

EMPREGADOR

o **NOÇÃO**

Credor da actividade e devedor da remuneração.

Espécies:

Pessoa singular ou colectiva

Tipos de entidades empregadoras:

*** Em função do exercício de uma actividade empresarial:**

- entidades empregadoras que exercem uma empresa em sentido laboral
- entidades empregadoras que não exercem uma empresa em sentido laboral

***Em função do sector económico a que pertencem:**

- empregadoras do sector privado
- empregadoras do sector público não estadual

***Em função do nº de trabalhadores: Artigo 91º CT**

- micro empresas (menos de 10 trabalhadores)
- pequena empresa (entre 10 e 50 trabalhadores)
- média empresa (entre 50 e 200 trabalhadores)
- Grande empresa (mais do que 200 trabalhadores)

Nos termos do **Artigo 92º CT** o trabalhador pode obrigar-se a prestar a sua actividade para vários empregadores. **Pluralidade de empregadores**

Para que tal seja possível tem que se observar certos requisitos:

Requisitos substanciais:

- o Relação societária de participações recíprocas, domínio ou de grupo. **Nº1**
- o Partilha de estruturas organizativas comuns. **Nº2**

Requisitos formais:

- o Forma escrita. **Art. 103º, f) e 92º nº1 a) CT**
- o Tem que mencionar: Actividade, local e o PNT **Artigo 92º, nº1 a)**
- o Identificar todos os empregadores. **Artigo 92º, nº1 b) CT**
- o Identificar o empregador que representa os outros no cumprimento dos deveres laborais. **Artigo 92º, nº 1, c) CT**

Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho do trabalhador ficam solidariamente responsáveis pelas obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado. **Artigo 92º nº3 CT**

Se não forem observados os requisitos formais e substanciais considera-se que o empregador iça vinculado ao empregador representante. **Artigo 92º, nº4 CT**

Caso faltem os requisitos substanciais o trabalhador pode optar pelo empregador ao qual quer ficar vinculado. **Artigo 92º, nº5, CT**

1.1. PODERES DO EMPREGADOR:

1.1.1. O poder directivo- art. 150º C.T.:

Poder que o empregador possui para especificar a actividade prometida aquando a celebração do contrato.

Possui 4 vertentes:

- Poder determinativo da função

Poder de determinar a função (posto do trabalho) que o trabalhador vai desempenhar na estrutura empresarial. O poder determinativo da função dado ao empregador tem como limite o âmbito da actividade genérica mencionada aquando a celebração do contrato.

- Poder conformativo da prestação

Poder que o empregador tem de dar ordens, instruções, direcções ao trabalhador de forma a adequar a prestação de trabalho aos fins/objectivos empresariais.

- Poder de especificação

Poder atribuído ao empregador de especificar o tempo e o lugar de prestação da actividade do trabalhador.

- Poder de **MOBILIDADE FUNCIONAL- art. 314º C.T** ↴

A mobilidade funcional consiste no poder conferido à entidade patronal de impor ao trabalhador a realização de tarefas que não estejam compreendidas no objecto do contrato de trabalho.

Requisitos: Artigo 314º, nº1 CT

- **interesse da empresa**
- **transitoriedade**
- **serviços não compreendidos na actividade contratada.**
inexistência da modificação substancial da posição do trabalhador (tem que existir afinidade entre a actividade contratada e a nova tarefa a desempenhar)
- **impossibilidade de redução da retribuição** (Artigo 314º, nº3 CT e Artigo 122º d) CT- **Principio da Irredutibilidade da retribuição.**)
- **impossibilidade de afectação da categoria:** Se o trabalhador for desempenhar uma tarefa de categoria inferior, mantêm as vantagens da sua antiga categoria, caso contrário, caso seja superior, adquire as vantagens da nova categoria. **Principio de irreversibilidade de categoria. Artigo 122º, c) CT**

Se forem respeitados todos estes requisitos o trabalhador fica obrigado a obedecer ao empregador, podendo incorrer em infracção disciplinar caso não as acarrete.

A mobilidade pode ser:

- total
- parcial

1.1.2. Poder regulamentar- art. 153º C.T.

Poder atribuído ao empregador de fixar norma gerais de organização da vida na empresa. Fazê-lo está a manifestar o poder directivo e disciplinar.

A afixação tem que ser: Artigo 153º, nº3 e nº5

- o Pública
- o Enviada à IGT

+

1.1.3. Poder disciplinar- art. 365º C.T.

Poder que o empregador tem de aplicar/fixar medidas coactivas nos trabalhadores que infringjam os deveres laborais.

Sanções disciplinares Artigo 366º CT		<u>carácter moral</u>	}	Repreensão (a)
				Repreensão registada (b)
				Perda de dias de férias (d)
		<u>carácter pecuniário</u>		Sanção pecuniária (c)
				Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade (e)
		<u>carácter expulsivo</u>		Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação (f)

Repreensão: consiste num juízo de censura dirigido ao trabalhador repreendendo-o de um comportamento menos próprio e alertando-o para cumprir os seus deveres laborais.

Sanção pecuniária: perda de retribuição correspondente ao trabalho prestado em determinado período.

Limites: **Artigo 368º, nº1 CT**

- 1/3 Retribuição diária
- 30 dias de retribuição por ano civil

O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o IGFSS.
Artigo 370º, nº1 CT

Perda de dia de férias:

Limite: **Artigo 368º, nº2**

- O trabalhador tem direito ao gozo de 20 dias úteis de férias

Suspensão do trabalho: afastamento do trabalhador do exercício das suas funções do local de trabalho com uma consequência de perda de retribuição e antiguidade relativa ao tempo em que está excluído da prestação de actividade.

Limite: **Artigo 368º, nº3**

- 30 dias por infracção
- 90 dias por ano civil

Despedimento: constitui a sanção disciplinar mais grave e como tal só pode ser aplicada em ultimo recurso.

Limites do poder disciplinar:

- Os direitos e garantias gerais dos trabalhadores. **Artigo 122º e Artigo 366º CT**
- O princípio da proporcionalidade entre a infracção e a sanção. **Artigo 367º C.T.**
- O princípio da defesa. **Artigo 371º C.T.**
- O princípio da boa fé. **Artigo 1º CT**
- O princípio da celeridade. **Artigo 372º C.T.**

Processo disciplinar

- **Instrução ou investigação**

Nesta fase o objectivo é recolher indícios da existência de um comportamento culposos por parte do trabalhador.

Se realmente existiu comportamento culposos por parte do trabalhador, deve o empregador remeter uma nota de culpa, nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção, ou 1 ano após a ocorrência da infracção.

Artigo 372º, nº1 e nº2; Artigo 412º CT

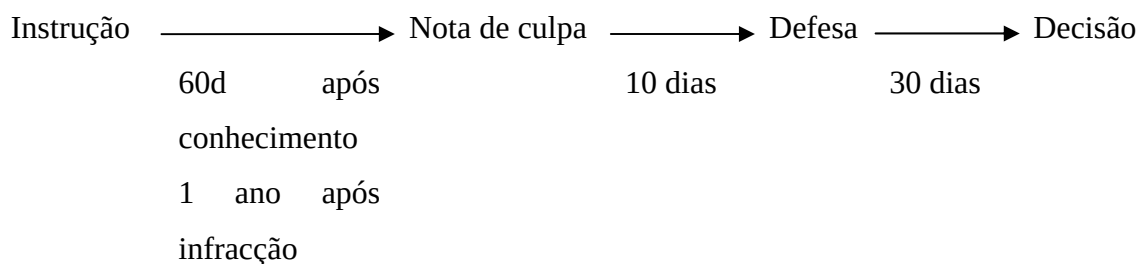
- **Defesa:** 10 dias úteis

Artigo 413º CT:

Solicitam-se diligências instrutórias, como por exemplo a audição e testemunhas.

- **Decisão**

O empregador após o termino das diligencias instrutórias tem 30 dias para aplicar se necessário uma sanção ao trabalhador.



Ver caso prático nº6

TRABALHADOR

NOÇÃO

Credor da retribuição e devedor da prestação do trabalho subordinado

Espécies:

***Trabalhadores subordinados** :prestam actividade sobre direcção, autoridade e fiscalização do empregador

***Trabalhadores autónomos:** Prometem uma actividade (prestação de serviços)

***Trabalhadores em regime de direito público**

***Empregados**

*** Operários**

***Trabalhadores em regime comum:** regulados pelo CT

***Trabalhadores em regime especial:** por exemplo os desportistas – Estatuto normativo especial dos desportistas

***Trabalhadores que beneficiam de um estatuto especial de protecção:** por exemplo os trabalhadores-estudantes, os deficientes

2.1. Direitos, Deveres e Garantias:

DIREITOS

Direitos dos trabalhadores **Artigo 120º C.T.**

Aos deveres do empregador correspondem os direitos do trabalhador.

Os principais dtos: Artigo 120º CT

o B) **Direito à retribuição:** **Princípio da Irredutibilidade da retribuição.**

o **Direito à informação.** Artigo 97º e 98º CT

GARANTIAS

As garantias constituem deveres de carácter negativo impostas ao empregador com o objectivo de limitar os abusos de poder por parte do empregador.

O empregador não pode: **Artigo 122º CT**

* Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos, ou tratar desfavoravelmente por causa de este exercer os seus direitos. EX: Greve

*obstar o trabalhador da prestação efectiva de trabalho

*diminuir retribuição: **Princípio da Irredutibilidade da retribuição**

NOTA: excepções ao princípio da Irredutibilidade da retribuição:

- o Mobilidade funcional (**Artigo 314º CT**)
- o Suspensão do contrato de trabalho (**Artigo 330º CT**)
- o Comissão de serviço (**Artigo 244º CT**)

*Baixar a categoria do trabalhador: **Princípio da irreversibilidade de categoria.**

NOTA: Excepções ao princípio da irreversibilidade de categoria:

- o Comissão de serviço (**Artigo 244º CT**)
- o Mobilidade funcional (**Artigo 314º CT**)
- o Mudança de categoria (**Artigo 313º CT**)

*Transferir o trabalhador para outro local de trabalho: **Princípio da inamovibilidade**

Nota: Excepções ao princípio da inamovibilidade:

- o Transferências (**Artigo 315º CT**)
- o Instrumento de regulamentação colectiva (IRCT)

* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo por acordo, havendo interesse de prejudicar o trabalhador. EX: contratação a termo

DEVERES

Encontram-se previstos no **Artigo 121º CT** e possuem como limite geral as garantas do trabalhador (**Artigo 122º CT**)

Classificam-se em 2 categorias:

o **Acessórios:**

- Integrantes da actividade laboral (só fazem sentido quando o trabalhador está a prestar actividade)
- Autónomos: constituem todos os deveres que o trabalhador deve obedecer mesmo que não esteja a prestar actividade

o **Específicos**

Existem quando o trabalhador possui um estatuto deontológico próprio

Então:

o **Deveres acessórios integrantes da actividade laboral:**

- Dever de assiduidade e pontualidade (b)
- Realizar o trabalho com zelo e diligência (c)
- Cumprir as ordens e instruções do empregador (d)
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens (f)

o **Deveres acessórios autónomos**

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador (a)
- Guardar lealdade ao empregador (e)

O trabalhador ao violar os seus deveres laborais incorre numa infracção disciplinar, que pode dar origem a sanções disciplinares e em ultima instancia o despedimento. (Artigo 366º CT)

2.3 Antiguidade:

A antiguidade pode ser aferida em 3 vertentes:

- o Antiguidade em certa categoria: Afere-se o nº de anos que o trabalhador tem em certa categoria
- o Antiguidade na empresa: Afere-se o nº de anos que o trabalhador tem na empresa
- o Antiguidade em certa actividade: Afere-se o nº de anos que o trabalhador tem numa actividade

Como o contrato de trabalho é um contrato de carácter duradouro e de execução duradoura, logo o tempo é um dos factores + influentes na fisionomia da relação de trabalho concreta e mesmo na conformação da disciplina jurídica que a tem como objecto.

Neste sentido, a antiguidade reflecte-se na dimensão e no conteúdo direitos do trabalhador em particular na definição do regime a aplicar em caso de cessação do contrato.

Para o calculo das **diuturnidades**, prestações de carácter pecuniário e natureza retributiva devidas ao trabalhador, é importante saber qual a antiguidade do trabalhador na empresa, uma vez que o calculo destas é efectuado com base na antiguidade. **Artigo 250, nº2 b) CT**

Deste modo a contagem da antiguidade é importante a nível salarial (quanto > antiguidade> retribuição); a nível de cessação do contrato (Indemnização e compensação); a nível de promoções (quanto > a antiguidade >a possibilidade de promoção).

Aferição da antiguidade:

A contagem da antiguidade inicia-se com o inicio da relação laboral, contando deste modo o período experimental (**Artigo 104º ,nº3 CT**) e finda com a cessação da mesma.

No entanto, apenas as faltas injustificadas implicam a perda de antiguidade (**Artigo 231º, nº1**).

As faltas justificadas na implicam a perda de quaisquer direitos. **Artigo 230º, nº1 CT**

A suspensão do contrato de trabalho também não interrompe a contagem da antiguidade. **Artigo 331º, nº2 CT**

2.4. Categoria:

- o em sentido subjectiva: a categoria corresponde a uma qualificação pré-contratual, equivalente à profissão ou habilitação profissional.
- o em sentido objectivo: a categoria representa o objecto da prestação do trabalho. (funções para as quais o trabalhador foi contratado)
- o categoria empresarial: tem a ver com a posição do trabalhador relativamente ao próprio organograma da empresa.
- o em sentido normativo: posição que o trabalhador se encontra por determinação da regulamentação colectiva aplicável. (relevante para efeitos salariais).

Regra: Princípio da Irreversibilidade da categoria

Excepção: Artigo 313º- Mudança de categoria

- Necessidades urgentes da empresa
- estrita necessidade do trabalhador
- aceitação pelo trabalhador
- Autorização pela Inspecção Geral do Trabalho

2.4. A comissão de serviço- art. 244º e s.s C.T.

Requisitos

Substanciais

Só pode ser celebrado para: **Artigo 244º CT**

- o Cargos de administração e direcção ou equivalente
- o Funções que pressuponham uma especial relação de confiança

Formais

- 1- documento escrito (103, nº1 e)
 - 2- identificação dos contraentes
 - 3- identificação dos cargos ou funções a desempenhar, com menção expressa de regime da comissão de serviços
 - 4- trabalhador interno: função antes desempenhada pelo trabalhador
 - 5- trabalhador externo: função a desempenhar após a cessação da C.S.
- o Na falta a) e b) a clausula de Comissão de serviço é nula, logo o trabalhador desempenha as funções a titulo permanente (contrato sem termo)
 - o Na falta das funções antes exercidas considera-se que existe apenas uma irregularidade

- o Na falta das funções a desempenhar após a comissão de serviço considera-se esta com c/ garantia de emprego.

Espécie

a) Comissão de serviço de trabalhador interno com garantia de emprego. Nesta situação o trabalhador já laborava na empresa, mas a dado momento é solicitado para executar determinada função em regime de comissão de serviço. Finda a comissão de serviço, o trabalhador retorna as suas funções.

b) Comissão de serviço de trabalhador externo: A empresa recorre ao mercado de trabalho e contrata um trabalhador par exercer uma actividade em regime de comissão de serviço.

1. Com garantia de emprego: Finda a comissão de serviço, o trabalhador passa a exercer outras funções na empresa. (constantes no acordo de comissão de serviço, artigo 245º, nº1c))

2. Sem garantia de emprego: Finda a comissão de serviço, o trabalhador retorna ao mercado de trabalho.

Nota: Relativamente à comissão de serviço sem garantia de emprego, há quem entenda que põe em causa o princípio da estabilidade do emprego, e como tal a considere inconstitucional, porque dá a possibilidade ao empregador de cessar o vínculo sem necessidade de invocar motivo, basta-lhe dar um aviso prévio.

Cessação da comissão de serviço

Artigo 246º CT

- Qualquer das partes pode pôr termo à CS desde que dê um pré-aviso de:
 - 30 dias: se a CS durou até 2 anos
 - 60 dias: se a CS durou mais de 2 anos

Efeitos da cessação

Artigo 247º CT

CS de trabalhador interno

- Se for o trabalhador a terminar:

O trabalhador regressa as funções anteriormente desempenhadas.

Artigo 247º, nº1 a) 1º parte

- Se for o empregador a terminar:

O trabalhador pode resolver o contrato com dto a indemnização. **Artigo 247º, nº1 b) e c); ou** regressar as funções anteriormente desempenhadas. **Artigo 247º, nº1 a) 1º parte**

CS de trabalhador externo

Com garantia de emprego:

- Se for o trabalhador a terminar:

O trabalhador passa a desempenhar as funções que foram acordadas.

Artigo 247º, nº1 a) 2º parte

- Se for o empregador a terminar:

O trabalhador pode resolver o contrato com dto a indemnização. **Artigo 247º, nº1 b) e c); ou** passar a desempenhar as funções acordadas. **Artigo 247º, nº1 a) 2º parte**

Sem garantia de emprego:

- Se for o trabalhador a terminar:

Cessa a relação laboral sem qualquer direito. **Todos os artigos a contrário.**

- Se for o empregador a terminar:

O trabalhador pode resolver o contrato com dto a indemnização. **Artigo 247º, nº1 b) e c);**

A cessação como não pressupõe a existência de motivo é equiparada a uma denúncia. Não podemos dizer que a forma de cessação da comissão de serviço é a denúncia, porque a denúncia (cessação do contrato sem motivo) só é atribuída ao trabalhador e no caso da CS tanto empregador como trabalhador podem cessar a relação laboral sem motivo.

A comissão de serviço é uma exceção:

- Princípio da Irredutibilidade da retribuição. Artigo 122º d)
- Princípio da irreversibilidade de categoria. Artigo 122º e)