

INTRODUÇÃO

A presente obra destina-se aos empresários, aos trabalhadores dos diversos níveis hierárquicos, com ou sem responsabilidades de direcção e aos quadros e consultores técnicos das unidades empresariais. É também votada aos estudantes de Direito do Trabalho em cursos não jurídicos, a quem se afigura útil que disponham de textos especialmente preparados para apoiar o seu estudo.

Por se entender que pode facilitar a consulta a que se destina, optou-se por lhe fixar uma dimensão reduzida em benefício da concisão com a preocupação de, sem prejuízo do rigor, utilizar uma terminologia acessível a não especialistas.

Deve dizer-se, a bem da verdade, que não existe um “Direito do Trabalho (*especificamente*) para Empresas”. A própria noção de Empresa, não obstante a tentativa de consagração legal do conceito para efeitos precisos, apresenta-se ainda difusa. Adita-se-lhe agora o conceito de “microempresa”, mais realista, se conhecermos o universo empresarial português no espaço da União Europeia. Por outro lado, o ordenamento jurídico-laboral português não comporta distinções importantes que relevem da dimensão das empresas.

Deixa, então, de justificar-se a particularização do objecto deste texto? Pelo contrário, dado que, independentemente do padrão de referência, a generalidade das empresas portuguesas é realmente de dimensão pequena (ou pequeníssima), necessitadas de informação precisa e actualizada. Se acrescentarmos que, na sua esmagadora maioria, comungam de grandes carências de informação e formação técnicas, está perfeitamente explicado o propósito deste empreendimento.

Preocupa-nos tornar esta publicação acessível a quem não é especialista no Direito do Trabalho. Mais do que isso – desculpem-nos os nossos Colegas –, reduzimos ao mínimo a expressão da importante controvérsia doutrinária que

rodeia todas as matérias tratadas: evitámos o debate em defesa de teses (nossas ou dos muitos ilustres juristas estudiosos desta disciplina); não procurámos sequer, nesta sede, a indução de valores para a avaliação crítica dos instrumentos do Direito do Trabalho que habitualmente nos ocupam nas lições universitárias. *Já assim tínhamos procedido no nosso “Princípios Fundamentais de Direito do Trabalho para PME”, em 1998, no nosso “Elementos de Direito do Trabalho para Empresas”, em 2006, e na 1.ª, 2.ª, 3.ª e 4.ª edições desta obra, respectivamente em 2016, em Janeiro e em Setembro de 2019, e em Fevereiro de 2022.*

As noções são apresentadas reduzidas ao grau mínimo de controvérsia. As citações de textos legais, de decisões jurisprudenciais ou de posições doutrinárias deliberadamente quase não aparecem. Sempre que possível, ilustrámos os conceitos com exemplos práticos e (deliberadamente) muito poucas minutas que, certamente algo minimalistas, pensamos poderem constituir auxiliar na identificação das situações tratadas.

Mais do que a exposição de doutrina, que pensamos descabida neste caso, procurámos informar. Tentamos alertar os “agentes laborais” para o mundo muito sofisticado – desnecessariamente demasiado complexo, aliás – em que se envolvem a cada passo ao assumir obrigações com incidência juslaboral.

Este livro destina-se, assim, aos que, no seu quotidiano profissional, devem aplicar o Direito do Trabalho. Procura informá-los.

Note-se, porém: *em nenhum caso deverão procurar-se terapêuticas para problemas concretos nas noções e exemplos fornecidos; não há – nunca encontramos – dois casos iguais que requeressem o mesmo tratamento jurídico; a consulta de um jurista especialista é, assim, não só aconselhável como sempre indispensável.*

Se os destinatários deste texto puderem passar a presentir quando a relevância jurídico-laboral das situações em que se encontram envolvidos reclama a intervenção desse especialista, prevenindo comportamentos que, não obstante a mais justa das intenções dos sujeitos, podem criar efeitos indesejáveis irreversíveis, o seu fim estará já plenamente atingido.

A presente obra versa as relações de trabalho subordinado (por conta de outrem, em que existe subordinação jurídica) estabelecidas entre sujeitos privados e reguladas por parte especial do Direito Civil, o Direito do Trabalho.

Inicia-se pela apresentação dos processos da sua formação e revelação – as Fontes do Direito de Trabalho.

Passa, numa Segunda Parte, à análise da Relação Individual de Trabalho. Aí se distingue e caracteriza o contrato (individual) de trabalho, se descrevem os processos da sua formação, o seu conteúdo típico (direitos e deveres das partes), se observam as suas vicissitudes (suspensão e transmissão de direitos),

e se expõe o regime das causas da cessação do contrato e extinção da relação laboral. Tratamos, pois, tão-só, pelo menos por agora, o chamado Direito Individual do Trabalho.

É fonte principal do regime jurídico versado nesta obra o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-2, sucessivamente alterado até à (alteração mais recente considerada) Lei n.º 13/2023, de 3-4.

Abril de 2023

O AUTOR

albsamello@netcabo.pt

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
ABREVIATURAS DE USO FREQUENTE	11
I – COMO NASCE E SE APLICA O DIREITO DO TRABALHO. AS SUAS FONTES	13
1. Fontes de Direito do Trabalho	13
1.1. Constituição da República Portuguesa (CRP) – lei constitucional	13
1.2. Fontes externas – europeias, internacionais e supranacionais	14
1.3. Leis e decretos-leis	15
1.3.1. Legislação laboral – noção legal compreensiva	15
1.4. Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho – <i>irct</i>	16
1.4.1. <i>Ircet</i> de origem negocial	16
1.4.2. <i>Ircet</i> de origem administrativa	16
1.5. Contrato individual de trabalho	17
1.6. Usos laborais	18
2. Hierarquia das fontes. Conflitos de aplicação de fontes	18
2.1. Hierarquia das fontes. Relação entre fontes de regulação	18
2.2. Conflitos de aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	22
II – O QUE DISTINGUE O CONTRATO DE TRABALHO. CARACTERÍSTICAS E FIGURAS AFINS	25
3. Características do contrato individual de trabalho – trabalho e prestação de serviços	25
3.1. Noção legal	25
3.2. Características	25
3.3. Elementos distintivos	26

3.3.1. Trabalho e prestação de serviços. A subordinação jurídica e a autonomia técnica do trabalhador	26
3.3.2. A presunção de contrato de trabalho e o método indiciário	29
3.3.3. Sanção por recurso abusivo a falsos contratos de prestação de serviços	30
3.3.4. Proibição do recurso à terceirização de serviços	31
3.3.5. Plataformas digitais. Presunção de contrato de trabalho	31
3.3.6. Trabalhador cuidador	33
3.3.7. Outras figuras próximas do contrato de trabalho	34
4. Os contratos equiparados	35
4.1. Trabalho no domicílio	35
4.2. Prestação de serviços com dependência económica	36

III – FORMAÇÃO E CONTEÚDO TÍPICO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

5. Os sujeitos – o trabalhador	39
5.1. Noção	39
5.2. Capacidade para celebrar contrato de trabalho	40
5.2.1. Título (carteira) profissional	40
5.2.2. Trabalhadores menores	40
5.3. Trabalhadores estrangeiros e apátridas	42
5.4. Trabalhadores destacados	43
6. Os sujeitos – o empregador	44
6.1. Noção	44
6.2. Os “tipos de empresas”	45
6.3. Pluralidade de empregadores	46
6.4. Cedência ocasional de trabalhadores	48
6.4.1. Noção	48
6.4.2. Admissibilidade	48
6.4.3. Regime contratual	49
6.4.4. Cedência ilícita de trabalhador	50
6.5. Trabalho temporário	50
6.5.1. Definição	50
6.5.2. A empresa de trabalho temporário (<i>ett</i>) e o contrato de trabalho temporário	51
6.5.3. A utilização de trabalho temporário – o contrato de utilização de trabalho temporário (<i>cutt</i>)	54

6.5.4. O regime contratual – condições de trabalho do trabalhador temporário	56
6.5.5. Responsabilidade pelos créditos do trabalhador temporário	57
6.5.6. Outras limitações ao trabalho temporário	57
6.5.7. Cedência ilícita de trabalhador	58
6.6. Transmissão da empresa ou estabelecimento	58
6.6.1. Noção e pressupostos	58
6.6.2. Efeitos	59
6.6.3. Oposição do trabalhador	60
7. Forma e formalidades no contrato de trabalho	60
7.1. Regra geral	60
7.2. Excepções	60
7.3. O dever de informação pelo empregador	62
7.3.1. Dever de informação no caso de trabalho prestado no estrangeiro	64
7.3.2. Actualização da informação	64
7.4. A reciprocidade do dever de informação – o dever de informação pelo trabalhador	65
7.5. Regulamento interno de empresa: a) organização e disciplina do trabalho; b) contrato de trabalho de adesão	65
7.5.1. O regulamento interno da empresa como padrão da organização e disciplina do trabalho na empresa	66
7.5.2. O regulamento interno da empresa como proposta contratual para adesão	66
8. Principais direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores	67
8.1. Regimes especiais	67
8.1.1. Maternidade e paternidade	67
8.1.2. Menoridade	72
8.1.3. Trabalho de estudantes. Contrato de trabalho em período de férias ou interrupção lectiva	72
8.1.4. Deficiência ou doença crónica	73
8.2. Igualdade e não discriminação	74
8.2.1. O assédio – noção	75
8.2.2. Procedimento por assédio	76
8.2.3. Sanções	76
8.2.4. Código de conduta contra o assédio	76
8.2.5. Proibição de práticas discriminatórias	76
8.3. Direitos e deveres de trabalhadores e empregadores – em geral	77
8.3.1. Direitos e deveres nucleares	77

8.3.2.	Direitos e deveres acessórios (direito/dever de assistência e cooperação; direito/dever de ocupação efectiva; direito/dever a igual tratamento; direito/dever de formação profissional; dever de obediência; deveres de zelo, diligência, assiduidade e pontualidade; dever de lealdade e não concorrência)	78
8.3.3.	Direitos de personalidade (direito de liberdade de expressão e de opinião; direito à protecção de dados pessoais; proibição de testes e de exames médicos; confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)	80
8.3.4.	Direitos de personalidade – continuação (a utilização de meios de vigilância à distância, incluindo a geolocalização)	82
8.3.5.	Dever de informação (remissão)	85
9.	O período experimental	85
9.1.	Noção	85
9.2.	Duração do período experimental	86
9.3.	Denúncia do contrato durante o período experimental	88
9.4.	Contagem do período experimental	89
9.4.1.	Supletividade do regime	89
10.	Objecto do contrato de trabalho – categoria. Mobilidade funcional e polivalência. A comissão de serviço	89
10.1.	Noção de categoria – categoria–estatuto e categoria–função	90
10.2.	Mudança temporária de funções – o <i>jus variandi</i> funcional	90
10.3.	Desempenho acessório de funções afins – mobilidade funcional e polivalência	92
10.4.	Mudança (baixa) de categoria	93
10.5.	Trabalho em comissão de serviço	94
10.5.1.	Noção	94
10.5.2.	Casos admitidos	94
10.5.3.	Requisitos formais	95
10.5.4.	Regime	96
11.	O local de trabalho	97
11.1.	Noção – a determinabilidade do âmbito geográfico da prestação laboral	97
11.2.	A mobilidade geográfica – mudança de local de trabalho	97
11.2.1.	A mudança de local de trabalho ditada por interesse da empresa	97
11.2.2.	A mudança de local de trabalho ditada por deslocação do estabelecimento da empresa	99
11.3.	O teletrabalho	99
11.3.1.	Noção	99

11.3.2. Acordo de teletrabalho	100
11.3.3. Oposição do empregador ou do trabalhador	100
11.3.4. Duração do teletrabalho	101
11.3.5. Equipamentos e sistemas usados no teletrabalho. Despesas	101
11.3.6. Direitos e deveres do trabalhador. Privacidade	102
12. A necessidade temporária de trabalho – o contrato de trabalho com duração limitada	103
12.1. Pressupostos de temporalidade do vínculo contratual	103
12.2. O contrato a termo	104
12.2.1. Noção	104
12.2.2. Precisão de ideias e distinções importantes (caducidade e despedimento; termo e condição resolutivos)	104
12.2.3. Os motivos que admitem a contratação a termo	105
12.2.4. Regras gerais – falta de motivo admissível; subsistência do motivo em toda a vigência do contrato; concretização e prova do motivo da celebração; sucessão de contratos a termo	108
12.2.5. Requisitos de forma, formalidades e menções obrigatórias	110
12.2.6. Duração dos contratos a termo certo e incerto	11
12.2.7. Renovação e prorrogação dos contratos a termo certo	112
12.2.8. Caducidade dos contratos a termo	114
12.2.9. Compensação	115
12.2.10. Informações relativas a contrato de trabalho a termo	115
13. Duração e organização do tempo de trabalho	116
13.1. Noções (período normal de trabalho – <i>pnt</i> , horário de trabalho, tempo de trabalho/“pausas”, período de funcionamento)	116
13.2. Limites de duração do trabalho	119
13.3. Isenção de horário de trabalho (e limites máximos do <i>pnt</i>)	120
13.3.1. Admissibilidade	120
13.3.2. Modalidades de isenção	120
13.3.3. Retribuição dos trabalhadores com isenção de horário	121
13.4. Organização do tempo de trabalho com adaptabilidade (o <i>pnt</i> flexível – modelos)	122
13.4.1. Modelo 1 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho	122
13.4.2. Modelo 2 – Por acordo individual/proposta do empregador para adesão pelo trabalhador (em 14 dias)	123
13.4.3. Adaptabilidade grupal	124
13.4.4. Excepções	124

13.5. Banco de horas	125
13.6. Horário concentrado	127
13.7. Trabalho suplementar	127
13.7.1. Noção	127
13.7.2. Admissibilidade e dispensa de trabalho suplementar	129
13.7.3. Duração máxima do trabalho suplementar	130
13.7.4. Remuneração por trabalho suplementar e descanso compensatório	131
13.8. Períodos de descanso (descanso semanal, descanso diário, intervalos de descanso)	132
13.8.1. Intervalos de descanso	132
13.8.2. Descanso diário	133
13.8.3. Descanso semanal	133
13.8.4. Dever de abstenção de contactos durante o período de descanso do trabalhador – “direito ao desligamento”	135
13.9. Trabalho nocturno	136
13.9.1. Qualificação	136
13.9.2. Limites e excepções	136
13.9.3. Remuneração	137
13.10. Trabalho a tempo parcial	138
13.10.1. Noções	138
13.10.2. Princípios e regras gerais	138
13.10.3. Forma e menções obrigatórias no contrato	139
13.10.4. Direitos e deveres em regime de tempo parcial	139
13.10.5. Conversão e reversibilidade	140
13.11. Trabalho intermitente	140
14. Férias e feriados	141
14.1. Férias – noções fundamentais	141
14.2. Aquisição do direito a férias e seu vencimento (as férias no ano da contratação e no ano da cessação do contrato e as férias nos contratos de curta duração)	142
14.2.1. Férias no ano da admissão do trabalhador	142
14.2.2. Férias em caso de cessação do contrato	143
14.2.3. Férias em contratos de muito curta duração	144
14.2.4. Férias em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado	144
14.3. Duração do período de férias	146
14.4. Marcação e alteração de férias	146

14.5. Cúmulo de férias	147
14.6. Férias em caso de encerramento do estabelecimento da empresa	147
14.7. Retribuição de férias e subsídio de férias	148
15. Feriados	148
15.1. Elenco	148
15.2. Retribuição	149
16. Faltas	149
16.1. Noções – faltas e atrasos	149
16.2. Faltas justificadas – elenco	150
16.3. Faltas justificadas – comunicação prévia da falta	152
16.4. Faltas justificadas – justificação e prova	153
16.5. Faltas justificadas – efeitos gerais	154
16.6. Faltas injustificadas – noções	154
16.7. Faltas injustificadas – efeitos gerais	154
16.8. Faltas injustificadas – efeito nas férias	155
16.9. Faltas – registo e comunicações	155
17. Retribuição	156
17.1. Noção e critérios para a fixação do respectivo montante	156
17.1.1. Dos critérios, em geral	156
17.1.2. A retribuição mínima (nacional) mensal garantida (“salário mínimo nacional”) – cálculo	157
17.2. Retribuição certa, retribuição variável e retribuição mista	158
17.3. Tempo e forma de cumprimento da retribuição. A retribuição em espécie	158
17.4. Base de cálculo das prestações remuneratórias complementares e acessórias – a retribuição base e as diuturnidades	159
17.5. Qualificação e determinação de prestações remuneratórias complementares	160
17.5.1. Retribuição de férias e subsídio de férias (remissão)	160
17.5.2. Retribuição por subsídio de Natal	160
17.5.3. Retribuição por trabalho suplementar (remissão)	160
17.5.4. Retribuição por trabalho nocturno (remissão)	160
17.5.5. Retribuição por isenção de horário de trabalho (remissão)	160
17.5.6. Retribuição por trabalho prestado em dias feriadados (remissão)	160
17.5.7. Remuneração de ajudas de custo, abono de viagem e subsídio de refeição	160
17.5.8. Gratificações e prémios	161
17.5.9. Participação nos lucros	161

17.5.10. Prestações em espécie (veículo, cartão de crédito, habitação, outros títulos)	161
17.6. Compensações e descontos	162
18. Invalidez do Contrato	163
18.1. Forma e capacidade negocial	163
18.2. O objecto do contrato	163
18.3. Efeitos da invalidez	163
IV – REDUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. O LAY-OFF	167
19. Suspensão do contrato de trabalho – noção, modalidades e principais efeitos – em geral	167
19.1. Noção	167
19.2. Motivos	167
19.3. Direitos e deveres durante a suspensão	168
20. Suspensão do contrato por motivos imputáveis ao trabalhador	168
20.1. Motivos atendíveis	168
20.2. O carácter temporário do impedimento	169
21. Suspensão do contrato em caso de encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento – o encerramento no interesse do empregador	170
21.1. Admissibilidade	170
21.2. Efeitos e procedimento	170
22. Suspensão do contrato por motivos estruturais, de mercado ou tecnológicos que motivam a redução do período normal de trabalho ou a suspensão de contratos de trabalho para viabilizar a empresa ou manter postos de trabalho – o lay-off	171
22.1. Motivos	171
22.2. Modalidades	172
22.3. Comunicações	172
22.4. Procedimento	173
22.5. Duração	173
22.6. Acompanhamento e fiscalização	174
22.7. Direitos do trabalhador	174
22.8. Deveres do empregador	174
22.9. Compensação retributiva	175
22.10. Deveres dos trabalhadores	176

22.11.	O <i>lay-off</i> simplificado (medida excepcional e temporária durante a pandemia de COVID-19)	176
22.11.1.	Pressupostos	176
22.11.2.	Redução temporária dos períodos normais de trabalho e suspensão de contratos de trabalho	177
22.11.3.	Situação de crise empresarial	177
22.11.4.	Apoio	178
23.	Suspensão do contrato por caso fortuito ou de força maior	179
23.1.	Admissibilidade	179
23.2.	Deveres	179
24.	Redução da actividade e dos períodos normais de trabalho	179
25.	Pré-reforma	180
25.1.	Noção	180
25.2.	Constituição	180
25.3.	Direitos e deveres durante a pré-reforma	180
25.4.	Extinção da pré-reforma	181
26.	Licença sem retribuição	181
V – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO		183
27.	Regime geral, excepções e modalidades	183
27.1.	Remissões	183
27.2.	Do carácter imperativo (injuntivo) das normas	184
27.3.	Modalidades	184
28.	Cessação do contrato por caducidade	184
28.1.	Noção	184
28.2.	Caducidade por impossibilidade superveniente de prestar ou receber o trabalho	185
28.2.1.	Em geral	185
28.2.2.	Morte do empregador ou extinção da pessoa colectiva empregadora e insolvência do empregador	185
28.3.	Caducidade por reforma do trabalhador	186
28.4.	Caducidade por verificação do termo (remissão)	187
29.	Revogação por acordo dos sujeitos	187
30.	Denúncia durante o período experimental (remissão)	188
31.	Despedimento pelo empregador com justa causa “subjectiva” (motivos disciplinares)	188
31.1.	Pressupostos materiais do despedimento	188
31.2.	Procedimento disciplinar	190

31.2.1.	Procedimento prévio de inquérito	190
31.2.2.	Comunicação e nota de culpa	190
31.2.3.	Comunicação e nota de culpa (2)	191
31.2.4.	Comunicação e nota de culpa (3)	191
31.2.5.	Suspensão preventiva do trabalhador	191
31.2.6.	Resposta do trabalhador	191
31.2.7.	Remessa de cópia do processo à entidade com competência na área de igualdade de oportunidades de homens e mulheres	192
31.2.8.	Audição de testemunhas e outras diligências probatórias	192
31.2.9.	Decisão final	192
31.3.	Fase judicial (junto do tribunal de trabalho competente)	193
31.3.1.	Providência cautelar de suspensão do despedimento	193
31.3.2.	Ilicitude do despedimento	193
31.3.3.	Apreciação judicial	193
31.3.4.	Efeitos da ilicitude do despedimento	194
31.3.5.	Efeitos da ilicitude do despedimento nos contratos a termo	195
32.	Acção disciplinar em geral	195
33.	Despedimento colectivo	196
33.1.	Pressupostos e fundamentos	196
33.2.	Procedimento e efeitos	196
33.2.1.	Comunicações	196
33.2.2.	Fase de informação, negociação e consulta	196
33.2.3.	Remessa de cópia do processo à entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades de homens e mulheres	197
33.2.4.	Decisão	197
33.2.5.	Efeitos do despedimento colectivo – aviso prévio, crédito de horas e compensação	197
33.2.6.	Efeitos do despedimento colectivo (2) – regime transitório sobre compensação	198
33.2.7.	Fundo de Compensação do Trabalho – garantia do pagamento da compensação	200
34.	Despedimento por extinção do posto de trabalho	201
34.1.	Pressupostos e condições	201
34.2.	Procedimento e efeitos	202
35.	Despedimento por inadaptação do trabalhador	203
35.1.	Pressupostos e condições	203
35.2.	Procedimentos e efeitos	206

36.	Denúncia unilateral, resolução pelo trabalhador e abandono do trabalho	206
36.1.	Denúncia com e sem aviso prévio	206
36.2.	Resolução do contrato pelo trabalhador (com justa causa)	207
36.2.1.	Fundamentos	207
36.2.2.	Procedimento e efeitos	208
36.3.	Abandono do trabalho	209

VI – OBRIGAÇÕES ADMINISTRATIVAS DO EMPREGADOR (ELENCO NÃO EXAUSTIVO)		211
37.	Relatório único	211
38.	Comunicação da adesão ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou a Mecanismo Equivalente (ME)	211
39.	Comunicação de contratação de menor	211
40.	Comunicação de contratação de trabalhador estrangeiro ou apátrida	212
41.	Mapa de férias	212
42.	Registo de tempos de trabalho	212
43.	Mapa de horários de trabalho	212
44.	Pedido de autorização para mudança de categoria	212
45.	Pedido de autorização de redução ou exclusão de intervalos de descanso	213
46.	Registo de sanções disciplinares	213
47.	Registo de trabalho por turnos	213
48.	Afixação de informação sobre parentalidade	213

VII – GARANTIA DE CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO LABORAL		215
49.	Garantia de cumprimento da legislação laboral (art. 28.º da Lei n.º 13/2023, de 3-4)	215

ÍNDICE REMISSIVO		217
BIBLIOGRAFIA SUMÁRIA GERAL		225
ANEXO – Minutas		227
1)	Declaração de confiança e não concorrência	227
2)	Contrato de trabalho a termo incerto por objectivos	229
3)	Contrato de trabalho a termo certo, em regime de comissão de serviço, com isenção de horário de trabalho	233
4)	Comunicação para cessação de contrato a termo	236
5)	Comunicação para renovação de contrato a termo por período diferente	237
6)	Comunicação de falta	238
7)	Comunicação de falta (imprevisível)	239

8) Justificação de falta	240
9) Comunicação de injustificação de falta	241
10) Regulamento sobre assédio no local de trabalho/código de boa conduta	242
11) Regulamento de prevenção e controlo do alcoolismo e da toxicodependência	245
12) Acordo-tipo de teletrabalho	251
13) Comunicação ao trabalhador de elementos do contrato de trabalho no momento da sua celebração	256
14) Comunicação ao trabalhador de elementos do contrato de trabalho no estrangeiro no momento da sua celebração	258