

Questão não isenta de dificuldades é a de saber em que *momento* se verifica a extinção do contrato, nestes casos de abandono. O contrato considera-se extinto na data em que a ausência do trabalhador teve início? Considera-se dissolvido no termo do prazo de 10 dias úteis, nas hipóteses de abandono presumido? Ou o contrato considera-se extinto após, e só após, a comunicação patronal a que se refere o nº 3 do art. 403? Dir-se-ia que, se só o empregador pode invocar a cessação por abandono do trabalho, e se essa invocação apenas pode ser feita uma vez cumpridas as formalidades requeridas pelo nº 3, então parece que, em rigor, o efeito extintivo do abandono só se verifica *se e quando* o empregador constatar o mesmo, isto é, se e quando ele comunicar ao trabalhador a cessação, por carta registada com aviso de receção. Ou terá esta comunicação eficácia retroativa? O ponto carece de uma reflexão aprofundada, não assumindo, porventura, importância prática significativa.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	7
§ 1º DIREITO DO TRABALHO: O QUÊ, PORQUÊ E PARA QUÊ?	9
§ 2º NOÇÃO, OBJETO E CARACTERÍSTICAS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	25
§ 3º FONTES DO DIREITO DO TRABALHO (BREVE REFERÊNCIA)	31
3.1. Fontes específicas: a convenção coletiva de trabalho	31
3.2. A Organização Internacional do Trabalho e a União Europeia	40
3.3. A Constituição da República	42
§ 4º CONTRATO DE TRABALHO: NOÇÃO E ELEMENTOS ESSENCIAIS	47
§ 5º ALGUMAS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO	55
5.1. Contrato sinalagmático e oneroso	55
5.2. Contrato patrimonial e obrigacional	56
5.3. Contrato de adesão	56
5.4. Contrato duradouro	56
5.5. Contrato <i>intuitu personae</i> ?	57
§ 6º CONTRATO DE TRABALHO VERSUS CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	59
6.1. Os arts. 1152º e 1154º do CCivil	59

6.2. Contrato de trabalho, Direito do Trabalho, reação patronal	61
6.3. O <i>nomen iuris</i> e o «princípio da primazia da realidade»	63
6.4. A qualificação contratual e a prova	65
6.4.1. Situação anterior ao CT de 2003	65
6.4.2. O art. 12º do CT de 2003: dois ensaios falhados	66
6.4.3. O art. 12º do atual CT	69
§ 7º MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO: OS MÚLTIPLOS DESVIOS AO MODELO TÍPICO	73
7.1. O contrato de trabalho a prazo ou a termo	75
7.1.1. Liberdade contratual <i>versus</i> segurança no emprego	75
7.1.2. Termo resolutivo: requisitos materiais e requisitos formais	78
A) Requisitos materiais	78
B) Requisitos formais	82
7.1.3. Termo certo	84
7.1.4. Termo incerto	95
7.1.5. Condição resolutiva	99
7.2. O trabalho temporário	108
7.3. O trabalho a tempo parcial	111
7.4. O trabalho intermitente	115
7.4.1. Noção. O <i>genus</i> e as espécies	115
7.4.2. Trabalho intermitente e trabalho a tempo parcial	117
7.4.3. Requisitos de admissibilidade	118
7.4.4. Forma e conteúdo	118
7.4.5. Direitos e deveres do trabalhador intermitente	120
7.4.6. Contrato de trabalho intermitente <i>versus</i> contrato a termo	122
7.4.7. Intermitente: o contrato e o trabalho	124
7.5. A comissão de serviço	126
7.6. O teletrabalho	130
A) Teletrabalho <i>versus</i> trabalho no domicílio	135
§ 8º A FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	139
8.1. Capacidade das partes: o trabalho de menores	139
8.2. Idoneidade do objeto	144
§ 9º PROCESSO DE FORMAÇÃO DO CONTRATO	151
9.1. A promessa de contrato de trabalho	151

9.2. Princípio da liberdade e princípio da igualdade no acesso ao emprego	153
9.3. Fase pré-contratual e «direito à mentira»	155
§ 10º FORMALISMO NEGOCIAL: O PRINCÍPIO DA CONSENSUALIDADE E AS SUAS EXCEÇÕES	159
§ 11º A INVALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO	163
11.1. Invalidade parcial	163
11.2. Invalidade total	165
§ 12º O PERÍODO EXPERIMENTAL	167
12.1. Regime jurídico	167
12.2. O período experimental e o art. 53º da CRP	170
§ 13º O EMPREGADOR E A EMPRESA	175
13.1. Empresa e Direito do Trabalho	175
13.2. Transmissão da empresa e contrato de trabalho	176
13.2.1. Sub-rogação legal do adquirente	176
13.2.2. Direito de oposição do trabalhador?	178
13.3. Cedência ocasional de trabalhador	192
13.4. A dimensão da empresa e o Direito do Trabalho	194
13.4.1. Principais projeções regimentais da classificação tipológica das empresas laborais	196
13.4.2. Balanço e perspectivas: o processo de «dimensionamento» do Direito do Trabalho no contexto da flexibilização das leis laborais	199
13.4.3. O dilema dimensional	200
§ 14º OS PODERES PATRONAIS E OS DIREITOS DO TRABALHADOR ENQUANTO PESSOA E CIDADÃO	203
14.1. Os poderes do empregador	203
14.2. A força de trabalho e a pessoa do trabalhador	209
14.2.1. Os direitos laborais inespecíficos (direitos de personalidade)	209
14.2.2. O assédio no trabalho	214
§ 15º O QUID DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO: FAZER O QUÊ?	221
15.1. O objeto da prestação de trabalho: a categoria profissional e as funções desempenhadas pelo trabalhador	221
15.2. A mobilidade funcional	223

§ 16º O LUGAR DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO: TRABALHAR ONDE?	
16.1. O relevo do local de trabalho	227
16.2. A noção de local de trabalho	227
16.3. A garantia da inamovibilidade do trabalhador	229
16.4. As possibilidades de transferência unilateral à luz do CT	230
16.5. As transferências autorizadas pelo contrato: as «cláusulas de mobilidade geográfica»	234
16.6. A transferência como direito do trabalhador	239
§ 17º O TEMPO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO: TRABALHAR QUANTO E QUANDO?	245
17.1. Tempo de trabalho e tempo de repouso	245
17.2. Período normal de trabalho e flexibilidade do tempo de trabalho: adaptabilidade e banco de horas	247
17.3. Horário de trabalho, descanso semanal e isenção de horário	251
17.4. Trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalho suplementar	255
17.5. Feriados	259
17.6. O desafio das NTIC e o “direito à desconexão”	260
§ 18º O DIREITO AO REPOUSO E AO LAZER: O REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS	269
18.1. A duração das férias	269
18.2. Retribuição durante as férias	271
18.3. A estrutura complexa do direito a férias e a cessação do contrato	273
18.4. A marcação das férias	274
18.5. O ano da contratação	276
18.6. A tutela do direito a férias	277
§ 19º O DEVER DE ASSIDUIDADE E O REGIME JURÍDICO DAS FALTAS	281
§ 20º TRABALHAR A TROCO DE QUÊ? A RETRIBUIÇÃO	287
20.1. Noção e estrutura da retribuição	287
20.2. Qualificação	289
20.3. Modalidades	292
20.4. Prestações complementares ou acessórias: a base de cálculo	294
20.5. Determinação do valor da retribuição	296
20.6. Cumprimento da obrigação retributiva	302

20.6.1. Forma e prova do cumprimento	302
20.6.2. Lugar e tempo do cumprimento	304
20.7. A especial tutela da retribuição	307
20.7.1. Compensação da obrigação retributiva	307
20.7.2. Cessão do crédito retributivo	311
20.7.3. Prescrição dos créditos laborais	316
20.7.3.1. A prescrição de créditos	316
20.7.3.2. A <i>ratio</i> do art. 337º, nº 1, do CT	318
20.7.3.3. A crítica ao art. 337º, nº 1, do CT	319
20.7.4. Privilégios creditórios	321
20.7.5. Fundo de garantia salarial	323
§ 21º A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: O VÍNCULO RELAXADO	325
21.1. Noção, fundamento e efeitos gerais da suspensão	325
21.2. Suspensão individual, por facto respeitante ao trabalhador	327
21.3. Suspensão coletiva, por facto respeitante ao empregador	332
21.3.1. Situações de crise empresarial	332
21.3.2. Encerramento temporário do estabelecimento	334
21.4. Suspensão consensual, por mútuo acordo	335
21.5. Suspensão por decisão do trabalhador	336
§ 22º A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: O VÍNCULO DISSOLVIDO	339
22.1. Significado e alcance do regime da cessação do contrato de trabalho	339
22.2. Formas de cessação do contrato de trabalho	343
22.3. Extinção por caducidade	345
22.4. Extinção por mútuo acordo (revogação)	353
22.4.1. A cessação por acordo	353
22.4.2. A exigência de forma escrita	355
22.4.3. A compensação pecuniária global	356
22.4.4. A cessação do acordo de revogação	358
22.5. Extinção por despedimento com justa causa	361
22.5.1. Noção de justa causa de despedimento	361
22.5.2. Os deveres do trabalhador	363
22.5.3. As condutas extra-laborais do trabalhador: candidatas positivas a constituir justa causa de despedimento?	368
22.5.4. O procedimento disciplinar	371

22.6. Causas objetivas de despedimento	376
22.6.1. Despedimento coletivo	376
22.6.2. Despedimento por extinção de posto de trabalho	383
22.6.3. Despedimento por inadaptação	385
22.7. Meios de reação contra o despedimento	391
22.8. Ilicitude do despedimento: causas e efeitos da ilicitude	395
22.8.1. As causas de ilicitude do despedimento	395
22.8.2. Os efeitos da ilicitude do despedimento	398
22.8.2.1. A ilicitude/invalidade do despedimento	398
22.8.2.2. Os «salários intercalares»	401
22.8.2.3. A reintegração do trabalhador	408
22.8.2.4. A «indenização de antiguidade»	417
22.8.2.5. O despedimento irregular	422
22.8.2.6. Despedimento ilícito e contrato a termo	425
22.9. Extinção por iniciativa do trabalhador (demissão)	427
22.9.1. Demissão com aviso prévio (denúncia)	427
22.9.1.1. O princípio da livre demissão	427
22.9.1.2. A revogação da denúncia	433
22.9.2. Demissão com justa causa (resolução)	438
22.9.2.1. A noção de justa causa	438
22.9.2.2. Procedimento para resolução do contrato	441
22.9.2.3. Indemnização devida ao trabalhador	443
22.9.2.4. Compensação devida ao trabalhador: o caso da transmissão da empresa	444
22.9.2.5. Indemnização a pagar pelo trabalhador	447
22.9.3. O abandono do trabalho	448