigilância do desempenho do trabalhador.** **Servem de prova,** no entanto, caso se apanhe o trabalhador a roubar serve de prova para abrir **um processo crime.**

#### **Uso pelo trabalhador dos meios de telecomunicação da empresa**

A entidade **patronal pode restringir o uso dos meios como o computador para uso pessoal. Pode restringir o tempo** em que o trabalhador pode usá-los, ou pode não estabelecer qualquer regra. Mesmo que a entidade não estabeleça nenhuma regra, isso não significa que o trabalhador os possa usar indiscriminadamente, o principal dever do trabalhador é prestar actividades e realizar o seu trabalho.

O trabalhador tem direito à confidencialidade, pelo que a entidade empregadora não pode ver as suas mensagens. Pode pedir o histórico de e-mails, mas nunca ler o seu conteúdo. Pode pedir o histórico das pesquisas que são feitas mas nunca ver o seu conteúdo. **A entidade patronal nunca pode violar o direito fundamental da privacidade do trabalhador.** Este direito tem de ser sempre respeitado. A entidade empregadora pode estabelecer regras que proíbem ou restringem a utilização dos meios de comunicação no local de trabalho.



Arti. 126º, 127º, 128º

114 CT

115 CT

116º CT

Transferência do local de trabalho

Uma das garantias do trabalhador é não ser transferido para outro local de trabalho, salvo os casos previstos neste código.

129º CT

194º trata da transferência do trabalhador.

**Transferência individual** – se provar que ao ser transferido vai ter prejuízo sério pode opor-se e não é transferido.

**Transferência coletiva** – mudança total ou parcial do estabelecimento – neste caso o trabalhador tem de cumprir a não ser que o trabalhador prove que lhe cause prejuízo sério e então pode rescindir o contrato sem perda de direitos.

Para a transferência é necessário avisar por carta (fundamentada) 30 dias antes da transferência definitiva. Para a transferência temporária bastam 8 dias., aviso por carta com as razões previsíveis.

A transferência pode ser temporária, 6 meses ou definida tanto individual como coletivamente.

194º

Transferência coletiva

A alínea a) não refere o motivo nem se tem de haver prejuízo.

**Na transferência individual tem de haver motivo e fala em prejuízo.**

Noção de prejuízo sério – tem de juntar os elementos que o provem

194º

2 – Alargar transferência

Restringir – num raio de X de KM pode ser transferido, mas para além disso já não.

Atenção – o contrato de trabalho pode ter uma cláusula que preveja a transferência do trabalhador para outro local mas se não for acionado caduca no fim de 2 anos.

## Mudança de categoria 119 - 120~

Para baixo – É possível se o trabalhador pedir, ou se por necessidade premente da empresa.

EX: um trabalhador que tem funções que impliquem constantes viagens e ele quer continuar a estudar e as viagens o impedem. Pode então pedir para o empregador baixar a sua categoria.

EX: outra que quer engravidar mas tem de fazer viagens ao estrangeiro.

Ou então:

### - Necessidade premente da empresa

Quando a entidade patronal, por a empresa estar tão mal ou o trabalhador aceita uma descida da categoria ou há uma extinção do posto de trabalho. **Mas tem a ver com situação limite, necessidade premente.**

**Se a mudança de categoria implicar diminuição da retribuição ainda que com acordo entre o trabalhador e empregador, este facto dá lugar à intervenção da entidade de inspeção, que querem verificar se o trabalhador foi constrangido a aceitar.**

---

### Manter a categoria e exercer outras funções diferentes pelas quais foi contratado.

Categoria – actividade – funções

Até que ponto pode ser obrigado a desempenhar funções diferentes?

Art. 118º nº 2 - O empregador pode exigir que **desempenhe funções afins ou funcionalmente ligadas** daquelas para as quais foi contratado, **desde que tenha qualificação adequada e não impliquem desvalorização profissional.**

Art. 118º Nº 3- Afins – ou funcionalmente ligadas – que se enquadram num grupo ou carreira profissional.

---

Art. 120º - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer **temporariamente** funções **diferentes ou não compreendidas** na atividade contratada, desde que **não implique modificação substancial da posição do trabalhador:**

### Requisitos de ordem material

Para que o empregador encarregue o trabalhador de funções diferentes tem que:

1 – Interesse da empresa – razão

2 – carácter temporário

3 – Não pode causar modificação substancial da posição do trabalhador

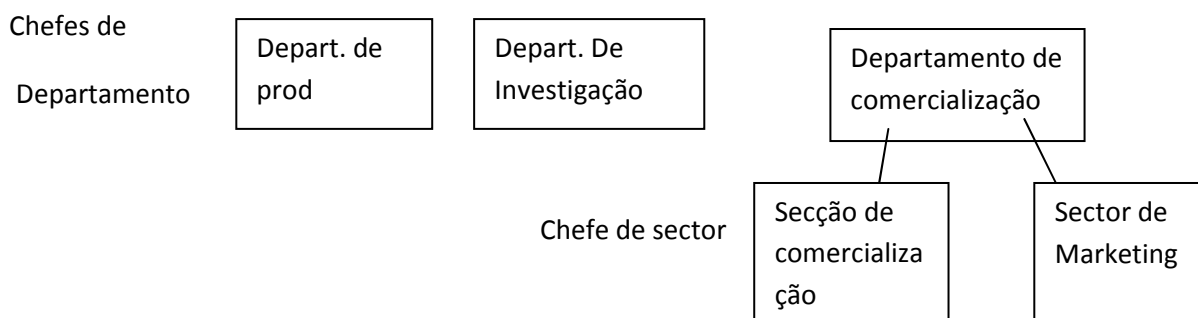
### Requisitos de ordem formal

É necessário que a entidade patronal

- ordem
- escrita
- fundamentada
- com a indicação da duração previsível da alteração (que não pode ser mais de dois anos)

Modificação substancial da posição do trabalhador

### **Subversão da hierarquia profissional**



Cada uma destas áreas tem um chefe, agora imaginemos que o chefe do sector de comercialização morre e a empresa ordena ao chefe de departamento de produção passe a exercer as funções no sector de comercialização até ser contratado outra pessoa. Assim implica o interesse do empregador – ter carácter temporário.

Mas vai também haver **Modificação substancial da posição do trabalhador** porque vai passar a receber ordens de um chefe que está abaixo dele na hierarquia, ou seja, do chefe do departamento de comercialização. **O trabalhador pode opor-se.**

### **Subversão da qualificação do trabalhador é quando:**

O trabalhador ter de desempenhar funções para as quais não tem qualificação ou qualificação não adequada. Ex: um professor de matemática adoece e vai um professor de direito desempenhar as funções de matemática. Este professor pode negar-se por não ter qualificações.

Se o trabalhador substituir outro que tem funções acima então tem direito à remuneração desse lugar.

6 – Se existir no contrato de trabalho uma cláusula que impede o trabalhador de desempenhar outras funções ele nunca pode ser obrigado, mas também pode ser o contrário. Se houver uma cláusula que presuma o desempenho de outras funções nem que o trabalhador diga que a modificação substancial na posição do trabalhador ele é obrigado.

O trabalhador pode opor-se invocando e provando a modificação substancial na posição do trabalhador. (no exemplo anterior na subversão da hierarquia profissional, que se pode projetar negativamente na carreira.

No teste convém referir todos os pontos.

## Matéria depois do teste

Art. 254º Feriados

Há feriados obrigatórios e feriados facultativos

São feriados obrigatórios os que constam no nº 1 do artigo 254º excepto os feriados retirados recentemente com a alteração ao código laboral, assim, os dias **15 de Agosto e 1 de Novembro**, que eram feriados católicos, vão ser suspensos durante 5 anos. Os dias **1 de Dezembro e 5 de Outubro** deixaram de ser feriados.

Feriados facultativos –

- Terça feira de Carnaval
- Feriado Municipal

Art. 235º 1 – Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante **instrumento de regulamentação coletiva de trabalho** ou **contrato de trabalho**, a terça feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Feriados que deixaram de ser

- 15 de Agosto
  - 1 de Novembro
- } católicos (suspensos durante 5 anos)
- ❖ 1 de Dezembro
  - ❖ 5 de Outubro

2 - O feriado de **Sexta feira santa** pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na **segunda feira** da semana subsequente.

Art. 236º - **Imperatividade do regime**

Nos dias considerados como feriados obrigatórios têm de encerrar ou suspender a laboração todas as atividades que não sejam permitidas ao domingo.

2- **O IRCT ou contrato de trabalho** não pode exercer feriados diferentes dos indicados (não pode haver mais feriados).

## Retribuição

269º - Se o trabalhador trabalhar num feriado, numa empresa que não está obrigada a encerrar aos feriados, tem direito ao descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% de retribuição correspondente, a escolha cabe ao empregador.

## Art. 248 – Faltas – Regime jurídico

Noção – art. 248º

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

**Tipos de faltas**

**Procedimento a seguir em caso de falta**

**Efeitos (na retribuição e nas férias)**

Há 2 tipos de faltas:

- justificadas }  
- injustificadas } art. 249

O artigo 249º no respetivo nº2 descreve quais as faltas justificadas, ou seja, as situações que podem conduzir à justificação de falta, no nº3 diz quais as que são injustificadas, ou não justificadas, ou seja, as faltas que não constarem do nº 2, são consideradas as injustificadas.

Art. 250º **Imperatividade do regime de faltas**

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração **não podem ser afastadas por IRCT**, salvo a do trabalhador eleito **para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores** e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador **ou por contrato de trabalho**.

Para justificar uma falta há um procedimento a tomar. Primeiro teve de haver um **motivo**, é necessário **pedir autorização** e tem de ser **comprovado**, apresentação de comprovativo, ou seja, é necessário cumprir uma determinada terminação ou atestação da falta.

No art. 249º Alínea i) que diz que a falta é justificada quando: “A autorizada ou aprovada pelo empregador” pode-se perceber que aqui cabe tudo, ou seja, o empregador pode aceitar qualquer motivo

Art. 253º - Quando a **falta é previsível** deve ser pedida autorização para faltar com antecedência mínima de **5 dias**, para esta ser autorizada previamente e depois justificar com comprovativo.

#### **O que é necessário fazer para a falta ser justificada?**

##### **Art. 253 – Comunicação da ausência**

Há faltas previsíveis e faltas não previsíveis, como tal, o procedimento tem de ser diferente:

Se for previsível deve ser comunicada a situação de ausência com 5 dias de antecedência, proferindo o motivo.

Se não for previsível a comunicação da ausência de falta com 5 dias de antecedência, deve ser comunicada assim que for possível e indicar o motivo.

##### **254º Prova de motivo justificativo de falta**

Art. 254º - Nos 15 dias seguintes a entidade patronal pode exigir do trabalhador a prova do facto invocado para a justificação da falta. O trabalhador deve fornecer esse comprovativo logo que seja possível.

Em Portugal não há despedimento liminar mas há para processos disciplinares que podem ou não levar ao despedimento. O procedimento depende se a falta é previsível ou imprevisível.

#### **O trabalhador tem falta justificada por motivos de:**

##### **Art. 249º - de a) a f)**

##### **E ainda por:**

- Falecimento do cônjuge, parente ou afim
- Para assistência a membro do agregado familiar

**Efeitos:**

Produz efeitos na retribuição ou nas férias

Art. 255º - Justificada – não afeta qualquer direito do trabalhador, mas pode implicar perda de retribuição, assim, há perda de retribuição desde que:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador **receba baixa médica**, (que é para não haver uma espécie de dupla retribuição).

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que **esteja coberto por seguro**

c) A prevista no art. 252º que diz respeito à falta para assistência a membro do agregado familiar, em que o trabalhador pode faltar até 15 dias por ano.

Assim, a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador mas pode implicar a perda da retribuição ou ser compensada por 1 dias de férias.

Art. 257º - O trabalhador pode compensar a falta com férias, mas tem de assegurar um período mínimo de 20 dias de férias e destes 10 dias têm de ser seguidos (238º nº 5).

Mas também pode compensar a falta justificada **com período de trabalho por acréscimo** ao período normal de trabalho.

**As faltas injustificadas constituem uma violação dos deveres do trabalhador e além de implicarem a perda de retribuição podem levar ao processo disciplinar e daí ao despedimento com justa causa;**

art. 254º nº 4

Falsas declarações relativas à justificação de faltas – motivo para despedimento

É motivo para despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízos ou riscos.

Mas apenas 1 falta que possa ter levado ao prejuízo para a empresa pode determinar o despedimento, por ter havido prejuízo grave.

## Férias

Art. 237º a 247º

**O direito a férias é um direito constitucionalmente garantido**

Constituição da República Portuguesa

Título III – Direitos e Deveres Económicos, sociais e culturais

*Capítulo I*

*Direitos e Deveres Económicos*

**Art. 59º - Direitos dos Trabalhadores**

Nº 1 – Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

d) – Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.

---

**As férias são regulamentadas pelo Código do Trabalho nos artigos compreendidos entre 237 e 247º.**

**Art. 237º** O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas e que se vencem a 1 de Janeiro. Este direito a férias reporta-se ao ano civil anterior

Objetivo – A recuperação física e psicológica do trabalhador e a integração na vida familiar, social, etc.

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, excepto aos dias de férias que excedam 20 dias úteis, como por exemplo, compensar dias de faltas justificadas, mas mantém o direito às retribuições como se tivesse ido de férias, ou seja, mantém o direito à retribuição e ao subsídio correspondente.

Por isso, dos 22 dias úteis, ou 20 dias de férias, se já houve compensações de faltas, 10 têm de ser seguidos, este fracionamento das férias exige acordo entre empregador e trabalhador. Esta obrigação evita que os “profissionais da ponte” usem os dias de férias para durante o ano fazer fins de semana prolongados, por exemplo.

O direito a férias não pode ser substituído por qualquer tipo de compensação, com excepção dos 2 dias para compensar as faltas.

Mas porque se adquire o direito a férias não quer dizer que se possa logo tirar férias.

238º - Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda feira a sexta feira, com excepção dos feriados, também não podem ter início em dia de descanso para o trabalhador, (por exemplo quando se trabalha em laboração contínua). A duração do período de férias é



aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas **justificadas** no ano a que elas se reportam nos termos seguintes:

É aumentada a duração se:

Mais três dias de férias, se tiver dado até uma falta ou dois meios dias.

Mais dois dias de férias se tiver dado até duas faltas ou quatro meios dias

Mais um dia de férias se tiver dado até três faltas ou seis meios dias

**Para efeitos destas faltas são considerados os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, mas são consideradas como período de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) e e) do nº 1 do artigo 35º**

Proteção parental

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez
- b) Licença por interrupção de gravidez
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades
- d) Licença por adoção
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades

Constitui uma ordenação grave a violação do disposto no nº 1, 2 e 3, isto é, se for violado o período mínimo de férias, 22 dias úteis, se não for aumentado em relação à assiduidade e se não for permitido que compense as faltas com os dias de férias excedentes, para além dos incondicionais 20 dias obrigatórios.

**Casos especiais de duração do período de férias**

**Art. 239º** - Mas, supondo que se começa a trabalhar a 3 de Janeiro, há regras específicas para o caso do ano em que se inicia a atividade:

Ex: No ano de contratação adquire-se o direito a 2 dias por cada mês de trabalho até um máximo de 20 dias, podendo-se tirar as férias no final de 6 meses, é preciso passar um período de trabalho de 6 meses para poder tirar ou gozar férias, mas se o contrato for inferior a 6 meses as férias devem ser tiradas antes de acabar o contrato. Neste caso, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

“Assinou o contrato, começou a trabalhar, ganhou o direito a férias.”

Se o trabalhador começar a trabalhar em Outubro tem 2 dias por mês, mas também tem os 22 dias que venceram a 1 de Janeiro.

Regime de imperatividade – **Férias 22 dias** – duração mínima, mas pode ir até 25 dias.

Como se gozam as férias:

**Casos especiais de duração do período de férias:**

Ex: - No ano de admissão com início a 3 de Janeiro – após os 6 meses e a 2 dias por cada mês completo de trabalho até um máximo de 20 dias.

Se quiser gozar em Julho tem 12 dias

Agosto 14 dias

Setembro 16 dias

Outubro 18 dias

Novembro 20 dias

Suponhamos

Início do trabalho a 1 de Setembro de 2012

Só pode ter férias após 6 meses, assim vai passar o ano já com 8 dias de férias.

Setembro – 2 dias

Outubro – 2 dias

Novembro - 2 dias

Dezembro – 2 dias

Janeiro – 2 dias

Fevereiro – 2 dias

Março – 2 dias

Abril – 2 dias = 16 dias

Maió – 2 dias

Junho - 2 dias = 20 dias

Mas ao dobrarmos o ano de Dezembro para Janeiro adquire-se o direito de 22 dias de férias.

Para apurar quantos dias de férias o trabalhador tem na verdade, soma-se os dias de férias resultantes do ano de contratação mais os vencidos a 1 de Janeiro, no entanto, não pode resultar para o trabalhador um período de férias superior a 30 dias úteis, e mesmo assim as férias resultantes do ano de início da contratação têm de ser gozadas até 30 de Junho.

Ou seja: 20 dias + 22 dias = 44 dias. Neste caso só poderemos considerar 30 dias, que são o máximo.

Ex: se o trabalhador gozar 16 dias até Abril, o trabalhador ficará com outros 14 dias de férias para gozar.

Ex: 30 – 16 = 14 dias

Assim, se o prazo de 6 meses terminar no próprio ano de contratação são 2 dias por mês até um máximo de 20 dias mas se o prazo de 6 meses passar para o ano de Dezembro para Janeiro, é a regra anterior, nunca poderá a sua soma resultar em mais de 30 dias de férias. Assim, o trabalhador ao passar o ano adquiriu o direito de 22 dias de férias, mas tem as outras que vêm do início da contratação, que só podem ir até um máximo de 20 dias que têm de ser gozados até 30 de Junho, mas sem que as férias todas somadas ultrapassem os 30 dias (239º)

No caso em que passa o ano sem que tenha trabalhado 6 meses, o trabalhador tem de gozar as férias até Junho.

#### **Ano de gozo de férias: 240º**

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, mas:

Também podem ser gozadas até ao dia 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas já no início deste (seguinte), por acordo entre empregador e trabalhador, ou sempre que este as pretenda **gozar com familiar residente no estrangeiro**.

Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior (férias que ficaram sem ser gozadas), com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador)

#### **Marcação do período de férias: art. 241º**

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

2 -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.

3 - 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 coletiva do trabalho** ou o **parecer dos representantes dos trabalhadores** admita época diferente.

4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça atividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de **instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo de férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6 - Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem de ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 - **Os cônjuges**, bem como as pessoas que vivem em **união de fato** ou **economia comum** nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar as férias em idêntico período, **salvo, se houver prejuízo grave para a empresa.**

8 - O gozo das férias pode ser interpolado, com o acordo entre empregador e trabalhador, desde que seja assegurado um período mínimo de férias de 10 dias consecutivos.

9 - 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-se afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro (15 de Abril e 31 de Outubro).

Constitui uma contra ordenação grave a violação do disposto no nº 2, 3 e 4

2 - 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.

3 - 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 do trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça atividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior

Constitui uma contra ordenação leve a violação do disposto nos restantes nºs do artigo

#### **Encerramento para férias:**

1 - Sempre que seja **compatível com a natureza da atividade**, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, **quando assim estiver fixado** em instrumento de regulamentação coletiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da atividade assim o **exigir.**

2- Por durante **5 dias úteis consecutivos** na época de férias escolares de Natal.

#### **Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa**

243º 1 – O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por **exigências imperiosas** do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 – A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito (os tais 10 dias).

3 – Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeito a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias mediante a aplicação do disposto no nº 5 do artigo 241º

5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo de férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4 – Constitui contra ordenação leve a violação do disposto nos nºs 1 e 2

1 – O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por **exigências imperiosas** do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 – A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

#### **244º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1 – **O gozo de férias não se inicia ou suspende-se** quando o trabalhador esteja temporariamente **impedido por doença** ou **outro facto** que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

(se a pessoa estiver de férias e adoecer, este tempo deixa de contar para efeito de férias)

2 – Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no nº 3 do artigo 241º.

Ou seja, assim que cesse o impedimento, o trabalhador pode gozar os restantes dias de férias se ainda vigorar o período de férias, se não for possível, então, os dias que faltam têm de ser alvo de nova marcação, que deve ser por acordo entre as duas partes, na falta deste acordo a marcação é feita pelo empregador mas não está sujeito ao disposto no nº 3 do art. 241, ou seja, não é obrigado a marcar as férias do trabalhador entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas este tem que as tirar até ao dia **30 de Abril**.

3 - 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 do trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente. (, em caso de interrupção de férias, já não é necessário verificar-se isto)

3 – Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até dia **30 de Abril** do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4 – À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos nºs 2 e 3 do artigo 254º

254º Nº 2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda por atestado médico.

3º A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

5 – O disposto no nº 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254º

6- Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos arts 1 2 e 3

1 – O gozo de férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

(se a pessoa estiver de férias e adoecer, este tempo deixa de contar para efeito de férias)

2 – Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no nº 3 do artigo 241º.

3 – Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até dia 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

#### **Art. 245º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

1 – Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação

2- No caso referido na alínea a) do número anterior o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 – Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 – Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de **início da suspensão. (assim de passar o ano não tem direito a vencer 22 dias de férias).**

Ex: o trabalhador ficou doente e entretanto o contrato cessa, o trabalhador só vai ter direitos para efeitos de retribuição e subsídio de férias, sobre o tempo decorrido no ano em que ficou doente.

5 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto no nº 1

1 – Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação

#### **Art. 246º Violação do direito a férias**

1 – Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do **triplo da retribuição** correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até **30 de Abril** do ano civil subsequente.

2 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto no número anterior

247º - Exercício de outra atividade durante as férias:

Art 247º - 1 O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 – Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 – Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Art. 264º - Retribuição do período de férias e subsídio

1 – A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 – Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no nº 3 do artigo 238º

3 – Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias **deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.**

4 – Constitui uma contra ordenação muito grave a violação deste artigo.

## Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo

### Art. 139º

Termo - sabe-se que vai acontecer, embora se possa saber ou não quando esse acontecimento irá ocorrer.

O termo diz-se **suspensivo** quando os efeitos só se produzem quando esse facto acontecer.

O termo **resolutivo** é quando os **efeitos se produzem desde a celebração do contrato**, ou seja, sabe-se as condições desde o início

O contrato a termo resolutivo pode ser **certo ou incerto**

Art. 140º - 1 -O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de **necessidade temporária** da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade

3 – Só pode ser celebrado contrato de trabalho a **termo incerto** em situações como a) a c) ou de e) a h) do número anterior

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude de despedimento

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição

ou

e) atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades...

f) Acréscimo excepcional de atividade da empresa



g) Execução de tarefa ocasional...

h) Execução de obra...

(de um modo geral, só é permitido contratar a prazo quando se pressupõe uma necessidade temporária)

4 – Além das situações prevista no nº 1 do art. 140º pode ser celebrado contrato a termo certo para:

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores

b) contratação de trabalhador à procura de 1º emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

- ❖ Contrato por tempo incerto (não está determinado quando termina)
- ❖ Contrato a termo (contém período de início e final, pode ou não já ter um período estabelecido)

O contrato a termo foi criado devido a determinados motivos:

- Qualquer contrato a termo tem de referir sempre qual o motivo da contratação, que pode justificar o contrato a termo incerto ou certo.

O contrato a termo para ser celebrado tem de existir um motivo, que tem de estar descrito, tem de conter o prazo de duração que tem de estar de acordo com o motivo que gera a celebração do contrato.

- **Necessidades da empresa** – substituição de um trabalhador que está em baixa médica, que teve um acidente de trabalho, que está de licença de maternidade, ou para tirar doutoramento no estrangeiro.

Art. 140º - Quando o trabalhador é despedido e não concorda com o despedimento pode ir para tribunal, se ganhar o processo pode voltar para o posto.

**O contrato tem de ser escrito quando implica uma situação mais desvantajosa ainda para o trabalhador, ou quando o regime seja diferente. O legislador acautela a fragilidade do trabalhador.**

Art. 141º - **O contrato a termo** tem de ser escrito e conter os elementos de identificação, atividade do trabalhador, retribuição, local e período de trabalho quando é que inicia e quando é que termina e a indicação do motivo.

- Ser contratado a termo não pode ir além de **3 anos**, e só pode ser renovado por **3 vezes**.

Há um prazo de duração, se ultrapassar esse prazo, transforma-se num contrato sem termo. É no contrato que se refere se querem ou não renovar o contrato.

Um contrato a termo incerto não se renova.

Um contrato a termo quando se renova por período de tempo diferente faz-se um aditamento, uma correção, uma junção.

### Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

Art. 142º 1- O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração **não superior a uma semana** não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração, mediante formulário electrónico, ao serviço competente da segurança social. No mesmo ano civil e com o mesmo empregador os contratos feitos não podem exceder os 60 dias de trabalho.

## Contrato a termo resolutivo – cláusulas acessórias

**Pacto de não concorrência:** terminado o contrato, o trabalhador fica temporariamente impedido (período máximo de dois anos) de prestar uma actividade semelhante (art.º 136 CT).

Mas:

- a) Tem de constar acordo escrito neste sentido no contrato
- b) Tratar-se de uma actividade que possa reverter em prejuízo para o empregador
- c) O empregador tem de atribuir ao trabalhador uma compensação **cujo valor** tem em conta as despesas já efetuadas pelo empregador na formação do trabalhador.

Mas:

**Em caso de despedimento ilícito do trabalhador ou de resolução com justa causa do trabalhador**, a compensação **é elevada até ao valor da retribuição** que estava a ser praticada na altura em que cessou o contrato, caso isto não acontecer, o trabalhador não fica obrigado a respeitar o pacto da não concorrência.

**Pacto de permanência:** o trabalhador obriga-se a prestar a sua actividade durante um período mínimo de tempo, tendo que indemnizar o empregador caso não o faça (art.º 137 CT).

1- As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a **três anos**, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional

2 – O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

**Pacto de exclusividade:** o trabalhador obriga-se, durante a vigência do contrato a não prestar a sua actividade a outrem (art.º 128, n.º1 f).

Art. 128º n.º 1 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.

## Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo

### Requisitos materiais (gerais) de admissibilidade:

- Satisfação de necessidades temporárias da empresa
- Pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

### Requisitos materiais especiais de admissibilidade:

#### Termo certo:

**art.º 140, n.º 2 al. a) a h) e art.º 140, n.º 4 al. a) e b).**

Art. 140º - n.º 2 alíneas a) até h)

- a) Substituição direta ou indireta do trabalhador ausente, ou que por qualquer motivo se encontre impedido de trabalhar
- b) Substituição direta ou indireta do trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude de despedimento
- c) Substituição direta ou indireta do 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) Atividade sazonal ou outro cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria prima
- f) Acréscimo excepcional de atividade da empresa
- h) Execução de obra, etc.

e ainda:

#### **no art. 140º - n.º 4 a) e b)**

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- b) Contratação de trabalhador à procura do 1º emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

→ Termo incerto: art.º 140, n.º 2 al. a) a c) e e) a h) – art.º 140, n.º 3 CT.

## Termo incerto

### Art. 140 – nº2

- a) Substituição direta ou indireta do trabalhador ausente, ou que por qualquer motivo se encontre impedido de trabalhar
- b) Substituição direta ou indireta do trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude de despedimento
- c) Substituição direta ou indireta do trabalhador em situação de licença sem retribuição

- e) Atividade sazonal ou outro cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria prima
- f) Acréscimo excepcional de atividade da empresa
- h) Execução de obra, etc.

### Requisitos formais:

- Forma escrita
- Com elementos obrigatórios, previstos no art.º 141, n.º 1 CT:
  - **Especial incidência para a obrigatoriedade do contrato mencionar expressamente os factos concretos que integram o motivo justificativo invocado, bem como,**
  - **Obrigatoriedade de estabelecer um nexó entre a justificação invocada e o termo resolutivo estipulado.**

Caso não tenha data de início da atividade este é considerado como sendo o dia da celebração do contrato.

- **Excepção à forma escrita:** contratos de trabalho de muito curta duração (art.º 142 CT)

Assim os contratos a termo feitos com o mesmo empregador e no mesmo ano não podem exceder 60 dias

O ónus da justificação do termo e do cumprimento de certas formalidades está a cargo do empregador.

- As consequências da violação ou preterição de formalidades essenciais, no momento da celebração do contrato (requisitos materiais e formais) determinam a nulidade do

termo mas não do contrato de trabalho (art.º 147, n.º 1 c)) – o contrato considera-se sem termo.

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

e) Em que falta a redução a escrito, a identificação ou 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.

- A consequência da violação das regras no decorrer do mesmo (ex: por ter sido excedido o número de renovações, ou o prazo de duração) o contrato a termo converte-se em contrato sem termo (art.º 147, n.º 2).

**Contrato a termo certo** (art.º 148, n.º 1 CT):

Pode ser **renovado até 3 vezes** e a sua duração não pode exceder:

❖ **Duração:** 18 meses, dois anos ou três anos, consoante o motivo.

a) **18 meses** quando se tratar de pessoa à procura do 1º emprego.

b) **2 anos** quando se tratar **do art. 140º, nº 4 a)**

**140º - 4 a) Lançamento de nova atividade de duração incerta**, bem **como início de laboração de empresa** ou de estabelecimento pertencente a empresa com **menos de 750 trabalhadores**

**3 anos** nos restantes casos

O contrato de trabalho a termo certo só pode ser inferior a 6 meses em situações previstas em qualquer das alíneas a) a g) do nº 2 do artigo 140º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

Em caso de violação o contrato considera-se celebrado pelo período de seis meses.

**Contrato a termo incerto** (art.º 148, n.º 4 CT):

Duração máxima: 6 anos

Renovações: não tem.

**Renovação (art.º 149 CT):**

- Em regra, o contrato a termo certo é alvo de renovação, a não ser que:
- As partes, por acordo, tenham excluído a renovação, ou
- Uma das partes comunique à outra a sua decisão de não renovação: denúncia do contrato;
- **Renovação:**
- Por igual período: neste caso **não é necessário** o preenchimento de requisitos formais, basta a confirmação da verificação dos motivos para a sua celebração.
- Por período diferente: é necessário **o preenchimento de requisitos materiais e formais** (aditamento ao contrato).

Em qualquer dos casos a soma da duração dos contratos não pode exceder os 3 anos.

**Outras características:**

- Só podem ser celebrados contratos a termo certos com duração inferior a 6 meses em algumas situações (art.º 148, n.º 2 CT).

Art. 140º - n.º 2 alíneas a) até h)

- a) Substituição direta ou indireta do trabalhador ausente, ou que por qualquer motivo se encontre impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta do trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta do 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) Atividade sazonal ou outro cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria prima;
- f) Acréscimo excepcional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

- Os trabalhadores contratados a termo gozam dos mesmos direitos e estão adstritos aos mesmos deveres que qualquer outro trabalhador da empresa, em situação comparável.
- Necessidade da empresa comunicar a celebração de contratos a termo não apenas às organizações representativas dos trabalhadores bem como às entidades governamentais competentes com competência inspectiva (art.º 144 CT)

## Cessação

### Denúncia:

- **Contratos a termo certo** (art.º 400, n.º 3 CT): Comunicação à outra parte, com a antecedência mínima de:
  - 
  - ❖ 30 dias para os contratos com duração de 6 meses ou mais, ou
  
  - ❖ 15 dias, para contratos com duração inferior a 6 meses;
- **Contratos a termo incerto** (art.º 400, n.º 4 CT): para efeitos do prazo de aviso prévio, atende-se à duração do contrato já decorrida.

Ou seja, 30 dias para os contratos que já tenham mais de 6 meses e 15 dias para os contratos que ainda tenham menos de 6 meses.

E ainda:

Isto é: (395º) nº 4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a cessação do contrato.