

Direito do Trabalho e da Empresa

Direito do trabalho:

“Noção, objecto e âmbito - Regulação das relações individuais e colectivas de trabalho livre, remunerado e subordinado.”

O contrato do trabalho

Noção: Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (artigo 11.º do CT).

Sujeitos: O trabalhador e o empregador

O trabalhador

1. Noção: O trabalhador é a pessoa que «se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas» (artigo 11.º do CT).

2. Funções: O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito dessa actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional. No entanto, o empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador (artigos 118.º e 120.º do CT) – (funções afins ou funcionalmente ligadas; polivalência funcional - artigo 118.º, n.º2, do CT); (mobilidade funcional – artigo 120.º do CT).

3. Categoria: Posição do trabalhador que resulta do conjunto de tarefas que formam a sua actividade (artigo 129.º, alínea e), do CT).

4. Antiguidade: A relação de trabalho implica sempre, seja qual for a sua duração, alguma continuidade, a qual se reflecte na dimensão e no conteúdo dos direitos do trabalhador e nos efeitos económicos da cessação do trabalho (artigo 129.º, alínea f) do CT).

5. Principais deveres do trabalhador (artigo 128.º do CT):

Dever de respeito;

Dever de obediência;

Dever de lealdade;

Dever de assiduidade e pontualidade;

Dever de custódia;

Dever de prevenção.

O empregador

1. Noção: A expressão «empregador» indica a posição contratual daquela ou daquelas pessoas que recebem a prestação de trabalho e estão obrigadas a pagar a retribuição ao trabalhador (artigos 100.º e 101.º do CT)

2. A empresa e o empregador. Os tipos de empresa: microempresa, pequena empresa, média empresa e grande empresa (artigo 100.º do CT)

3. Pluralidade de empregadores: O contrato de trabalho pode ser ajustado entre um trabalhador e vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou tenham estruturas organizativas comuns (artigo 101.º do CT)

4. Poderes do empregador: O trabalhador obriga-se a prestar a sua actividade «a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas» (artigo 11.º do CT).

1. Poder de direcção: compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem (artigo 97.º do CT)

2. Poder disciplinar: o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho (artigos 98.º, 328.º e seguintes, do CT).

5. Principais deveres do empregador (artigo 127.º do CT):

Dever de respeito;

Dever de pagamento da retribuição;

Dever de assistência;

Dever de cuidado e prevenção;

Dever de cooperação creditória;

Dever de ocupação efectiva;

Dever de formação.

Retribuição (artigos 258.º e seguintes do CT)

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

2. Determinação qualitativa e quantitativa da retribuição

1. Determinação qualitativa da retribuição: o critério legal de qualificação da retribuição consta do artigo 258.º, n.ºs 2 e 3, estabelecendo-se que a retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2. Determinação quantitativa da retribuição: presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

3. Modalidades de retribuição:

1. A retribuição certa, variável ou mista (artigo 261.º do CT)

2. Retribuição em espécie (artigo 259.º do CT)

4. Outras prestações patrimoniais:

Prestações incluídas ou excluídas da retribuição (artigo 260.º do CT)

A prestação complementar ou acessória (artigo 262.º do CT)

Subsídio de natal (artigo 263.º do CT)
Retribuição do período de férias e subsídio (artigo 264.º do CT)
Retribuição por isenção de horário de trabalho (artigo 265.º do CT)
Pagamento do trabalho nocturno (artigo 266.º do CT)
Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas (artigo 267.º do CT)
Pagamento de trabalho suplementar (artigo 268.º do CT)
Prestações relativas a dia feriado (artigo 269.º do CT)

5. Determinação do valor da retribuição:

1. Critérios de determinação: Na determinação do valor da retribuição, dever-se-á ter em conta a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual, salário igual (artigo 270.º do CT)
2. Cálculo do valor da retribuição horária (artigo 271.º do CT)
3. A retribuição mínima mensal garantida (arts. 273.º a 275.º do CT)

6. Cumprimento da obrigação de retribuição (arts. 276.º a 280.º do CT): Forma de cumprimento, lugar de cumprimento, falta de cumprimento e prescrição dos créditos salariais.

A formação do contrato de trabalho

1. O processo de formação (artigos 102.º a 109.º do CT)

1. Considerações gerais: a consensualidade como regra na celebração do contrato de trabalho, com excepções previstas na lei (artigo 110.º do CT); o respeito pelas regras da boa fé, tanto nos preliminares como na formação do contrato de trabalho (artigo 102.º do CT).

2. O dever de informação (artigo 106.º CT a 109.º do CT):

- o dever recíproco de informação – o empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho (artigo 106.º, n.º 1, do CT) e o trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral (artigo 106.º, n.º 2, do CT);
- o empregador deve prestar por escrito (artigo 107, n.º 1, do CT) as informações referidas no artigo 106.º, n.º 3, do CT; o dever recíproco de actualização da informação prestada (artigo 109.º do CT).

2. A forma (artigo 110.º do CT): a regra da consensualidade na celebração do contrato de trabalho e as excepções previstas na lei: contrato com pluralidade de empregadores (artigo 101.º, n.º 2, do CT); contrato de cedência ocasional de trabalhadores (artigo 290.º, n.º 1, do CT); contrato a termo (artigo 141.º, n.º 1, do CT); contrato a tempo parcial (artigo 153.º, n.º 1, do CT); contrato de trabalho em comissão de serviço (artigo 162.º, n.º 3, do CT); contrato de trabalho intermitente (artigo 158.º, n.º 1, do CT); contrato de utilização de trabalho temporário (artigo 177.º, n.º 1, n.º 1, do CT) e contrato de trabalho temporário (artigo 181.º do CT); as consequências da não observância da forma escrita imposta pela lei.

3. O período experimental (artigos 111.º a 114.º do CT)

1. Considerações gerais: tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção (artigo 111.º, n.º 1, do CT), verificando se as expectativas criadas no momento da celebração se verificam na prática; o início da contagem do período experimental e os dias que não se consideram na contagem (artigo 113.º do CT) a consideração do tempo do período experimental para a antiguidade do trabalhador (artigo 112.º, n.º 6, do CT);

2. Duração (artigo 112.º do CT): a diferente duração do período experimental, consoante se trate de contrato de trabalho por tempo indeterminado (artigo 112.º, n.º 1, do CT) ou a termo (artigo 112.º, n.º 2, do CT), bem como a diferente duração consoante o tipo de funções contratadas; a possibilidade de redução (artigo 112.º, n.º 5, do CT) ou exclusão (artigo 111.º, n.º 3, do CT) do período experimental.

3. Denúncia do contrato (artigo 114.º do CT): durante o período experimental existe a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho sem aviso prévio e sem invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário; a necessidade de aviso prévio por parte do empregador quando o período experimental tenha durado 60 dias (artigo 114.º, n.º 2, do CT) ou 120 dias (artigo 114.º, n.º 3, do CT); o direito a férias e subsídio de Natal, em caso de denúncia no período experimental (artigo 239.º, n.º 4, do CT).