

## ÍNDICE

### LIVRO I INTRODUÇÃO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

#### I PARTE INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1. O DIREITO DO TRABALHO	19
I. O objecto do Direito do Trabalho	19
1. O trabalho e o Direito: uma breve nota introdutória	19
2. Um Direito de “certo” trabalho	21
3. Trabalho auto e hetero-organizado	23
4. Trabalho subordinado, dependente, por conta alheia...	24
5. A realidade portuguesa	26
6. Direito do Trabalho e autonomia privada individual	30
7. A dimensão colectiva do Direito do Trabalho	31
II. As funções do Direito do Trabalho	33
8. A função compensatória e tutelar	33
9. A função garantística	34
10. A função padronizadora	36
11. A função de ajustamento	36
III. O conteúdo do Direito do Trabalho	38
12. O “tripé” laboral	38
13. O sistema contra-ordenacional	38
14. Os núcleos de regulamentação	40
IV. As fronteiras móveis do Direito do Trabalho	41

15. A tendência expansiva do Direito do Trabalho	41
16. O trabalho autónomo economicamente dependente	41
17. As relações individuais de emprego público	43
18. Os direitos colectivos no emprego público	46
<b>CAPÍTULO 2. A FORMAÇÃO E A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>49</b>
I. A juridificação das relações de trabalho	49
19. O sentido geral da juridificação	49
20. O protagonismo da lei	50
II. A proto-história: O Código Civil de 1867	52
21. Os tipos contratuais	52
22. A resolução de litígios	53
II. Os primeiros passos. A I República	54
23. Trabalho de mulheres e menores, descanso semanal	54
24. Novas leis avulsas	54
III. O ordenamento laboral corporativo	56
25. Uma abordagem “sistémica”	56
26. A segunda vaga legislativa	57
IV. O Direito do Trabalho na transição e na crise	58
27. Uma transição suave	58
28. A nova política legislativa	58
29. A legislação pós-revolucionária: as décadas de 70 e 80	59
30. A viragem para a flexibilidade	61
V. O Código do Trabalho e a nova legislação de emergência	64
31. A ideia da codificação	64
32. Os códigos de 2003 e 2009	64
33. As reformas laborais de 2011-2014 – e a sequência	65
<b>CAPÍTULO 3. AS FONTES</b>	<b>67</b>
I. Noções gerais.	67
A) As fontes em sentido estrito e em sentido lato	67
1. Fontes e factos reguladores	67
2. O papel da jurisprudência e da doutrina	68
B) As espécies de fontes	71
3. Fontes autónomas e heterónomas	71
4. Fontes internacionais e internas	72
II. A Constituição	73
5. O trabalho na Constituição	73
6. Os direitos fundamentais dos trabalhadores	73
7. Os matizes do quadro constitucional	74

III. As fontes internacionais	76
A) Convenções internacionais gerais	76
a) <i>No quadro da Organização das Nações Unidas</i>	76
8. A Declaração Universal e os Pactos Internacionais	76
b) <i>No quadro do Conselho da Europa</i>	77
9. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem	77
10. A Carta Social Europeia	78
B) As convenções da O.I.T.	80
11. A O.I.T e os seus instrumentos	80
12. A recepção na ordem jurídica interna	81
13. A temática das convenções	82
C) O direito do trabalho europeu	84
14. A ordem jurídica europeia	84
15. Os temas sociais no Tratado de Roma	85
16. O desenvolvimento da dimensão social da construção europeia	86
17. Direito originário e derivado	89
18. Os instrumentos normativos: regulamentos e directivas	90
19. O acervo normativo	92
IV. As fontes internas	97
A) O elenco legal	97
20. Fontes comuns e específicas	97
B) As leis do trabalho	98
a) <i>Da legislação avulsa ao Código do Trabalho</i>	98
21. A noção de “leis do trabalho”	98
22. A legislação avulsa	99
23. A codificação	99
b) <i>A participação na elaboração das leis do trabalho</i>	101
1) <i>O regime de apreciação pública</i>	101
24. O tipo de participação	101
25. O conceito normativo de “legislação do trabalho”	103
26. O sentido da participação	104
27. O mecanismo de participação	105
2) <i>A concertação legislativa</i>	107
28. A concertação social	107
29. A concertação sobre leis do trabalho	108
C) Os “instrumentos de regulamentação colectiva”	109
a) <i>Noções gerais</i>	109
30. O “conjunto” dos instrumentos de regulamentação colectiva	109
31. Os “instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho não negociais	111

b) <i>Portarias de extensão</i>	111
32. Noção	111
33. Os requisitos	112
c) <i>Portarias de condições de trabalho</i>	112
34. Noção e requisitos	112
d) <i>As convenções colectivas de trabalho</i>	113
35. Noção	113
36. A convenção colectiva como acordo normativo	114
37. O conteúdo obrigatório das convenções	116
38. A interpretação das convenções	116
39. Publicação e entrada em vigor	119
D) Os usos laborais	120
40. Noções gerais	120
41. Os usos na lei antiga	121
42. Os usos no Código Civil	121
43. Os usos no Código do Trabalho	122
44. O uso vinculante	122
45. A polivalência dos usos	125
V. A hierarquia das fontes	127
A) A relação entre as fontes internacionais e as fontes internas	127
46. A supremacia das fontes internacionais	127
B) A hierarquia das fontes internas	128
47. A questão da hierarquia	128
48. A hierarquia das fontes na lei antiga	128
49. Os tipos de normas	129
50. O critério do “tratamento mais favorável”	130
51. A relação entre as fontes no Código do Trabalho	130

## II PARTE

### O CONTRATO DE TRABALHO

CAPÍTULO 4. O CONTRATO DE TRABALHO	137
I. A noção legal	137
A) Duas definições para uma realidade	137
1. O art. 11º CT e o art. 1154º CCiv.	137
B) Objecto do contrato: a actividade do trabalhador	138
2. Actividade e disponibilidade	138
3. Actividade <i>versus</i> resultado	141
4. Uma diferenciação ultrapassada	142

5. A prática de actos jurídicos	142
6. A relevância da finalidade	142
7. A diligência devida	143
C) Sujeitos: o trabalhador e a entidade empregadora	145
8. As designações do prestador de trabalho	145
9. Os rótulos do beneficiário do trabalho	146
D) Retribuição	146
10. As designações da contrapartida económica do trabalho	146
E) Subordinação jurídica	147
11. Noção	147
12. Um estado potencial	147
13. Subordinação jurídica e dependência técnica	148
14. Subordinação jurídica e dependência económica	149
15. O elemento organizatório da subordinação	150
II. A diferenciação do contrato de trabalho	152
A) Importância da distinção e dificuldades operatórias	152
16. A necessidade da qualificação	152
17. As dificuldades da qualificação	153
B) Os tipos contratuais: contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço	154
18. O binómio no Código Civil	154
19. As modalidades da prestação de serviço	156
C) A determinação da subordinação	158
20. A subsunção	158
21. O método tipológico	159
22. Os indícios de subordinação	162
D) As presunções de existência de um contrato de trabalho	164
23. A utilidade das presunções	164
24. A presunção legal	166
25. A aplicação da presunção no tempo	168
E) O combate à simulação	170
26. Os procedimentos de combate à simulação do trabalho autónomo	170
27. A acção judicial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho	170
III. As «situações equiparadas» ao trabalho juridicamente subordinado	174
A) O art. 10º CT: a noção de «situações equiparadas»	174
28. O trabalho autónomo economicamente dependente	174
29. O sentido da equiparação	175
B) O regime legal do trabalho no domicílio	176

30. Uma lacuna antiga	176
31. O regime legal	177
IV. Caracterização jurídica do contrato de trabalho	179
A) Contrato sinalagmático	179
32. O sinalagma	179
33. O caso das faltas ao trabalho	180
B) Contrato consensual	180
34. A regra	180
35. Os desvios à regra	181
36. As consequências dos vícios de forma	181
C) Contrato duradouro ou de execução duradoura	182
37. Noção	182
38. O contraste entre a lei e os factos	182
V. As cláusulas acessórias	184
39. Ideia geral	184
40. A condição	184
41. A condicionalidade do contrato de trabalho	185
VI. A invalidade do contrato de trabalho	187
42. Noções gerais	187
43. A particularidade do contrato de trabalho	188
44. O regime legal	189
CAPÍTULO 5. OS CONTRATOS DE TRABALHO “ATÍPICOS”	191
I. A ideia de “atipicidade”	191
1. Contratos atípicos e contratos especiais	191
II. O contrato de trabalho a termo	193
A) O domínio legal da contratação a termo	193
2. O termo	194
3. A visão do legislador	194
4. Os dados da realidade	195
5. As directrizes básicas	196
6. Termo certo e incerto	196
B) A justificação do termo	199
7. A tipologia legal	199
8. A indicação do motivo	201
9. As situações especiais	203
C) A renovação do contrato a termo	204
10. A renovação automática e as cláusulas de não renovação	204
11. A renovação e a exigência de motivo justificativo	206
12. As renovações extraordinárias	207

13. A renovação e a exigência de forma escrita	208
D) A sucessão de contratos a termo	209
14. O art. 143º do Código do Trabalho	210
15. As exceções	210
E) As consequências da estipulação ilegal do termo	211
16. A invalidade da estipulação de termo	211
17. A caducidade da estipulação de termo	212
III. O trabalho temporário	213
18. Noção	213
19. A “cisão” do empregador	214
20. As modalidades de cedência de pessoal	216
21. A estrutura do trabalho temporário	217
22. Os condicionamentos legais	219
IV. O contrato de trabalho em comissão de serviço	222
23. A noção laboral de comissão de serviço	222
24. O âmbito de utilização da comissão de serviço	223
25. O acordo de comissão de serviço	224
26. A cessação da comissão de serviço e suas consequências	225
V. O contrato de trabalho intermitente	227
27. Noção	227
28. O regime específico	228
VI. O contrato de trabalho a tempo parcial	229
29. Noção	229
30. As questões específicas	230
31. A política legislativa	231
32. A definição legal	232
33. O regime específico do tempo de trabalho	234
34. O princípio da proporcionalidade	235
35. A política de incentivação	236
VII. O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores	237
36. Grupo de empresas e pluralidade de empregadores	237
37. A pluralidade de empregadores	239
38. A formação e a “administração” do contrato de trabalho	240
39. A redução da pluralidade à unidade	241
VIII. O contrato de trabalho subordinado à distância (teletrabalho)	243
40. Noção	243
41. A “tele-subordinação”	243
42. O regime legal do teletrabalho	244
43. Teletrabalho originário e superveniente	245

CAPÍTULO 6. A FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	247
I. O quadro jurídico do recrutamento	247
1. Recrutamento e admissão	247
2. A recolha de informação e o princípio da boa fé	248
3. A boa fé e a protecção da privacidade	249
4. Um direito de mentir?	249
5. A escolha do trabalhador a contratar	250
6. A promessa de contrato de trabalho	251
II. Pressupostos subjectivos e objectivos	253
A) Os pressupostos subjectivos: capacidade das partes	253
a) <i>Capacidade jurídica</i>	253
7. Idade e escolaridade	253
8. Os trabalhadores estrangeiros	254
b) <i>Capacidade para o exercício de direitos</i>	255
9. A “maioridade” laboral	255
10. Incapacidades inespecíficas	256
c) <i>Os efeitos das incapacidades</i>	256
11. As invalidades	256
B) Os pressupostos objectivos: determinabilidade, possibilidade física, licitude	256
a) <i>Preliminares</i>	256
12. Noções gerais	256
b) <i>Determinabilidade</i>	257
13. Noção	257
14. A determinação da função	258
c) <i>Possibilidade física</i>	259
15. O carácter pessoal da prestação de trabalho	259
16. O contexto da prestação	259
d) <i>Licitude</i>	260
17. A natureza e o fim da actividade	260
18. A ilicitude em função da pessoa do prestador	261
III. As formas de celebração do contrato de trabalho	262
A) Contrato oral e escrito	262
19. As vias do consenso	262
20. O consenso informal	262
21. O consenso formal	263
B) O contrato de trabalho por adesão	263
22. Adesão e regulamento interno	264
23. O mecanismo da adesão	265
24. A protecção contra abusos	266



C) O dever de informação do empregador	267
25. O art. 106º CT	267
IV. O período experimental	270
A) A experiência como regra	270
26. Razão de ser	270
27. A experiência como regra	271
B) O regime legal	272
28. Os períodos de experiência	272
29. A liberdade de desvinculação	272
30. A experiência	274
31. Falta de diligência e inaptidão	275

### III PARTE

#### O CONTEÚDO DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CAPÍTULO 7. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM AMBIENTE DE TRABALHO	279
I. Visão geral.	279
1. Os direitos fundamentais dos trabalhadores: específicos e inespecíficos	279
2. Direitos fundamentais e contrato de trabalho	280
II. Os “direitos de personalidade” no Código do Trabalho	282
3. A “contratualização” dos direitos fundamentais	282
4. Os condicionamentos organizacionais dos direitos fundamentais	283
III. Liberdade de expressão	284
5. Que liberdade?	284
6. A tutela da reputação do empregador	285
7. O “normal funcionamento da empresa”; o “ <i>whistleblowing</i> ”	285
IV. Direito à integridade física e moral	288
8. O conteúdo deste direito cruza-se com o de outras situações subjectivas	288
9. A posição do empregador	288
V. Reserva da intimidade da vida privada	290
10. O conteúdo do direito à reserva da intimidade	290
11. Os limites da privacidade	291
12. A centralidade da defesa da privacidade	292
VI. Protecção de dados pessoais	293
13. A noção de “dados pessoais”	293

14. O estado de saúde e a gravidez	294
15. Os testes e exames médicos	294
VII. Meios de vigilância à distância	296
16. O âmbito da proibição legal	296
17. Os meios	298
18. As excepções	298
19. O caso do teletrabalho	300
VIII. Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	301
20. O espaço de privacidade no trabalho	301
21. As directrizes jurisprudenciais	301
IX. A proibição do assédio ( <i>mobbing</i> )	303
22. A proibição legal	303
23. A necessidade de uma definição	304
24. Assédio e discriminação	305
25. A noção legal	306
26. A relevância dos “efeitos” do assédio	307
27. A “intenção” como elemento do assédio	308
28. O assédio sexual	310
CAPÍTULO 8. AS OBRIGAÇÕES DO TRABALHADOR	311
I. A obrigação de trabalho	311
A) A actividade contratada e a categoria	312
1. O art. 115º do Código do Trabalho	312
2. A categoria	313
3. Trabalho e profissão	314
4. A tutela da categoria	315
5. A categoria como conceito normativo	316
B) A relevância da estrutura da empresa e da organização do trabalho	318
6. Os “cargos de estrutura”	318
7. Os trabalhadores admitidos para cargos de estrutura	320
8. Categorias funcionais e organizacionais	322
9. A relevância do critério organizacional do empregador	322
C) A categoria e a função	322
10. Da função à categoria	322
11. O “direito à categoria”	323
12. A adequação categoria/função	325
13. A alteração da função	326
D) Flexibilidade funcional: a reconfiguração legal do objecto do contrato de trabalho	327

14. Noções gerais	328
15. As tarefas acessórias	329
16. Os requisitos legais	330
17. A ampliação do objecto do contrato	331
E) Flexibilidade funcional (cont.): o direito de variação da actividade	332
18. A modificação unilateral do objecto do contrato	332
19. Os requisitos legais	333
20. A transitoriedade da alteração	334
21. A inexistência da modificação substancial da posição do trabalhador	334
22. A tutela da retribuição	336
23. A variação “in peius”	336
II. Os deveres acessórios do trabalhador	337
A) Enunciado geral	337
24. Os deveres acessórios	337
B) O dever de respeito, urbanidade e probidade	338
25. A formulação legal	339
26. O conteúdo do dever	339
C) Os deveres de assiduidade e pontualidade	340
27. O enunciado legal	341
28. A relevância da assiduidade	341
29. O controlo da assiduidade	342
D) O dever de obediência	343
30. O âmbito da obediência	343
31. A desobediência legítima	343
E) O dever de lealdade	345
32. A noção juslaboral de lealdade	345
33. Um dever geral de lealdade?	347
34. A elasticidade da exigência de lealdade	349
35. Lealdade e confiança	350
36. Lealdade e interesse contratual do empregado	351
37. As concretizações legais	351
38. A abstenção de concorrência	352
39. A noção de concorrência	353
40. Abstenção de concorrência e liberdade de trabalho	354
F) O dever de custódia	354
41. O enunciado legal	355
G) O dever de prevenção	355
42. O enunciado legal	355

CAPÍTULO 9. AS LIMITAÇÕES CONVENCIONAIS DA LIBERDADE DE TRABALHO	357
A) Noções gerais	357
1. A liberdade de trabalho	357
B) O pacto de não concorrência	358
2. Noção	359
3. Os requisitos legais	360
4. O momento da celebração do pacto	362
5. A violação do pacto	362
C) O pacto de permanência	363
6. Noção e regime legal	363
7. A “restituição” pelo trabalhador	365
D) O acordo de exclusividade	367
8. Noção e admissibilidade	368
CAPÍTULO 10. AS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR	371
I. A obrigação retributiva	371
A) Significado e função da retribuição do trabalho	372
a) <i>Noções gerais</i>	372
1. A retribuição no Código do Trabalho	372
b) <i>Concepções do salário. Sua relevância jurídica</i>	373
1) <i>Ideia geral</i>	373
2. As várias maneiras de encarar o salário	373
2) <i>O salário como correspectivo</i>	373
3. O salário-contraprestação	373
4. Salário sem trabalho	374
3) <i>O salário como meio de satisfação de necessidades. A protecção específica do salário</i>	375
5. O salário-rendimento	375
6. A protecção legal do salário	377
7. Os “salários em atraso”	378
8. O Fundo de Garantia Salarial	378
4) <i>O salário como factor da política económica</i>	379
9. O salário-custo	379
B) O princípio «a trabalho igual salário igual»	381
10. Os princípios constitucionais sobre retribuição do trabalho	382
11. O significado do princípio de equidade salarial	383
12. Equidade salarial e não discriminação	384
13. A lei ordinária	385
14. A relevância do rendimento do trabalho	386

15. Os dois níveis problemáticos	388
C) A determinação qualitativa da retribuição	389
<i>a) O problema</i>	390
16. A multiplicidade das prestações	390
17. A relevância da qualificação	391
<i>b) O critério legal</i>	391
18. Um conjunto de valores	391
19. O carácter obrigatório das prestações	392
20. A periodicidade e regularidade das prestações	393
21. A corresponsabilidade	393
<i>c) A função do critério legal</i>	394
22. As várias finalidades da qualificação	394
23. O âmbito do débito patronal	395
24. O tempo do cumprimento	396
25. O “padrão retributivo”	396
26. A utilidade do art. 258º	398
27. A diversidade dos regimes	399
<i>d) Os componentes da retribuição</i>	399
28. A retribuição base	399
29. As gratificações	402
30. Os aditivos e suplementos	402
31. As diuturnidades	404
32. Outros suplementos	404
33. O cálculo das mensalidades não directamente corresponsáveis	405
<i>e) A alteração da estrutura da retribuição</i>	408
34. O princípio	408
D) A determinação quantitativa da retribuição	408
35. O problema	408
36. A fixação da retribuição	409
37. O cômputo da retribuição variável	410
E) Forma, lugar e tempo do cumprimento	410
38. Meios de pagamento	410
39. Lugar do cumprimento	411
40. O tempo do pagamento	412
F) A prescrição dos créditos salariais	413
41. A extinção do crédito salarial por prescrição	413
42. A interpretação do art. 337º/1	414
43. Crítica do regime legal	416
44. O caso das “profissões liberais”	417
45. Prescrição e acção de impugnação de despedimento	418

46. A prova dos créditos antigos	419
II. Os deveres acessórios do empregador	420
47. Os deveres acessórios	420
A) Dever de respeito, urbanidade e probidade	420
48. Noção	421
B) Dever de cuidado e prevenção	421
49. Noções gerais	421
50. A concepção alemã do dever de assistência	423
51. A posição do Código português	424
C) A cooperação creditória e o dever de ocupação efectiva	426
52. A cooperação do empregador	426
53. O dever de ocupação efectiva	427
54. Dever de ocupação e cooperação patronal	428
55. Uma obrigação contratual	429
56. A “proibição” do art. 129º CT	430
57. A resposta do direito positivo	431
58. A jurisprudência	433
D) O dever de formação contínua	434
59. O enunciado legal	434
60. Um regime problemático	435
CAPÍTULO II. OS PODERES DO EMPREGADOR	437
I. Enunciado geral	437
1. A “autoridade” patronal	437
2. Os poderes do empregador	437
II. Poder determinativo da função	439
3. Noção	439
4. O posto de trabalho flexível	439
III. Poder conformativo da prestação	441
5. Noção	441
IV. Poder regulamentar	443
6. Noção	443
7. Os instrumentos regulamentares do empregador	443
8. O procedimento legal	444
9. A possível incidência contratual	445
V. Poder disciplinar	447
A) Noções gerais	448
10. O conteúdo do poder disciplinar	448
11. O fundamento do poder disciplinar	449
12. As teses fundamentais	449

13. Posição adoptada	450
B) A infracção disciplinar	451
14. Noção	451
15. As condutas extra-laborais	452
C) As sanções disciplinares	453
16. O elenco legal	454
17. A criação de sanções por convenção colectiva	456
18. A graduação das sanções	456
D) A acção disciplinar	458
19. A função do procedimento disciplinar	459
20. O modelo processual do despedimento disciplinar	460
E) Caducidade da acção disciplinar e prescrição da infracção	461
21. Os parâmetros temporais da acção disciplinar	461
22. O início do processo	463
23. A extinção do poder de punir	463
CAPÍTULO 12. O PAPEL DE EMPREGADOR E SUAS VARIAÇÕES	465
I. O papel de empregador	465
1. Noções gerais	465
II. O empregador e a empresa.	467
2. A empresa no direito do trabalho	467
3. As acepções de “empresa”	468
4. De empresário a empregador	469
5. Empresa, empresário, empregador	469
III. A relevância jurídico-laboral da empresa	471
A) Relações de trabalho empresariais e não empresariais	471
6. Trabalho na empresa e fora da empresa	471
B) A transmissão de empresa ou estabelecimento	473
7. A empresa objecto de relações jurídicas	473
8. Consequências da transmissão de empresa ou estabelecimento	474
9. Um direito de oposição do trabalhador?	475
10. A resposta da lei portuguesa	476
11. As noções de “transmissão” e de “unidade económica”	478
12. Modificações na titularidade do capital	481
13. A informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes	482
C) Cedência ocasional do trabalhador	484
14. A noção legal	484
15. As condições de admissibilidade	485
16. A cedência ocasional ilícita	486

**IV PARTE**  
**A RELAÇÃO DE TRABALHO NO TEMPO E NO ESPAÇO**

CAPÍTULO 13. O TEMPO DE TRABALHO	491
I. A dimensão temporal da prestação de trabalho	491
1. O tempo como medida da prestação de trabalho	491
2. A projecção internacional do tema	493
II. O conceito de tempo de trabalho	495
3. As definições europeia e nacional	495
4. A noção de “disponibilidade”	496
5. A jurisprudência portuguesa	497
III. Período normal de trabalho e horário de trabalho	499
6. O período normal de trabalho	499
7. O período de funcionamento	500
8. O horário de trabalho	500
9. A alteração do período normal de trabalho	502
10. A alteração do horário de trabalho	504
IV. Os limites da duração do trabalho e a flexibilidade temporal	506
A) Os limites da duração do trabalho	506
11. Noções gerais	506
12. A evolução dos limites do tempo de trabalho	507
13. A limitação do trabalho total em média	508
14. O período de referência	508
B) A adaptabilidade dos horários de trabalho	509
15. A noção de adaptabilidade	509
16. A evolução do regime de adaptabilidade	509
17. A adaptabilidade no Código	511
18. A legitimação convencional	512
19. Particularidades da adaptabilidade grupal	513
20. Os grupos protegidos	513
C) O banco de horas	514
21. Noção	514
22. As modalidades	515
23. Banco de horas e adaptabilidade	516
D) O horário concentrado	518
24. Noção e regime jurídico	518
E) A isenção de horário de trabalho	519
25. Noção	519
26. A isenção no Código	520
27. As modalidades de isenção	521



V.	O trabalho suplementar	523
	A) A noção de trabalho suplementar	523
	28. A definição legal	523
	29. A iniciativa do trabalho suplementar	524
	30. As exclusões	525
	31. A obrigatoriedade da prestação	526
	32. As exigências formais	527
	B) As consequências da prestação de trabalho suplementar	527
	33. Visão geral	527
	34. A derogabilidade do novo regime	529
VI.	O trabalho nocturno	531
	35. Noção	531
	36. O acréscimo remuneratório	532
	37. A protecção do “trabalhador nocturno”	533
	38. O trabalho nocturno das mulheres	534
CAPÍTULO 14 AS DESCONTINUIDADES DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO		537
I.	O direito ao repouso e aos lazeres	537
	A) “Repouso” e “lazer”	537
	1. O direito ao repouso na Constituição e na lei	537
	2. O “direito à desconexão”	538
	3. Razão de ordem	540
	B) Intervalo de descanso	541
	4. Noção	541
	5. Aumento, redução e eliminação do intervalo de descanso	543
	C) Descanso diário	544
	6. Noção	544
	7. O regime legal	544
	D) Descanso semanal	546
	8. Noção	546
	9. Descanso semanal e remuneração	547
	10. O descanso semanal complementar	548
	11. A estrutura do regime legal	549
	E) Férias anuais	550
	<i>a) A aquisição e o vencimento do direito a férias</i>	550
	12. Noções gerais	550
	13. As férias no ano da admissão	551
	14. A deficiente arquitectura do regime legal das férias	552
	15. A compensação “proporcional” por férias vincendas	553

16. Direito a férias e suspensão do contrato	553
17. Síntese	554
<i>b) A duração das férias</i>	554
18. A evolução legislativa	554
19. O regime legal actual	556
<i>c) A marcação das férias e a violação do direito</i>	557
20. A marcação das férias	558
21. A violação do direito a férias	559
<i>d) Continuidade e irrenunciabilidade das férias</i>	559
22. Continuidade e fraccionamento das férias	559
23. A irrenunciabilidade do direito a férias	559
<i>e) O regime remuneratório</i>	560
24. A natureza da remuneração das férias	560
25. Retribuição e subsídio de férias	561
F) Feriados obrigatórios	562
26. Noção	562
27. O regime dos feriados	563
28. A fixação dos feriados	564
II. As faltas ao trabalho	565
A) A noção de “falta”	565
29. Noção	565
B) Modalidades e efeitos	565
30. Modalidades	565
31. A justificação das faltas	566
32. A tipologia legal	567
33. As faltas por detenção do trabalhador	571
34. Consequências das faltas	573

## CAPÍTULO 15. A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

E A REDUÇÃO DE ACTIVIDADE	575
I. A suspensão do contrato de trabalho.	575
1. Noção	575
2. Efeitos gerais da suspensão	577
II. Suspensão do contrato de trabalho por causa ligada ao trabalhador	581
3. Pressupostos	581
4. Impossibilidade temporária	582
5. Não imputabilidade ao trabalhador	582
6. Efeitos	584
IV. Suspensão do contrato de trabalho por facto ligado à empresa	586
A) Noções gerais	586

7. O encerramento temporário	586
B) Encerramento por facto imputável ao empregador ou por motivo do interesse deste	587
8. O encerramento “imputável” ao empregador	587
9. O regime salarial	590
10. A cessação da suspensão	590
C) Encerramento temporário por caso fortuito ou de força maior	591
11. O encerramento não imputável ao empregador	591
12. Os pressupostos	591
13. O regime salarial	591
D) Suspensão de contratos de trabalho em situações de crise empresarial (“lay off”)	593
14. Noção	593
15. As consequências económicas	595
16. O regime processual	596
17. A decisão de suspensão	597
V. A redução da actividade	600
18. Noção	600
19. A redução em crise empresarial	601
20. Outras situações de redução	601
21. A redução por acordo	602
VI. A pré-reforma	604
22. Noção	604
23. O “compromisso” de pré-reforma	605
24. O regime legal	605
25. A cessação “precoce” do contrato de trabalho	606
CAPÍTULO 16. O LOCAL DE TRABALHO	609
I. Noção e relevância do local de trabalho	609
1. A noção de local de trabalho: contratualidade, essencialidade, relatividade	610
2. A relevância jurídica do local de trabalho	611
II. A mudança de local de trabalho	613
A) O princípio de “inamovibilidade”	613
3. O enunciado legal	613
4. A “inversão” do princípio	614
B) A transferência orgânica ou “colectiva”	615
5. A mudança do estabelecimento	615
6. A oposição do trabalhador	615
7. A não resolução do contrato	617

C) A transferência individual	617
8. As modalidades	618
9. Transferência prejudicial e oposição do trabalhador	619
10. A noção de “prejuízo sério”	621
11. O ónus de alegação do “prejuízo sério”	624
12. O ónus da prova	625
III. A definição convencional das condições de transferência	627
13. A derogabilidade por estipulação individual	627
14. O âmbito da derogabilidade por convenção colectiva	630

## V PARTE

### A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CAPÍTULO 17. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: NOÇÕES GERAIS	635
1. As várias vertentes do tema	635
2. A evolução do regime legal	636
3. A imperatividade do regime legal	638
4. O elenco legal das modalidades de cessação do contrato	640
5. A faculdade de despedir	640
6. O princípio da estabilidade do emprego	641
7. A assimetria dos regimes de desvinculação	642
8. O regime do despedimento e a política de emprego	643
CAPÍTULO 18. A REVOGAÇÃO E A CADUCIDADE	645
I. A revogação	645
1. Noção	646
2. Situações atípicas	647
3. Os efeitos da revogação	648
4. A compensação pecuniária	648
5. A remissão abdicativa	650
6. A prevenção da fraude	651
II. A caducidade	653
A) As causas de caducidade e o suposto automatismo da cessação do contrato	653
7. As causas de caducidade	653
B) A impossibilidade definitiva da execução do contrato	655
8. A impossibilidade do trabalhador	655
9. A impossibilidade do empregador	659

C) Uma causa atípica: a reforma do trabalhador	661
10. Os antecedentes da norma	661
11. O mecanismo da caducidade por reforma	662
12. O prosseguimento da relação de trabalho para além da reforma	663
D) Os efeitos económicos da caducidade	664
13. A compensação	664
<b>CAPÍTULO 19. A RUPTURA DO CONTRATO PELO TRABALHADOR</b>	<b>667</b>
I. Visão geral	667
1. As vias de desvinculação do trabalhador	667
II. A denúncia	669
2. Noção	669
3. O período de aviso prévio	670
III. A resolução	672
4. Noção	672
5. Os tipos de justa causa	674
6. O combate à fraude	679
IV. A extinção irregular do contrato pelo trabalhador	680
7. O afastamento da ineficácia	680
8. A indemnização	681
V. O abandono do trabalho	683
9. Noção	684
10. A presunção de abandono	685
11. O efeito extintivo do abandono	686
<b>CAPÍTULO 20. O REGIME COMUM DO DESPEDIMENTO</b>	<b>689</b>
A) Os antecedentes	689
1. O sistema da LCT	689
2. O sistema estabelecido em 1975/76	690
3. A reforma de 1989	691
B) O sistema do Código do Trabalho	692
4. A continuidade de regime	692
5. A motivação do despedimento	693
6. A processualização do despedimento	694
C) A suspensão do despedimento	696
7. Noção	696
8. O regime processual	698
9. O critério de decisão	698
D) O despedimento ilícito	700

<i>a) O despedimento ilícito e a técnica sancionatória</i>	700
10. A noção de despedimento “ilícito”	700
11. A evolução das técnicas sancionatórias	701
12. A ineficácia do despedimento	703
13. A responsabilidade por prejuízos	706
14. O regime dos salários intercalares	707
<i>b) A reintegração e a indemnização “substitutiva”</i>	710
15. A reintegração	711
16. A oposição à reintegração	714
17. A indemnização “substitutiva”	716
E) As medidas contra a dissimulação do despedimento	721
18. Os constrangimentos legais	721
19. Os disfarces do despedimento	721
20. O despedimento como referência residual: o chamado “despedimento de facto”	722
CAPÍTULO 21. O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL	725
I. O despedimento disciplinar	725
A) A justa causa disciplinar	725
1. Noção	726
2. O critério da justa causa	727
3. A determinação da justa causa disciplinar	727
4. A “tipologia” legal	729
B) O processo (disciplinar) de despedimento	730
<i>a) Visão geral</i>	730
5. O sentido do procedimento disciplinar	730
<i>b) A acusação</i>	732
6. A declaração da intenção de despedir	733
7. A nota de culpa	734
<i>c) A defesa e a «instrução»</i>	735
8. A resposta à nota de culpa	736
9. A instrução	736
<i>d) A decisão</i>	738
10. O condicionamento temporal da decisão	739
11. Forma e conteúdo da decisão	739
<i>e) A suspensão preventiva</i>	740
12. Noção	741
13. O controlo da suspensão preventiva	741
II. O despedimento individual por justa causa objectiva	744
A) O despedimento por extinção do posto de trabalho	744

a) <i>A justa causa</i>	744
14. A “impossibilidade prática”	744
15. As alterações inconstitucionais	746
16. A natureza do motivo da extinção do posto de trabalho	747
17. A cadeia de decisões	748
b) <i>O processo de despedimento</i>	750
18. A natureza do processo	750
19. As diligências	751
20. A decisão	752
c) <i>O aviso prévio e a compensação</i>	752
21. A exigência de aviso prévio	752
22. O pagamento da compensação	753
B) O despedimento por inadaptação ao posto de trabalho	755
a) <i>A justa causa</i>	755
23. O duplo sentido da “inadaptação”	755
24. A “impossibilidade prática”	756
25. A apreciação da justa causa	757
b) <i>O processo de despedimento</i>	759
26. As diligências	759
27. A decisão	759
c) <i>O aviso prévio e a compensação</i>	760
28. O aviso prévio	760
29. A compensação	760
CAPÍTULO 22. O DESPEDIMENTO COLECTIVO	763
I. A noção legal do despedimento colectivo	763
1. A definição do art. 359º	763
2. O despedimento colectivo perante o art. 53º CRP	765
3. Despedimento colectivo e despedimento individual	767
4. O controlo jurídico do despedimento colectivo	768
II. A execução do despedimento colectivo	772
A) O processo	772
5. Ideia geral	772
6. Comunicação, informação, negociação	772
7. A decisão	774
B) A compensação	775
8. O cálculo da compensação	775
9. Os efeitos do pagamento da compensação	777
C) O regime especial de suspensão do despedimento	780
10. Os pressupostos da suspensão	780

**LIVRO II**  
DIREITO COLECTIVO DO TRABALHO

**I PARTE**  
INTRODUÇÃO

<b>CAPÍTULO 23. O DIREITO COLECTIVO DO TRABALHO:</b>	
<b>OBJECTO E CARACTERÍSTICAS GERAIS</b>	785
I. O objecto do Direito Colectivo.	785
1. Direito Individual e Direito Colectivo	785
2. Os fenómenos colectivos laborais	787
3. Direito Colectivo, ideologia e conjuntura política	787
4. Direito Colectivo e dinâmica social	788
5. A lei e os factos	789
6. A negociação colectiva informal	790
7. A negociação permanente	791
II. Breve esboço histórico: o Direito e os fenómenos colectivos laborais	792
8. As origens	792
9. O primitivo associativismo de classe	792
10. O reconhecimento legal	794
11. A doutrina corporativa	795
12. A inflexão de 1969	796
13. A transição de regimes	797
14. A Lei das Relações Colectivas de Trabalho (LRCT)	798
15. A evolução da lei e dos factos	799
16. A codificação	801
17. O regime do direito de greve	801
<b>CAPÍTULO 24. OS FENÓMENOS COLECTIVOS LABORAIS</b>	
<b>NA PERSPECTIVA JURÍDICA</b>	803
I. A relação colectiva de trabalho	803
1. Noção	803
2. A especificidade da relação colectiva	804
II. A autonomia colectiva	807
A) O conceito de autonomia colectiva	807
3. Noção	807
4. O direito de contratação colectiva	808
5. A natureza (pública ou privada) da autonomia colectiva	809



B) O «interesse colectivo»	810
6. Noção	810
7. A determinação do interesse colectivo	812
C) Autonomia privada, heteronomia, autonomia colectiva... e retorno	813
8. Noções gerais	813
9. A evolução no Direito do Trabalho	814
III. A perspectiva das «relações industriais»	816
10. A noção de “relações industriais”	816
11. O interesse da perspectiva	816
IV. A concertação social	818
12. Noção	818
13. A concertação em Portugal	818
14. Os acordos de concertação social	820
V. A protecção dos representantes dos trabalhadores	821
15. A noção de representantes dos trabalhadores	821
16. A protecção legal	821
17. Os limites à actuação dos representantes dos trabalhadores	823

## II PARTE AS ORGANIZAÇÕES

CAPÍTULO 25. O REGIME JURÍDICO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS	827
I. A liberdade sindical	827
A) Noções gerais	827
1. A norma constitucional	827
2. O quadro normativo internacional	828
3. Dimensões individuais e colectivas da liberdade sindical	831
B) As dimensões individuais da liberdade sindical	832
4. A liberdade sindical positiva	832
5. A liberdade sindical negativa	833
6. A adesão individual de não sindicalizados	833
7. As restrições à liberdade sindical positiva	834
C) As dimensões colectivas da liberdade sindical	835
8. Auto-organização e auto-regulamentação	836
9. O caso do “direito de tendência”	837
10. Outros devios à auto-regulamentação	839
11. O direito de exercício da actividade sindical na empresa	840

12. O exercício da autonomia e da autotutela colectivas como emanações da liberdade sindical	840
II. O estatuto jurídico dos sindicatos	842
A) O conceito legal de sindicato	842
13. A definição legal	842
14. A noção de “trabalhadores”	843
15. Os fins da associação sindical	845
B) O sindicato como pessoa jurídica	845
16. Elaboração, aprovação e registo dos estatutos	845
17. O controlo de legalidade	847
18. As espécies de associações sindicais	848
19. A filiação internacional	849
C) A esfera jurídica do do sindicato	849
20. A capacidade jurídica do sindicato	850
D) O exercício da actividade sindical na empresa: os delegados sindicais	852
21. O sindicato dentro do local de trabalho	852
22. O direito de reunião sindical	853
23. O delegado sindical	853
24. A protecção legal do delegado sindical	854
25. O número de delegados	856
CAPÍTULO 26. O REGIME JURÍDICO DAS ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES	859
I. A «liberdade sindical» dos empregadores	859
1. As associações de empregadores	859
2. “Liberdade sindical”?	860
II. A constituição de associações patronais	863
3. O registo dos estatutos e o controlo de legalidade	863
4. Da associação empresarial à associação de empregadores	863
III. Princípios sobre a organização e actividade das associações de empregadores	865
5. A prevenção do domínio das grandes empresas	865
6. As possíveis actividades das associações	865
CAPÍTULO 27. O REGIME JURÍDICO DAS COMISSÕES DE TRABALHADORES	867
I. O “duplo canal” de representação	867
1. A comissão de trabalhadores: introdução	867
2. O duplo canal de representação	868
3. A representação interna no direito europeu	869

II.	O movimento das comissões de trabalhadores	870
	4. O surto inicial	870
	5. O declínio	871
III.	A concepção legal da comissão de trabalhadores	873
	6. A aquisição de personalidade jurídica	873
	7. O financiamento das actividades	874
	8. O direito de obter informação	874
	9. O direito de ser consultada	876
	10. Os deveres de reserva e sigilo	876
	11. O controlo de gestão	877

### III PARTE A NEGOCIAÇÃO

CAPÍTULO 28.	A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA: NOÇÕES GERAIS	881
I.	O significado social, económico e jurídico da negociação colectiva	881
	1. A dupla face da convenção colectiva	881
	2. O objecto da convenção colectiva	882
	3. O papel da negociação colectiva	884
	4. A adopção da negociação colectiva na função pública	885
	5. O regime actual	886
II.	O «dever de negociar» e o princípio da boa-fé na negociação colectiva	888
	6. Noções gerais	888
	7. O dever de negociar noutros ordenamentos	888
	8. O dever de negociar no direito português	890
	9. O princípio da boa-fé	892
III.	O nível de negociação	893
	10. As modalidades de convenção colectiva	893
	11. A escolha do nível de negociação	895
	12. A articulação de convenções	897
IV.	Os sujeitos	899
	A) O «reconhecimento» dos interlocutores negociais	899
	13. A questão do reconhecimento	899
	14. A questão no direito português	901
	B) Pluralidade de sujeitos e negociação conjunta	903
	15. Negociação separada e conjunta	903
	16. A revisão de convenções com partes plúrimas	904
V.	Objecto e conteúdo da convenção	906

17. A posição da lei	906
18. As matérias vedadas	908
19. As condições de validade material	909
20. A questão da constitucionalidade das restrições legais à contratação	910
VI. Forma. O depósito e os motivos de recusa. A alteração superveniente. A publicação	913
21. A forma legal e o processo de depósito	913
22. A recusa do depósito	914
23. A alteração superveniente do acordo	914
24. A publicação e entrada em vigor	915
CAPÍTULO 29. O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO	917
I. A atitude da lei perante a negociação	917
1. Um regime processual supletivo	917
2. Um regime injuntivo quanto aos conteúdos	918
II. As declarações preliminares: proposta e resposta	920
A) A iniciativa negocial: a proposta.	920
3. Os requisitos da proposta	920
4. A proposta e a denúncia	921
5. O novo regime da denúncia	922
B) A reacção à proposta de negociação: resposta e contraproposta	923
6. A resposta e a sua falta	923
III. Os contactos negociais	925
7. O protocolo de negociação	925
8. A negociação directa	925
9. Acordo ou desacordo	926
CAPÍTULO 30. A EFICÁCIA OBRIGACIONAL E NORMATIVA DA CONVENÇÃO COLECTIVA	929
A) Os efeitos obrigacionais	929
a) <i>O dever de influência</i>	929
1. Noção	929
b) <i>As «cláusulas de garantia sindical»</i>	930
2. Noção e modalidades	930
c) <i>As cláusulas de paz social</i>	931
3. O dever implícito de paz	931
4. Dever de paz absoluto e relativo	933
5. Dever de paz e direito de greve	933
6. O dever de paz no Código do Trabalho	935
d) <i>Outras cláusulas obrigacionais</i>	936

7. As comissões paritárias	936
8. A cobrança de quotas sindicais	937
B) Os efeitos normativos	938
<i>a) A eficácia normativa como característica dominante das convenções</i>	938
9. A convenção colectiva como regulamento	938
<i>b) O mecanismo do efeito normativo: incorporação e controlo externo</i>	938
10. Noções gerais	938
<i>c) A solução do ordenamento português</i>	940
11. Os dados legais	940
12. A sucessão de convenções	941
13. O mecanismo de incorporação provisória	942
14. A cessação da convenção sem sucessão	943
CAPÍTULO 31. O ÂMBITO DE APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS	945
I. O âmbito pessoal da convenção colectiva	945
A) O princípio da dupla filiação e as suas consequências	945
1. O princípio da dupla filiação	946
2. As consequências disfuncionais	947
B) As flutuações da filiação	947
3. A desfiliação durante a negociação	947
4. A desfiliação na vigência da convenção	948
C) O efeito da transmissão da empresa ou estabelecimento	949
5. A regra	949
6. Sucessão e substituição de convenções	949
D) Para lá da dupla filiação: a extensão e a adesão; a adesão ("escolha") individual por não sindicalizados	950
7. A "extensão" das convenções por decisão do empresário	950
8. A portaria de extensão	951
9. O acordo de adesão	955
10. A extensão e a adesão	955
11. A adesão individual dos não sindicalizados	956
12. A taxa de adesão	957
E) A concorrência e a articulação de convenções	958
13. O problema da concorrência de convenções	958
14. A conglobação	958
15. Os critérios de escolha da convenção aplicável	959
II. O âmbito territorial da convenção colectiva	962
16. A definição do âmbito territorial	962
17. A "extensão geográfica"	962

III. O âmbito temporal da convenção colectiva	964
A) Vigência e sobrevivência.	964
a) <i>A vigência, o regime da sobrevivência e a caducidade da convenção colectiva</i>	964
18. O início da vigência	964
19. A sobrevivência	965
20. As cláusulas de continuidade	966
21. A sobrevivência limitada	967
b) <i>A cessação da vigência da convenção</i>	968
22. Revogação, suspensão e caducidade da convenção	968
23. A pós-eficácia da convenção caducada	969
24. A pós-eficácia da convenção caducada	973
25. A incorporação de conteúdos regulatórios	974
26. A arbitragem obrigatória	977
B) A produção de efeitos no tempo	978
27. Início de vigência e produção de efeitos	978
28. A retroactividade	979
29. A aplicação das cláusulas retroactivas	980
C) A sucessão de convenções colectivas	981
30. A modificabilidade das convenções	981
31. O regime da sucessão de convenções	982
32. A redução ou eliminação de direitos	984

#### IV PARTE O CONFLITO

##### CAPÍTULO 32. O CONFLITO COLECTIVO DE TRABALHO:

NOÇÕES GERAIS	989
I. A conflitualidade colectiva como facto social e objecto de estudo	989
1. Noções introdutórias	989
2. A negociação colectiva e o conflito	990
3. As múltiplas facetas do conflito laboral	990
II. O conflito colectivo de trabalho	992
4. Noção	992
5. Da divergência ao conflito	992
6. Os sujeitos do conflito	993
7. Os interesses em confronto	995
8. A conexão com as condições de trabalho	995

III. Conflitos «jurídicos» e conflitos «de interesses»	997
9. Noções	997
10. Uma distinção discutível	998
11. A utilidade da distinção	999
CAPÍTULO 33. OS PROCESSOS DE PREVENÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	1001
I. Os processos de resolução de conflitos colectivos jurídicos	1001
1. A resolução do conflito jurídico	1001
2. A comissão paritária	1002
3. As regras de funcionamento	1004
II. A resolução de conflitos colectivos de interesses	1006
4. A resolução do conflito de interesses	1006
5. A intervenção de terceiro	1006
6. Conciliação e a mediação	1007
7. Arbitragem	1008
8. Negociação e resolução de conflitos	1009
III. A resolução de conflitos na lei portuguesa	1011
A) Observações preliminares	1011
9. O modelo português	1011
B) Conciliação	1012
10. Noção	1012
11. O objecto da conciliação	1013
12. O produto da conciliação	1014
C) Mediação	1014
13. Noção	1014
14. A liberdade processual	1015
D) Arbitragem	1016
15. Noção	1016
16. A designação dos árbitros	1017
17. O processo	1018
18. A decisão arbitral	1019
19. A arbitragem obrigatória	1019
CAPÍTULO 34. OS MEIOS DE LUTA LABORAL	1021
I. As modalidades clássicas e seu enquadramento jurídico	1021
1. O catálogo dos meios de luta	1021
2. O papel da lei	1022
3. A rejeição da “paridade de armas”	1023
II. A greve: noção e modalidades	1024

A) A noção de greve em sentido jurídico	1024
a) <i>A ausência de uma definição legal</i>	1024
4. A abstenção da lei	1024
5. A posição da Constituição	1024
b) <i>A noção jurídica de greve</i>	1026
6. A greve “clássica”	1026
7. Os elementos necessários: abstenção colectiva de trabalho	1027
8. O motivo da greve	1028
c) <i>As “greves atípicas”</i>	1029
9. Noção e modalidades	1029
10. O confronto com a concepção legal	1030
CAPÍTULO 35. O DIREITO DE GREVE	1033
I. O direito de greve: natureza e conteúdo	1033
A) A greve-liberdade	1033
1. A liberdade de greve e suas consequências	1033
2. O suporte dogmático da liberdade de greve	1034
B) A greve-direito	1036
3. O direito de greve e seus corolários	1036
C) A dupla dimensão do direito de greve	1037
4. A dimensão individual e a dimensão colectiva do exercício do direito de greve	1037
5. O direito/liberdade de greve	1039
D) O conteúdo do direito de greve	1040
6. Noções gerais	1040
7. Os fenómenos excluídos	1041
8. A exigência de total (real) abstenção de trabalho	1042
II. A greve no direito positivo português: esboço histórico	1044
9. A evolução legislativa até 1974	1044
10. Entre Abril de 1974 e a CRP	1044
11. A garantia constitucional do direito de greve	1046
III. Os motivos da greve	1047
12. O quadro constitucional	1047
13. Autonomia e autotutela colectivas	1048
IV. O exercício do direito de greve	1051
14. Nota preliminar	1051
A) A decisão de greve	1051
15. A escolha do momento	1051
16. Greve e processos de resolução de conflitos	1052
17. A competência do sindicato	1053



B) A declaração de greve: o pré-aviso	1054
18. A exigência legal	1054
19. Sentido e conteúdo do pré-aviso	1056
20. A indicação da duração da greve	1057
21. Os efeitos do pré-aviso	1057
22. Os meios de comunicação	1058
C) A adesão à greve	1059
23. A adesão como decisão individual	1059
24. O reconhecimento da adesão	1060
D) Os piquetes de greve	1061
25. Noção	1061
26. Actuações ilícitas dos piquetes	1062
E) O termo da greve	1063
27. A fórmula legal	1063
V. Os efeitos jurídicos da greve (quanto às relações individuais de trabalho)	1064
28. A suspensão dos contratos	1064
29. A protecção contra o despedimento	1065
30. A substituição dos grevistas	1066
31. O efeito nos salários	1066
32. As consequências da ilicitude da greve	1068
CAPÍTULO 36. AS OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES DURANTE A GREVE	1071
A) Trabalhar em greve	1071
1. As obrigações de trabalho durante a greve	1071
B) A salvaguarda do equipamento e das instalações da empresa	1072
2. A salvaguarda da aptidão produtiva futura da empresa	1072
3. O âmbito dos serviços a prestar	1073
C) A satisfação de necessidades sociais impreteríveis	1073
a) Os “ <i>limites externos</i> ” do direito de greve	1073
4. Nota preliminar	1073
5. Os conceitos-chave	1074
b) As “ <i>necessidades sociais impreteríveis</i> ”	1076
6. Os elementos de um critério	1076
c) A determinação dos “ <i>serviços mínimos</i> ”	1077
7. O grau de satisfação das necessidades	1078
8. A competência para a definição dos serviços mínimos	1079
9. Os antecedentes legislativos	1081
10. O regime legal actual	1081

11. A arbitragem de serviços mínimos	1082
12. A designação dos trabalhadores obrigados	1084
13. Exemplos	1084
<i>d) A situação dos grevistas em serviço</i>	1085
14. A pendência da obrigação	1085
15. A situação contratual dos trabalhadores abrangidos	1086
<i>e) O último recurso: a requisição civil</i>	1086
16. Noção e regime	1086
CAPÍTULO 37. A PROIBIÇÃO DO LOCAUTE	1089
I. O que é o locaute?	1089
1. Nota preliminar	1089
2. O conceito jurídico de locaute	1091
3. A finalidade do encerramento	1092
4. A diferente natureza da greve e do locaute	1092
II. O quadro jurídico do locaute	1094
5. O princípio da “paridade de armas”	1094
6. Os antecedentes legislativos em Portugal	1095
7. O regime actual	1097
8. A definição legal	1098
9. O encerramento lícito em contexto de conflito	1099
10. A proibição do locaute e a Carta Social Europeia	1101