

Esquema Completo de Resolução de Casos de Direito do Trabalho

1. Questões Iniciais

- **Direito Transitório:** Identificar a existência de problemas de direito transitório.

2. Qualificação do Contrato de Trabalho

- **Definição:** Artº11 CT – refere-se à relação de subordinação jurídica entre um trabalhador e um empregador, onde o trabalhador executa atividades laborais em troca de remuneração.
- **Contratos Especiais:**
 - **Contrato-promessa:** Artsº103, 410 e ss., e 442 CC.
 - **Contrato de Adesão:** Artº105 CT (Condições Gerais de Contrato - CCG), Regulamento da Empresa – Artsº 104 e 99 CT.

2.1. *Pressupostos Objetivos, como condições para a atividade laboral:*

- Legalidade, a atividade deve ser lícita, não contrariando leis, a ordem pública ou os bons costumes.
- Viabilidade, deve ser fisicamente possível de ser realizada.
- A atividade precisa ser claramente identificável ou suscetível de definição.

2.2. *Pressupostos Subjetivos*

- Capacidade do Trabalhador (Artº13): o trabalhador deve ter pelo menos 16 anos (Artsº66 e ss. CT), necessidade de ter completado a escolaridade obrigatória, e as condições físicas e específicas do Artº68/1 CT.

2.3. *Forma e Modalidades Especiais*

- A legislação não exige que o contrato de trabalho seja formalizado por escrito, exceto para algumas situações específicas (Artº110 CT).
- **Contrato de Trabalho a Termo**
 - Termo Certo e Termo Incerto (Artº140/1 e 2 CT).
 - Requisitos:
 - ⇒ Deve ser celebrado por escrito e assinado por ambas as partes, com menções obrigatórias (Artº141/1 CT).
 - ⇒ O contrato a termo deve ter fundamentos legais para a sua celebração (Artº140/2, 3 e 4 CT).
 - ⇒ O motivo justificativo precisa estar claramente expresso na cláusula geral (Artº140/1 CT).
 - ⇒ Há um dever de comunicação ao trabalhador sobre os termos do contrato (Artº144 CT).
 - ⇒ O empregador deve apresentar provas dos fatos que justificam o contrato, com indicações claras (Artº140/5 CT).
 - ⇒ A ausência de certas informações pode resultar na transformação do contrato a termo em um contrato por tempo indeterminado (Artº147/1/c CT).
 - ⇒ A duração do contrato é limitada por disposições do artigo 148 (Artsº148/1 e 5 + 140/1 CT).
 - ⇒ O não cumprimento das regras pode resultar na conversão automática do contrato (Artº147/2/b) CT).
 - ⇒ Existe a presunção de renovação do contrato (Artº149 CT).
 - ⇒ A cessação do contrato pode ocorrer por caducidade (Artsº343/a), 344 e 345 + 147, 148 e 149 CT).
- **Contrato Temporário**
 - Estrutura: Formada por uma relação triangular envolvendo o contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (entre ETT e trabalhador) e o contrato de utilização de trabalho temporário (entre ETT e utilizador).
 - Normas: Especificidades de responsabilidade da ETT ou do utilizador (Artº174 CT).
 - Contrato de Utilização de Trabalho Temporário:
 - ⇒ Condições em que pode ser celebrado (Artsº175 e 176 CT).
 - ⇒ Considera-se nulo se celebrado fora das situações previstas, tornando-se um contrato sem termo.
 - ⇒ Deve ser formalizado por escrito e com as menções necessárias (Artº177 CT).
 - ⇒ Duração do contrato (Artº178 CT).

- ⇒ Proibição de celebração de contratos sucessivos (Artº179 CT).
- Contrato de Trabalho Temporário:
 - ⇒ Condições de admissibilidade (Artº180 CT).
 - ⇒ Exigência de forma escrita e menções obrigatórias (Artº181 CT).
 - ⇒ Duração do contrato (Artº182 CT).
- Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária:
 - ⇒ Necessidade de forma escrita e menções (Artº183 CT).
 - ⇒ Período sem cedência temporária (Artº184 CT).
 - ⇒ Condições do Trabalhador: Exigências relativas às condições de trabalho (Artº185 CT) e normas sobre segurança e saúde no trabalho (Artº186 CT).
- **Comissão de Serviço (Artsº162 e ss. CT)**
 - Modalidades : interna – transferência de um contrato de trabalho normal para um especial; externa – o trabalhador é contratado sob regime de comissão, com possibilidades de retorno ou saída acordadas.
 - Requisitos:
 - ⇒ Lista de cargos que podem ser ocupados (Artº161 CT).
 - ⇒ Exigência de forma escrita e menções obrigatórias (Artº 162/3 CT).
 - ⇒ Cessaçã do contrato, requisitos e direitos (Artsº163 e 164 CT).
 - ⇒ A invocação de abuso de direito é possível em caso de despedimento arbitrário (Artº381/a CT).

2.4. A posição de Cláusulas Especiais

- **Cláusula de Período Experimental**
- Condições:
 - A existência de um período experimental pode ser considerada como um acordo implícito (Artº111 CT).
 - Exceções para contratos a termo (Artº112/2 CT) e para comissões de serviço (Artº112/3 CT).
 - Possibilidade de exclusão do período experimental (Artº112/4 CT).
 - Qualquer uma das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio por justa causa (Artº 114/1 CT).
 - Rescisão pode ser considerada abusiva se motivada por razões estranhas ao contrato.
 - Após 60 dias do período experimental, o empregador deve notificar com um aviso prévio de 7 dias, aumentando para 15 dias se o contrato ultrapassar 125 dias (Artº114/2 CT).

3. Dever de Informação

- Princípio Geral: durante a fase de formação do contrato, as partes devem agir de acordo com os princípios de boa-fé (Artº227/1 CC). Sendo relevantes ainda os Artsº106, 15 e ss. CT
- Obrigações do Empregador: os deveres de informação são de responsabilidade do empregador (Artsº106, 107 e 108 CT).
- Responsabilidade do Trabalhador: conforme o Artº106/2 CT, o trabalhador tem a obrigação de comunicar ao empregador informações relevantes para a execução de suas atividades laborais. A omissão de informações significativas ou a prestação de informações incorretas podem resultar não apenas na possível invalidade do contrato devido a vícios na formação da vontade do empregador, mas também podem levar à responsabilidade civil do trabalhador.
- Limitações ao Dever de Informação do Trabalhador: o dever de informar por parte do trabalhador é limitado pela proteção da personalidade, conforme disposto nos Artsº70 e ss. CC, assim como nos Artsº15 e ss. CC.

4. Direitos de Personalidade

4.1. Situações de Proteção

4.1.1. Maternidade e Paternidade:

- Normas Aplicáveis: Artsº33 a 65 CT.
- Licenças: O Artº35 CT estabelece as licenças a serem concedidas.
- Direitos durante Licença: De acordo com o Artº65 CT, as licenças, faltas e dispensas não resultam, em princípio, na perda de direitos, exceto quanto à retribuição. É possível o pagamento de subsídio.

4.1.2. Trabalhador com Capacidade de Trabalho Reduzida:

- Disposições: Artº84, que trata das situações decorrentes de acidente.

4.1.3. Trabalhador com Deficiência ou Doença Crónica:

- Referência: Artº85/2 CT.

4.1.4. Trabalhador-Estudante:

- Normas: Artsº89 a 96 CT.

4.2. Liberdade de Expressão

- **Princípio Geral:** Artº14 CT garante a liberdade de expressão e de opinião.
- **Restrição do Vestuário:** O empregador não pode decidir sobre o vestuário e a aparência do trabalhador, pois isso viola a liberdade de expressão e o direito ao livre desenvolvimento da personalidade (Artº26 CRP).
- **Exceções:** Normas de segurança, higiene e profissões que requerem vestuário especial. Também devem respeitar a moral pública e os bons costumes.
- **Discriminação:** Se as restrições se aplicarem apenas a trabalhadoras do sexo feminino, pode configurar discriminação.

4.3. Exames Médicos

- **Legislação:** Artº108 da Lei 102/2009.
- **Limitações:** O Artº19 CT estabelece que o empregador não pode exigir exames médicos para permanência no trabalho, exceto quando isso é necessário para a proteção ou segurança, ou quando exigências específicas da função o justifiquem.
- **Respeito à Vida Privada:** A exigência de exames médicos deve respeitar a esfera privada do trabalhador, admitindo-se indagações apenas em situações estritamente necessárias para o desempenho da função (exemplo: gravidez em função de radiologista).

4.4. Instalação de Meios de Vigilância à Distância

- **Normas Aplicáveis:** Lei n.º 67/98, Artsº20 e 21.

4.5. Proteção da Confidencialidade de Mensagens e Acesso à Informação

- **Referência:** Artº21 CT.

4.6. Discriminação

- **Princípio Geral:** Proibição de discriminação (Artsº23 e ss. CT).
 - **Definição:** Qualquer conduta do empregador que favoreça ou prejudique trabalhadores ou candidatos com base em características específicas é considerada discriminatória.
 - **Tipos de Discriminação:** Individualizada versus sistemática (contra grupos).
- **Consequências da Violação:**
 - **Responsabilidade Civil:** Estabelecida no Artº28 CT.
 - **Invalidade de Ato Discriminatório:** Artº25/7 CT determina a nulidade de atos que prejudicarem o trabalhador.
 - **Qualificação como Contraordenação:** Muito grave (Artº25/8 CT).
 - **Discriminação de Género:** Artº30 CT aborda este tema.
 - **Ônus da Prova:** Artº25/5 CT e 342 do CC tratam da distribuição do ônus da prova em casos de discriminação por sexo.

4.7. Assédio

- **Referências:** Artsº23 e ss. CT + Artº15 CT.
- **Tipos de Assédio:** Horizontal versus vertical, ascendente versus descendente.
- **Características:** O assédio deve ser indesejado e ocorrer no local de trabalho, com o objetivo de constringer, hostilizar, afetar a dignidade da pessoa ou desestabilizar.
- **Ônus da Prova:** A prova de assédio pode ser desafiadora.
- **Consequências:**
 - Possíveis indenizações e resolução do contrato (Artsº128/1/a) CT).
 - Responsabilidade do empregador em caso de assédio (Artº127/c) CT).
 - Necessidade de abertura de um processo disciplinar (Artsº128/e) e 331/2/d).
 - A violação pode constituir justa causa para rescisão do contrato por parte do trabalhador (Artº394/2/f).

4.8. Violação dos Direitos de Personalidade

- **Consequências:** O empregador que viola os direitos de personalidade do trabalhador incorre em contraordenações, sujeitando-se a penalizações e coimas correspondentes.

5. Disposições do Código do Trabalho

5.1. Deveres, direitos e poderes

5.1.1. Empregador

- Poder diretivo – o empregador tem a capacidade de dirigir o trabalho, adaptando-o às suas necessidades (Artsº97 e 128/1/e) CT). O trabalhador deve obedecer, exceto em ordens ilegais. Esse poder pode ser delegado a superiores, mas sempre se mantém com o empregador.
- Poder disciplinar – o empregador tem a responsabilidade de estabelecer regras e aplicar sanções em caso de infrações (Artsº97 e 98 CT). O poder disciplinar é essencial para a manutenção do contrato de trabalho e pode ser delegado, mas a responsabilidade permanece com o empregador.

5.1.2. Trabalhador

- Dever de prestação de atividade – o trabalhador deve comparecer e cumprir suas funções (Artsº126, 128, 129 CT). Faltas frequentes podem levar a sanções, como redução salarial ou despedimento.
- Dever de assiduidade e pontualidade – a falta de pontualidade pode resultar em penalizações.
- Dever de zelo e diligência – o trabalhador deve agir com cuidado e atenção, e a negligência pode acarretar em consequências.
- Dever de lealdade – inclui não concorrência e sigilo em relação a informações do empregador.
- Dever de custódia – relacionado à proteção de bens do empregador.
- Direito de ocupação efetiva – o trabalhador pode exigir tarefas específicas e sanções se não receber atividades atribuídas.

5.2. Categoria e função

- Categoria profissional (Artº129/e) CT) garante que os trabalhadores desempenhem funções para as quais foram contratados.
- Flexibilidade funcional: prevista para permitir a realização de tarefas diferentes da função original, respeitando a qualificação e os critérios estabelecidos (Artsº118 e 120 CT).

5.3. Local de trabalho

- O local de trabalho deve ser acordado entre as partes e é considerado imutável (Artsº129/1/f) CT). O trabalhador pode ser transferido, desde que os requisitos legais sejam respeitados (Artsº194 e 195 XT).

5.4. Tempo de trabalho

- Período normal de trabalho: Limites de 8 horas diárias e 40 horas semanais (Artº203/1 CT). O horário de trabalho deve ser definido e respeitar intervalos (Artsº213, 214 CT).
- Trabalho a tempo parcial e por turnos: Regulamentado para garantir direitos e obrigações (Artsº150 e 220 CT).
- Trabalho suplementar**: Realizado fora do horário normal e remunerado com acréscimos (Artsº226-229 CT).
- Faltas: Justificadas e injustificadas, com regras específicas sobre comunicação e penalidades (Artsº248-256 CT).

5.5. Repouso

- Descansos diários e pausas: Normas que garantem intervalos após longas jornadas (Artsº213 e 214 CT).
- Descanso semanal e feriados: Direitos garantidos por lei (Artsº232 a 235 CT).
- Férias: Direito irrenunciável com regras sobre duração e marcação (Artsº237 a 244 CT).

5.6. Retribuição

- Retribuição: Deve ser regular e refletir a atividade prestada (Artsº258 a 273 CT).
- Acréscimos: Remuneração adicional em dias de descanso e feriados (Artsº268 e 269 CT).

6. E se alguma cláusula violar alguma disposição legal?

- **Norma imperativa mínima:** As cláusulas contratuais devem respeitar as disposições legais estabelecidas, considerando que algumas podem ser normas de proteção ao trabalhador.
- **Nulidade de cláusulas:** Se uma cláusula contratual violar a lei, ela pode ser declarada nula (Artsº280 e 289 CC). As disposições que tratam da nulidade são os Artsº121 e 122 CT.
- **Valores devidos:** Caso a nulidade de uma cláusula resulte em valores devidos, aplica-se o regime civil da responsabilidade contratual para ressarcir os valores não pagos, incluindo a aplicação de juros.

7. Acidente e Doenças Profissionais

- **Definição de Acidente de Trabalho:** Acidentes de trabalho são aqueles que ocorrem no tempo e local de trabalho e causam lesões que resultam na diminuição ou exclusão do ganho do trabalhador. É necessário haver um nexo de causalidade entre o acidente e a lesão.
- **Distinção das Doenças Profissionais:** Acidentes de trabalho são diferentes das doenças profissionais, que estão previstas em uma tabela específica.
- **Responsabilidade do Empregador:** A responsabilidade por acidentes de trabalho está vinculada à ideia de um sistema de seguro. O princípio geral estabelece que a ocorrência de um acidente não resulta na cessação do contrato de trabalho. Contudo, aplica-se o regime de suspensão do contrato por fato imputável ao trabalhador (Artsº294/1 e 296 CT).
- **Dever de Recolocação:** O empregador tem o dever de recolocar o trabalhador em uma função sensível e compatível com sua nova condição, conforme estipulado na legislação sobre acidentes de trabalho.
- **Cessação do Contrato:** Se o trabalhador não puder mais trabalhar, pode haver a cessação do contrato de trabalho por impossibilidade absoluta.

8. Cessação do Contrato de Trabalho

8.1. Fundamentos Gerais

- Artsº53 CRP: Estabelece a proibição de despedimento arbitrário ou imotivado, assegurando que o trabalhador não pode ser dispensado sem um fundamento válido que não seja de natureza disciplinar.
- Artsº338 e ss. CT: Regulam o regime imperativo da cessação dos contratos de trabalho, detalhando as diversas causas que podem levar à cessação do contrato.

8.2. Caducidade do Contrato

- A caducidade do contrato refere-se ao seu término por razões que não estão ligadas a uma decisão disciplinar ou de revogação, mas sim ao decurso de prazos ou condições externas.
- **Artº340/a) CT:** Remete para os artigos que detalham as causas da caducidade, essencialmente os Artsº343 e ss. CT.
- **Artº343/a):** Define a cessação do contrato pelo decurso do prazo para o qual foi celebrado, conforme os Artsº344 e 345 CT, que abordam os contratos a prazo e as suas condições.
- **Artº343/b):** Estabelece que a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de cumprir o contrato resulta em caducidade. Os Artsº346 e 347 CT explicam as situações específicas que constituem esta impossibilidade.
- **Artº343/c):** Trata da impossibilidade legal, que pode conduzir a um regime de transição nos termos do Artº348 CT, que regula a situação em que uma norma legal impede a continuidade do contrato.

8.3. Revogação

- A revogação do contrato refere-se à capacidade das partes de decidir terminar o contrato antes do seu término natural.
- Artº349/5 CT: Trata da presunção de revogação e como se aplica em casos de desistência por parte do trabalhador ou empregador.
- Artº350 CT: Concede ao trabalhador o direito de arrependimento, estabelecendo condições para a sua execução.

8.4. Resolução/Despedimento

- Esta seção aborda as **condições** sob as quais o despedimento pode ser considerado válido, incluindo a justa causa.
- Artsº352 e ss. CT: Regulam o despedimento imputável ao trabalhador, abordando as razões que justificam a extinção do vínculo laboral.
- **8.4.1. Justa Causa**
 - Artº351/1 CT: Define a cláusula geral de justa causa e lista os motivos que podem levar ao despedimento.
 - Artº351/2 CT: Estabelece que a existência de justa causa implica um comportamento ilícito que deve ser grave e culposo (dolo ou negligência) por parte do trabalhador.
 - Elementos da Justa Causa: Elemento Subjetivo – o comportamento do trabalhador deve ser ilícito e grave, violando deveres fundamentais do vínculo laboral (ex. lealdade, confianç a). Elemento Objetivo – deve haver uma impossibilidade prática de manutenção do vínculo, com base na perda

de confiança por parte do empregador. Nexos de Causalidade – o empregador tem o ônus da prova em relação à justa causa (Artº351/2 CT).

▪ **8.4.2. Comportamentos Extralaborais**

- A jurisprudência considera que condutas extralaborais podem justificar despedimentos, desde que haja um nexo relevante com o contrato de trabalho, comprometendo a confiança e a viabilidade do vínculo.

8.5. *Processo Disciplinar*

- Os Artsº352 e ss. CT detalham o procedimento a ser seguido em casos de despedimento disciplinar.
- **Fase da Iniciativa Processual** (Artsº352 a 354 CT): O empregador pode iniciar o processo disciplinar, que deve incluir uma comunicação escrita da intenção de despedir, detalhando as razões (Artsº353/1 e 357/4 CT).
- **Fase da Defesa** (Artsº355 e 329/6 CT): O trabalhador deve ter o direito de defesa, respondendo à nota de culpa em 10 dias úteis. Não responder não implica confissão.
- **Fase de Instrução** (Artº356 CT): Produção de prova e extensão dos direitos de audiência e defesa. O empregador deve manter a imparcialidade na avaliação da infração.
- **Fase da Decisão Final** (Artº357 CT): O empregador tem 30 dias após o último ato de instrução para decidir e comunicar a sua decisão ao trabalhador.

8.6. *Despedimento Coletivo*

- Os Artsº359 e ss. CT regulamentam o despedimento coletivo, que afeta um número significativo de trabalhadores.
- Artº359/2: Define que o despedimento coletivo é uma justa causa objetiva, requerendo fundamentação nos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- Requisitos: O despedimento deve ser por iniciativa do empregador, respeitando critérios quantitativos e motivos legais válidos.

8.7. *Procedimento de Despedimento*

- **Comunicação do Despedimento** (Artsº360/2/c) e 360/3 CT): O empregador deve comunicar o despedimento a cada trabalhador individualmente.
- **Negociação do Despedimento** (Artº361): O empregador deve negociar condições em caso de despedimentos coletivos.
- **Decisão** (Artº363): O empregador deve apresentar uma decisão fundamentada.

8.8. *Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho*

- Artsº367 e ss. CT: O despedimento por extinção do posto de trabalho, embora se equipare ao despedimento coletivo, tem uma natureza individual.
- **Requisitos** (Artsº367 e 368 CT): O empregador deve demonstrar que o posto de trabalho é realmente desnecessário.

8.9. *Efeitos da Cessação do Contrato*

- Artsº389 e ss. CT: Detalham os efeitos da cessação do contrato de trabalho, incluindo as obrigações de pagamento de compensações ou indemnizações.