

Joana Vasconcelos

O Contrato de Trabalho

100 Questões

5.^a edição
revista e atualizada

Universidade Católica Editora

Índice Geral

Nota Prévia	15
--------------------------	----

1. O Contrato de Trabalho

1 – O que é o contrato de trabalho?	17
2 – Por que normas se rege o contrato de trabalho?	19
3 – Em que situações se considera haver um contrato de trabalho, mesmo sem ter sido este o contrato à primeira vista celebrado pelas partes?	21

2. Empregador

4 – Como se distinguem entre si micro, pequena, média e grande empresa e que reflexos tem esta classificação nas regras que lhes são aplicáveis?	22
5 – Pode um trabalhador, através de um mesmo contrato de trabalho, comprometer-se a trabalhar para vários empregadores?	25
6 – O facto de o empregador ser uma sociedade comercial integrada num grupo de sociedades tem reflexos na relação com os seus trabalhadores?	27
7 – Em que situações se considera haver transmissão da empresa ou do estabelecimento e que repercussões tem esta nos contratos de trabalho com os seus trabalhadores?	29

3. Trabalhador

3.1 Trabalhador-Estudante

8 – O que é um trabalhador-estudante?	31
9 – Que direitos são concedidos ao trabalhador-estudante para lhe permitir frequentar as aulas?	32
10 – Que direitos são concedidos ao trabalhador-estudante para lhe permitir preparar e prestar provas de avaliação?	33
11 – A falta de aproveitamento escolar implica a perda do estatuto de trabalhador-estudante?	35

3.2 Trabalhadora Grávida

12 – Que direitos tem a trabalhadora durante a gravidez?	36
13 – A trabalhadora grávida é especialmente protegida contra o despedimento. Como?	39
14 – A não renovação de contrato a termo certo com uma trabalhadora grávida depende de prévio parecer favorável da CITE?	42
15 – A trabalhadora cuja gravidez termine em virtude de aborto, espontâneo ou provocado, beneficia de proteção legal?	42

3.3 Trabalhador com Responsabilidades Familiares

16 – Que direitos tem a mãe trabalhadora por ocasião do nascimento de um filho?	43
17 – Que direitos tem o pai trabalhador por ocasião do nascimento de um filho?	45
18 – Que direitos tem a mãe trabalhadora enquanto estiver a amamentar o seu filho?	47
19 – Em que consiste e em que direitos se concretiza o regime de aleitação?	48
20 – Em caso de adoção, que direitos são atribuídos ao trabalhador adotante?	50
21 – Que opções têm a mãe e o pai trabalhadores de criança em idade não escolar que pretendam dedicar mais tempo ao seu cuidado, sem, por isso, perder o seu emprego?	51
22 – O nascimento de gémeos ou trigémeos implica algum aumento de direitos para a mãe e o pai trabalhadores?	54
23 – A mãe e o pai trabalhadores podem faltar para prestar assistência aos seus filhos em caso de doença ou acidente. Em que condições?	55
24 – A mãe e o pai trabalhadores podem faltar para se deslocarem à escola dos seus filhos, a fim de acompanhar a respetiva situação escolar. Em que condições?	56
25 – Que direitos têm os pais trabalhadores de uma criança deficiente ou que sofra de doença crónica?	56
26 – Podem a avó e o avô trabalhadores faltar para prestar assistência a um neto? Em que situações e com que efeitos?	60
27 – Pode um trabalhador invocar relativamente a um enteado os mesmos direitos que a lei atribui à mãe ou ao pai?	62

3.4 Trabalhador Vítima de Violência Doméstica

28 – Que direitos pode o trabalhador vítima de violência doméstica fazer valer perante o seu empregador?	62
29 – De que condições dependem o exercício e a manutenção de tais direitos?	65

4. Forma do Contrato

30 – Em que situações deve o contrato de trabalho ser celebrado por escrito?	67
31 – Que consequências tem a não redução a escrito do contrato de trabalho, quando a lei a exija?	68

5. Período Experimental

32 – O que é e para que serve o período experimental?	69
33 – Quando começa a contar-se o período experimental?	70
34 – Se, por decisão do empregador, o trabalhador frequentar ações de formação antes de iniciar qualquer atividade, esse tempo conta como período experimental?	71
35 – Qual a duração do período experimental? Podem as partes, por acordo, aumentar, diminuir ou mesmo eliminar o período experimental?	71

6. Direitos e Deveres das Partes

36 – Pode o empregador impor ao trabalhador o exercício de funções diversas daquelas para que foi contratado? E o trabalhador pode recusar-se a fazê-lo?	73
37 – Em que condições pode o empregador transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho?	75
38 – Em que condições pode o empregador mudar temporariamente o local de trabalho do trabalhador?	77
39 – Podem trabalhador e empregador, por acordo, aumentar as situações em que ao empregador é permitido transferir o trabalhador? E limitar ou excluir tal possibilidade?	78
40 – Em que condições pode o empregador ceder um trabalhador seu a outro empregador?	79
41 – Pode o empregador exigir ao trabalhador a realização de testes e exames médicos, nomeadamente de testes de alcoolemia?	80
42 – Pode o empregador impor à trabalhadora a realização de um teste de gravidez?	83

43 – Pode o empregador proibir a utilização da conta de correio eletrónico da empresa para mensagens pessoais?.....	84
44 – Pode o empregador aceder ao conteúdo dos <i>emails</i> recebidos e/ou enviados pelo trabalhador através da conta de correio eletrónico da empresa?.....	85
45 – Pode o empregador aceder ao conteúdo de publicações, mensagens e comentários difundidos pelo trabalhador através de redes sociais?.....	86
46 – Pode o empregador vigiar os trabalhadores através de câmaras de vídeo instaladas nos locais de trabalho para esse efeito?..	87
47 – Quando é que há assédio? E assédio sexual?.....	88

7. Tempo de Trabalho

48 – Em que consiste o horário de trabalho? A quem cabe a sua fixação? E a sua alteração?.....	89
49 – Em que consiste e que modalidades pode revestir a isenção de horário de trabalho?	91
50 – Que trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho e que direitos têm em tal situação?	92
51 – O que é o trabalho suplementar? Em que circunstâncias é prestado e que direitos confere ao trabalhador?	94
52 – Pode o trabalhador exigir o pagamento com acréscimo de horas de trabalho suplementar que tenha prestado por sua iniciativa?	96
53 – O que significa trabalhar segundo os regimes de adaptabilidade, de banco de horas e de horário concentrado?	97
54 – O trabalho a tempo parcial (<i>part-time</i>) implica sempre trabalhar todos os dias da semana durante uma parte do dia?.....	101
55 – Os direitos do trabalhador a tempo parcial correspondem sempre a uma proporção daqueles que teria em situação de tempo completo?	102
56 – Pode o trabalhador a tempo completo que acordou com o empregador trabalhar em <i>part-time</i> (ou vice-versa) regressar à situação anterior apenas por sua vontade?.....	103

8. Retribuição

57 – De que é que depende e que efeitos tem a qualificação como retribuição de uma prestação efetuada pelo empregador ao trabalhador?	104
---	-----

58 – Em que situações pode o empregador reduzir o montante da retribuição paga ao trabalhador?	106
59 – Podem o empregador e o trabalhador acordar, ainda que temporariamente, baixar o montante da retribuição? O que sucede se tal acordo for celebrado e cumprido?	108
60 – Como se calcula o subsídio de Natal?	108
61 – Em que situações é que o subsídio de Natal é pago proporcionalmente e não por inteiro?	109
62 – Como se calculam a retribuição e o subsídio de férias?	110
63 – As ajudas de custo fazem parte da retribuição do trabalhador?	111
64 – O subsídio de refeição faz parte da retribuição do trabalhador?	112
65 – Pode a retribuição ser paga com outros bens em vez de dinheiro?	113
66 – Que significado e consequências tem a declaração, habitualmente subscrita pelo trabalhador quando da cessação do contrato, de que recebeu determinada(s) quantia(s) do empregador, nada mais tendo a haver deste, a qualquer título?	114
67 – Existe algum prazo para o trabalhador fazer valer contra o empregador os seus créditos decorrentes do contrato de trabalho?	115

9. Cláusulas Acessórias

9.1 Termo

68 – Em que circunstâncias pode um trabalhador ser contratado a termo?	116
69 – O que distingue o contrato de trabalho a termo certo e o contrato de trabalho a termo incerto?	117
70 – A lei impõe a indicação no texto do contrato a termo do motivo por que este é celebrado. Porquê? O que sucede se faltar essa indicação?	118
71 – Qual a duração máxima que pode ter um contrato a termo certo? O que sucede se for ultrapassada?	118
72 – Existe alguma duração mínima para o contrato a termo certo?	120
73 – Decorrido o prazo estabelecido, o contrato renova-se automaticamente ou é necessário um novo acordo das partes?	121

74 – O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a um número máximo de renovações? Que sucede se este for ultrapassado?.....	122
75 – O contrato de trabalho a termo incerto está sujeito a limites máximos e mínimos de duração?.....	122
9.2 Pacto de Permanência e Pacto de Não Concorrência	
76 – Pode o trabalhador comprometer-se a permanecer ao serviço do empregador durante um certo período?.....	123
77 – Pode o empregador exigir que o trabalhador não exerça determinada atividade depois de cessar o respetivo contrato de trabalho?	124
10. Férias	
78 – Existe uma duração mínima do período de férias que o trabalhador deva gozar em cada ano? Qual?	125
79 – É possível juntar num só ano férias não gozadas em anos anteriores?.....	126
80 – Pode o trabalhador, por acordo com o empregador, renunciar ao gozo das férias, mantendo, contudo, a retribuição e subsídio correspondentes?	126
81 – Pode o empregador punir disciplinarmente o trabalhador, privando-o de dias de férias?	127
82 – Que efeitos tem a cessação do contrato de trabalho no direito a férias do trabalhador?	127
83 – Podem marido e mulher que trabalhem na mesma empresa exigir o gozo de férias em simultâneo? E tratando-se de pessoas que vivam em união de facto?	128
11. Faltas	
84 – Quando é que uma falta é considerada justificada?	129
85 – Pode o empregador fiscalizar a doença invocada pelo trabalhador que falta? Como?	131
86 – Existem faltas justificadas que impliquem perda de retribuição?.....	132
87 – Pode o empregador tirar dias de férias ao trabalhador que tenha faltado? E o trabalhador pode, por sua iniciativa, compensar faltas dadas com dias de férias?	134

12. Cessação do Contrato de Trabalho

88 – Quando e como cessa o contrato de trabalho a termo certo? E o contrato de trabalho a termo incerto?	134
89 – Se, no acordo de cessação do contrato, ou por ocasião deste, o trabalhador for compensado com uma quantia em dinheiro, sem mais especificações, pode, mais tarde, exigir ao empregador o pagamento de outras que entenda serem-lhe devidas?	136
90 – Pode o trabalhador voltar atrás na sua decisão de fazer cessar por acordo o contrato de trabalho? Como? E pode o empregador evitar que tal suceda?	137
91 – A lei refere diversos comportamentos do trabalhador que podem constituir justa causa de despedimento. Basta a ocorrência de um deles para que o trabalhador seja, sem mais, despedido?	138
92 – Podem o empregador e o trabalhador estabelecer no contrato de trabalho um montante de compensação superior àquele que resulta da lei, para o caso de o trabalhador vir a ser despedido por motivos ligados à empresa?	139
93 – Quando é que o despedimento de um trabalhador é ilícito?	140
94 – Que direitos tem o trabalhador cujo despedimento tenha sido declarado ilícito pelo tribunal?	141
95 – Pode o empregador opor-se à reintegração do trabalhador? Que efeitos tem essa oposição?	143
96 – Em que consiste e que consequências tem a mera irregularidade do despedimento?	144
97 – Que situações permitem ao trabalhador fazer cessar imediata- mente o contrato de trabalho, sem necessidade de aviso prévio? Quais dessas situações concedem, ainda, ao trabalhador direito a ser indemnizado pelo empregador?	145
98 – Pode o empregador defender-se de uma invocação de justa causa pelo trabalhador que considere infundada? Que sucede se o tribunal concluir que jamais existiu a justa causa invocada pelo trabalhador para fazer cessar o seu contrato?	147
99 – Que sucede se o trabalhador puser fim ao contrato de trabalho sem cumprir o prazo de aviso prévio a que estava obrigado?	148
100 – O que é e que consequências tem, para o trabalhador, o abandono do trabalho?	149

Nota Prévia

Com esta 5.^a edição inicia-se uma nova fase no percurso deste livro, 14 anos volvidos sobre a sua publicação inicial.

Tendo chegado ao seu fim a Coleção Campus do Saber, de que *O Contrato de Trabalho – 100 Questões* constituiu um dos primeiros números lançados e o mais reeditado, foi com enorme alegria e imenso orgulho que recebemos – e de imediato aceitámos – a proposta da Universidade Católica Editora de continuar a sua publicação, doravante à margem daquela.

Apesar das ligeiríssimas alterações de capa, dimensão e grafismo que esta opção inevitavelmente implica, mantém-se o essencial da obra, a saber: o tratamento de temas jurídicos numa perspetiva jurídica, mas de modo apelativo e, sobretudo, acessível a não juristas; o modelo pergunta-resposta, indissociável da abordagem eminentemente prática, destinada a resolver problemas concretos, que se pretende; o recurso a linguagem simples e concisa que, sem prescindir do rigor terminológico, evite as dificuldades que o discurso jurídico com frequência causa aos não iniciados.

Tal como nas suas anteriores edições, o texto foi integralmente revisto e, sempre que necessário, reformulado, tendo em vista a sua correção e acessibilidade.

De igual modo, e seguindo o critério que desde a 1.^a edição preside à seleção das 100 Questões a tratar – o seu interesse para um público de não juristas, a quem este livro em primeira linha se dirige –, foi o seu elenco atualizado,

dele tendo sido eliminadas, ou simplesmente agrupadas entre si, aquelas a que o tempo entretanto decorrido atenuou o relevo e inseridas outras que, por diversos motivos, ganharam acuidade e premência. De entre estas, cabe destacar as relativas ao acesso pelo empregador aos *emails* pessoais e profissionais do trabalhador e às publicações deste nas redes sociais, bem como à imposição, por aquele a este, da realização de testes e exames médicos, como os de alcoolemia ou de gravidez. Justifica ainda especial referência a inclusão, na resposta às correspondentes questões, das mais recentes evoluções legislativas em matéria de conciliação entre trabalho e vida familiar.

Córdova, abril de 2017