

## ÍNDICE

NOTA PRÉVIA À PRIMEIRA EDIÇÃO (2019)	5
NOTA PRÉVIA À SEGUNDA EDIÇÃO (2023)	7
OS AUTORES	9
LISTA DE ABREVIATURAS	11
<b>I. NOTAS INTRODUTÓRIAS</b>	<b>15</b>
<i>(João Leal Amado)</i>	
<b>II. AS FONTES DE REGULAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>41</b>
1. Nota prévia – circunscrição do âmbito de análise	41
2. Algumas breves considerações sobre as fontes internacionais e europeias	42
3. A Constituição da República Portuguesa	50
4. Os usos laborais	52
5. A relação entre fontes (internas) de regulação	57
5.1. Introdução. Indicação da sequência. Nota prévia sobre a inserção do contrato de trabalho no âmbito das fontes de regulação	57
5.2. Relação entre normas legais e disposições de IRCT	59
5.2.1. A generalidade dos IRCT	59
5.2.2. A Portaria de Condições de Trabalho	66
5.3. Relação entre normas legais e cláusulas de contrato individual de trabalho	69
5.4. Relação entre disposições de IRCT e cláusulas de contrato individual de trabalho	81
<i>(Milena da Silva Rouxinol)</i>	

<b>III. NOÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. DISTINÇÃO DE FIGURAS AFINS</b>	<b>85</b>
1. A noção de contrato de trabalho – generalidades	85
2. Contrato de trabalho <i>versus</i> contrato de prestação de serviço	91
2.1. Subordinação jurídica: a chave da distinção	91
2.2. O método indiciário e a presunção de laboralidade	96
2.3. O problema da eficácia temporal (das diferentes versões) da presunção de laboralidade	101
<i>(Milena da Silva Rouxinol)</i>	
3. O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de contrato de trabalho do art. 12.º-A	107
3.1. O trabalho através de plataformas digitais	107
3.2. Art. 12.º-A: presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital	111
<i>(Teresa Coelho Moreira)</i>	
4. A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: nota breve	121
5. O trabalho juridicamente autónomo, mas economicamente dependente	123
<i>(Milena da Silva Rouxinol)</i>	
<b>IV. DIREITOS DE PERSONALIDADE, PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS</b>	<b>127</b>
1. Introdução	127
2. Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais	132
3. A Lei n.º 58/2019, de 8/08	135
4. Direitos de personalidade	146
4.1. Introdução	146
4.2. Os direitos de personalidade em geral	154
4.3. Os direitos de personalidade em especial	165
4.3.1. Liberdade de expressão e de opinião	165
4.3.2. Integridade física e moral	169
4.3.3. Reserva da intimidade da vida privada	170
4.3.4. Proteção de dados pessoais	178
4.3.5. Dados biométricos	191
4.3.6. Testes e exames médicos	195
4.3.7. Meios de vigilância à distância	204
4.3.8. Controlo sobre os meios de comunicação	229
<i>(Teresa Coelho Moreira)</i>	

<b>V. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS</b>	243
1. Considerações gerais. Fontes	243
2. Direito Antidiscriminação – algumas características	246
3. O fenómeno discriminatório – conceptualização e classificação	253
3.1. Discriminação direta e discriminação indireta	254
3.2. Outras modalidades de discriminação	262
<i>(Milena da Silva Rouxinol)</i>	
4. Discriminação em razão do sexo	265
4.1. Introdução	265
4.2. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal em Portugal	280
4.3. Igualdade salarial	288
4.4. Representatividade das mulheres em cargos dirigentes	289
5. Discriminação em razão da orientação sexual	291
6. Discriminação em razão da religião	301
7. Discriminação em razão da idade	313
<i>(Teresa Coelho Moreira)</i>	
8. Discriminação em razão da deficiência	326
8.1. Considerações gerais: a tutela laboral da discriminação em razão da deficiência – principais corpos normativos	326
8.2. A noção de deficiência e de trabalhador com deficiência ou doença crónica	329
8.3. A proibição de discriminação em razão da deficiência ou doença crónica e o princípio da adaptação razoável	336
8.4. Implicações sistemáticas em matéria de cessação do vínculo laboral	343
8.5. Medidas de ação positiva	347
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	
9. Discriminação algorítmica	349
<i>(Teresa Coelho Moreira)</i>	
<b>VI. O ASSÉDIO NO TRABALHO</b>	365
<i>(João Leal Amado)</i>	
<b>VII. FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>	379
1. Pressupostos para a existência e validade do contrato de trabalho	379
2. Sujeitos. Requisitos relativos aos sujeitos. Capacidade. Requisitos profissionais. Autorização de residência. Outros requisitos	380

3. Declaração de vontade	392
4. Objeto	398
5. Processo de formação do contrato de trabalho	404
5.1. Atos preparatórios. A promessa de contrato de trabalho. O concurso para a celebração de um contrato de trabalho	404
5.2. O modo de formação do consenso: o contrato de trabalho como contrato de adesão	411
6. Formalismo negocial: o princípio da consensualidade e as suas exceções	422
7. Relevância de alguns deveres no processo formação do contrato de trabalho. Deveres de informação	426
7.1. Dever de informação a cargo do empregador	428
7.2. Dever de informação do trabalhador	438
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	
<b>VIII. O PERÍODO EXPERIMENTAL</b>	451
1. Noção e fundamento	451
2. Duração	456
3. Contagem	473
4. Denúncia durante o período experimental. A desnecessidade (de invocação) de causa justificativa	475
<i>(Milena da Silva Rouxinol)</i>	
<b>IX. INVALIDADE E CONTRATO DE TRABALHO</b>	485
1. Considerações gerais	485
2. Invalidade parcial. Efeitos da invalidade parcial	487
3. Invalidade total. Efeitos da invalidade total	498
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	
<b>X. A ATIVIDADE CONTRATADA</b>	511
1. Definição da atividade contratada: o princípio da contratualidade do objeto; a reconfiguração legal do objeto do contrato de trabalho	511
2. Modificação unilateral da atividade contratada: o princípio da invariabilidade da prestação e o regime legal do <i>ius variandi</i> ; o espaço da autonomia negocial individual e coletiva	520
3. A tutela da categoria	531
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	
<b>XI. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO</b>	537
1. Pluralismo tipológico e modalidades de contrato de trabalho	537

2. Contrato a termo	542
2.1. Noção, modalidades e figuras próximas	542
2.2. Regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo	544
2.2.1. Porquê uma regulação restritiva?	544
2.2.2. A disciplina legal do contrato a termo resolutivo: regras comuns	549
2.2.2.1. Requisitos materiais e formais	549
2.2.2.1.1. Requisitos materiais	549
2.2.2.1.2. Requisitos formais	557
2.2.2.2. A veracidade do motivo justificativo	564
2.2.3. Sucessão de contratos	567
2.2.4. Deveres especiais a cargo do empregador	579
2.2.5. Que papel para a contratação coletiva? A natureza absolutamente imperativa da disciplina legal	580
2.2.6. Regime jurídico – Regras próprias de cada submodalidade	582
2.2.6.1. Contrato a termo resolutivo certo	582
2.2.6.1.1. Admissibilidade	582
2.2.6.1.2. Duração	589
2.2.6.1.3. Renovação	592
2.2.6.1.4. Caducidade	598
2.2.6.2. Contrato a termo resolutivo incerto	605
2.2.6.2.1. Admissibilidade	606
2.2.6.2.2. Duração	607
2.2.6.2.3. Caducidade	607
2.2.7. A questão da (in)aponibilidade da condição resolutive ao contrato de trabalho	611
3. Trabalho temporário	613
3.1. Generalidades	613
3.2. Delimitação de figuras afins	616
3.3. O trabalho temporário no sistema jurídico português	619
3.4. Condições de trabalho	627
4. Contrato a tempo parcial	629
4.1. Generalidades	629
4.2. O trabalho a tempo parcial no sistema jurídico português	630
4.3. Modalidades	632
4.4. Condições de validade	633
4.5. Condições de trabalho	636
5. Contrato de trabalho intermitente	640

5.1. Noção. O <i>genus</i> e as espécies	640
5.2. Distinção de figuras afins	643
5.3. Requisitos de admissibilidade	645
5.4. Forma e conteúdo	647
5.5. Direitos e deveres do trabalhador intermitente	649
5.6. Contrato de trabalho intermitente <i>versus</i> contrato a termo	652
6. Comissão de serviço	656
6.1. Noção e modalidades	656
6.2. Requisitos substanciais e formais	658
6.3. Cessação da comissão de serviço e suas consequências	663
7. Teletrabalho	666
7.1. Considerações gerais	666
7.2. O teletrabalho no ordenamento jurídico português	670
7.2.1. Noção, âmbito e figuras próximas	671
7.2.2. Modos de implementação	679
7.2.2.1. Teletrabalho instituído por acordo	679
7.2.2.1.1. Momento, formação, conteúdo e forma do acordo	680
7.2.2.1.2. Duração e cessação do acordo	687
7.2.2.2. Teletrabalho como direito do teletrabalhador	696
7.2.2.3. Direitos e deveres das partes	703
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	

<b>XII. PACTOS DE LIMITAÇÃO À LIBERDADE DE TRABALHO</b>	711
1. Pactos de não concorrência	712
1.1. Considerações introdutórias	712
1.2. O alcance do art. 136.º, n.º 1, do CT	716
1.3. Requisitos de validade	717
1.3.1. Requisitos formais	717
1.3.2. Requisitos materiais	720
1.4. Cessação do pacto de não concorrência	729
1.5. Incumprimento do pacto de não concorrência	734
2. Pacto de permanência	737
2.1. Considerações preliminares	737
2.2. Requisitos de validade	739
2.2.1. Requisitos formais	739
2.2.2. Requisitos materiais	743
2.3. Cessação do pacto de permanência	749
3. Pactos de exclusividade	755

3.1. Notas gerais	755
3.2. A questão da (in)admissibilidade das cláusulas de exclusividade	757
3.3. As condições de validade	761
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	
<b>XIII. LOCAL DE TRABALHO</b>	765
1. A definição do local de trabalho	765
2. Modificação do local de trabalho	772
2.1. Considerações gerais	772
2.2. As possibilidades de transferência unilateral à luz do CT	774
2.3. As transferências unilaterais autorizadas pelo contrato	786
2.4. O espaço reservado à autonomia coletiva	791
2.5. Casos especiais: a transferência dos representantes dos trabalhadores; a transferência a pedido do trabalhador vítima de violência doméstica	792
<i>(Joana Nunes Vicente)</i>	
<b>XIV. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO</b>	801
1. O conceito de tempo de trabalho (e de tempo de repouso)	801
1.1. Considerações preliminares	801
1.2. Tempo de trabalho: um conceito tripartido	805
1.2.1. Tempo de (hetero)disponibilidade – como circunscrevê-lo?	805
1.2.1.1. O trabalho “à chamada” em períodos “de prevenção”	806
1.2.1.2. Os períodos de deslocação	812
1.2.2. Os períodos equiparados a tempo de trabalho	817
2. O tempo de descanso e o <i>novo</i> dever de abstenção de contacto	818
3. Período normal de trabalho	826
3.1. Noção, natureza e limites	826
3.2. Alteração do período normal de trabalho	828
4. Horário de trabalho	829
4.1. Noção e natureza	829
4.2. Limites na fixação do horário de trabalho	833
4.3. Modalidades de horário de trabalho	834
4.4. Modificação do horário de trabalho	837
4.5. Elaboração e publicidade do mapa de horário de trabalho	843
5. Trabalho suplementar	844
5.1. Noção	844

5.1.1.	O recorte positivo do conceito	844
5.1.2.	O caso especial dos trabalhadores em regime de isenção de horário	844
5.1.3.	O recorte negativo	845
5.1.4.	O trabalho fora do horário não solicitado pelo empregador	848
5.2.	Condições de exigibilidade	850
5.2.1.	Situações materiais que legitimam o recurso ao trabalho suplementar	850
5.2.2.	A recusa da prestação de trabalho suplementar	852
5.3.	Limites	854
5.4.	Efeitos da prestação de trabalho suplementar	854
5.4.1.	Descanso compensatório	854
5.4.2.	O acréscimo retributivo	855
5.5.	Registo e comunicação	857
6.	Formas de organização flexível do tempo de trabalho	857
6.1.	Adaptabilidade	859
6.1.1.	Noção e alcance prático da figura	859
6.1.2.	Modalidades. A adaptabilidade grupal	861
6.1.3.	Período de referência	868
6.2.	Banco de horas	870
6.2.1.	Noção e alcance prático da figura	870
6.2.2.	Modalidades	874
6.3.	Horário concentrado	877
6.4.	Cumulação de mecanismos de flexibilidade do tempo de trabalho	879
6.5.	Isenção de horário	880
6.5.1.	Noção e modalidades	880
6.5.2.	Requisitos de validade formal e material	882
6.5.3.	Limites e efeitos da aplicação do regime de isenção	886
6.5.4.	Cessação do regime de isenção de horário de trabalho	891
	<i>(Milena da Silva Rouxinol e Joana Nunes Vicente)</i>	
<b>XV. FERIADOS</b>		893
1.	Noção e elenco	893
2.	Feriados obrigatórios, feriados facultativos e feriados de dia facultativo	894
3.	Regime jurídico	895

*(Milena da Silva Rouxinol)*



<b>XVI. O DIREITO A FÉRIAS</b>	899
1. Noção, natureza e algumas características jurídicas	899
2. A dinâmica do direito a férias – regime-regra	904
3. A duração do período de férias – regime-regra	907
4. Regimes especiais	911
4.1. O direito a férias no ano da admissão do trabalhador	911
4.2. O direito a férias nos contratos com duração inferior a seis meses	921
4.3. O direito a férias em caso de suspensão do contrato de trabalho	923
5. Marcação do período de férias	931
6. Alteração do período de férias	936
6.1. Alteração por motivo relativo à empresa	937
6.2. Alteração por motivo relativo ao trabalhador	938
7. Cessação do contrato de trabalho e direito a férias	952
8. Violação do direito a férias	955
9. Exercício de outra atividade durante as férias	964
10. Retribuição e subsídio de férias	966
10.1. Retribuição de férias	967
10.2. O subsídio de férias	974

*(Milena da Silva Rouxinol)*

<b>XVII. AS FALTAS AO TRABALHO</b>	977
1. Considerações gerais. A noção de falta ao trabalho	977
2. Tipos de falta	979
3. Imperatividade da qualificação legal das faltas como justificadas e sua duração	992
4. Deveres de comunicação da ausência e de prova do seu motivo justificativo	995
5. Efeitos das faltas	996
5.1. Faltas justificadas	996
5.2. Faltas injustificadas	998
5.2.1. Perda retributiva e desconto na antiguidade	998
5.2.2. Consequências disciplinares	999
5.2.2.1. Falta injustificada: necessariamente uma infração disciplinar?	999
5.2.2.2. O alcance da alínea g) do n.º 2 do art. 351.º	1011
5.2.2.3. Desobediência ilegítima e faltas injustificadas – infrações autónomas?	1014

*(Milena da Silva Rouxinol)*

<b>XVIII. RETRIBUIÇÃO</b>	1017
1. Noção e estrutura da retribuição	1017
2. Qualificação	1021
2.1. Considerações gerais	1021
2.2. Revisitando o subsídio de refeição	1025
3. Modalidades	1028
4. Prestações complementares ou acessórias: a base de cálculo	1030
5. Determinação do valor da retribuição	1033
6. Cumprimento da obrigação retributiva	1041
6.1. Forma e prova do cumprimento	1041
6.2. Lugar e tempo do cumprimento	1043
7. A especial tutela da retribuição	1045
7.1. Compensação da obrigação retributiva	1046
7.2. Cessão do crédito retributivo	1050
7.3. Prescrição dos créditos laborais	1052
7.3.1. A prescrição de créditos	1052
7.3.2. A <i>ratio</i> do art. 337.º, n.º 1, do CT	1054
7.3.3. A crítica ao art. 337.º, n.º 1, do CT: o défice de justiça	1056
7.3.4. A crítica de BERNARDO LOBO XAVIER: o défice de segurança jurídica	1058
7.4. Renúncia aos créditos laborais	1061
7.4.1. A velha questão	1061
7.4.2. A nova solução: o n.º 3 do art. 337.º do CT	1067
7.4.3. Remissão ou quitação?	1072
	<i>(João Leal Amado)</i>
<b>XIX. GARANTIAS DE CRÉDITOS DO TRABALHADOR</b>	1077
1. Privilégios creditórios	1077
1.1. O privilégio mobiliário geral	1078
1.2. O privilégio imobiliário especial	1081
2. Responsabilidade solidária de sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo	1086
3. Responsabilidade de sócios, gerentes e administradores	1090
4. Fundo de Garantia Salarial	1093
4.1. Introdução. Origem e evolução do regime.	1093
4.2. Situações abrangidas	1096
4.3. Créditos abrangidos e limites de intervenção do FGS	1100
4.3.1. Limite temporal: o “período de referência”	1101
4.3.2. Limite(s) quantitativo(s)	1103

4.4. Prazo para apresentar o requerimento	1105
4.5. Sub-rogação legal	1110
4.6. Relação com o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho ( <i>Catarina Gomes Santos</i> )	1113
<b>XX. TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA</b>	1117
1. Aspectos preliminares	1117
2. A hipótese normativa	1120
2.1. Os conceitos de <i>unidade económica</i> e de <i>transmissão</i>	1120
2.2. Hipóteses excluídas	1138
3. A transmissão da posição do empregador	1145
3.1. A conservação dos contratos de trabalho e a manutenção das condições contratuais	1145
3.2. A responsabilidade civil e contraordenacional do transmissário	1148
3.3. Círculo de trabalhadores (não) visados pelo fenómeno transmissivo	1149
3.3.1. Trabalhadores <i>lato sensu</i>	1149
3.3.2. Trabalhadores despedidos antes da transmissão	1151
3.3.3. Trabalhadores transferidos para outro local de trabalho antes da transmissão	1155
3.3.4. Acordos de exclusão – sua (in)admissibilidade	1155
3.3.5. Trabalhadores opositores (e direito de resolução contratual)	1156
4. Aspectos procedimentais	1166
5. Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (referência breve)	1168
( <i>Milena da Silva Rouxinol</i> )	
<b>XXI. SUSPENSÃO DO CONTRATO</b>	1171
1. Noção, fundamento e efeitos gerais da suspensão	1171
2. Suspensão individual, por facto respeitante ao trabalhador	1173
3. Suspensão coletiva, por facto respeitante ao empregador	1180
3.1. Situações de crise empresarial	1180
3.2. Encerramento temporário do estabelecimento	1184
4. Suspensão consensual, por mútuo acordo	1186
5. Suspensão por decisão do trabalhador	1188
5.1. O caso dos “salários em atraso”	1188
5.2. O caso da violência doméstica	1191
( <i>João Leal Amado</i> )	

<b>XXII. CESSAÇÃO DO CONTRATO</b>	1195
1. Significado e alcance do regime da cessação do contrato de trabalho	1195
2. Formas de cessação do contrato de trabalho	1200
3. Extinção por caducidade	1202
3.1. A caducidade em geral	1202
<i>(João Leal Amado)</i>	
3.2. Caducidade do contrato de trabalho pelo encerramento total e definitivo de empresa	1208
4. Efeitos da declaração de insolvência (do empregador) sobre os contratos de trabalho	1213
4.1. Regime normativo aplicável	1213
4.2. Os destinos possíveis da empresa e, conseqüentemente, dos contratos de trabalho	1216
4.2.1. Manutenção em atividade	1216
4.2.2. Encerramento	1220
4.2.3. Transmissão	1223
4.3. A qualificação dos créditos laborais no processo de insolvência	1225
<i>(Catarina Gomes Santos)</i>	
5. Extinção por mútuo acordo (revogação)	1231
5.1. A cessação por acordo	1231
5.2. A exigência de forma escrita	1232
5.3. A compensação pecuniária global	1234
5.4. A cessação do acordo de revogação	1236
6. Extinção por despedimento com justa causa	1240
6.1. Noção de justa causa de despedimento	1240
6.2. Os deveres do trabalhador (breve referência)	1243
6.3. As condutas extralaborais do trabalhador: candidatas positivas a constituir justa causa de despedimento?	1249
6.4. O poder e o procedimento disciplinar	1251
6.4.1. Os poderes do empregador: o poder disciplinar	1251
6.4.2. O procedimento disciplinar	1257
<i>(João Leal Amado)</i>	
7. Os despedimentos por causas objetivas	1268
7.1. Despedimento coletivo	1268
7.1.1. O princípio da segurança no emprego e o despedimento por causas objetivas	1268
7.1.2. Configuração e evolução legislativa do despedimento coletivo	1271
7.1.3. Noção e fundamentos do despedimento coletivo	1272

7.1.4.	Número de trabalhadores abrangidos e período de referência	1272
7.1.5.	Motivação	1275
7.1.6.	Procedimento do despedimento coletivo	1283
7.1.7.	Direitos dos trabalhadores abrangidos pela decisão do despedimento coletivo	1293
7.1.7.1.	Crédito de horas durante o prazo do aviso prévio	1294
7.1.7.2.	Denúncia do contrato durante o aviso prévio, sem prejuízo do direito a compensação	1294
7.1.7.3.	Compensação pecuniária	1296
7.1.7.3.1.	Fórmula de cálculo e regras de aplicação no tempo	1298
7.1.7.3.2.	Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)	1306
7.1.7.3.3.	A presunção de aceitação do despedimento e respetiva ilisão (art. 366.º n.os 4 e 5, do CT)	1308
7.1.8.	Fundamentos de ilicitude, impugnação judicial e suspensão do despedimento coletivo	1314
7.2.	Despedimento por extinção do posto de trabalho*	1317
7.2.1.	Configuração e evolução legislativa do despedimento por extinção do posto de trabalho	1317
7.2.2.	Noção e fundamentos do despedimento por extinção do posto de trabalho	1318
7.2.2.1.	Noção legal	1318
7.2.2.2.	Motivação	1320
7.2.3.	Requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho	1321
7.2.3.1.	Inimputabilidade dos motivos invocados	1321
7.2.3.2.	Impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho	1322
7.2.4.	As alterações introduzidas pela Reforma Laboral de 2012 (Lei n.º 23/2012) e a respetiva apreciação de inconstitucionalidade pelo TC (Acórdão n.º 602/2013): a eliminação do dever de oferta de um posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador	1323
7.2.5.	As repercussões legislativas do Acórdão do TC n.º 602/2013: a Lei n.º 27/2014 e a reposição do dever de oferta de posto de trabalho alternativo “compatível”	1326

7.2.6. Inexistência de contratos de trabalho a termo para as mesmas funções	1327
7.2.7. Inaplicabilidade do regime do despedimento coletivo	1328
7.2.8. Critérios de seleção dos trabalhadores a despedir	1329
7.2.9. As alterações introduzidas pela Reforma Laboral de 2012 (Lei n.º 23/2012) e a respetiva apreciação de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 602/2013): a eliminação da ordem legal de critérios	1330
7.2.10. As repercussões legislativas do Acórdão do TC n.º 602/2013: a Lei n.º 27/2014 e a previsão de uma (nova) ordem legal de critérios de seleção do trabalhador a despedir	1333
7.2.11. Procedimento do despedimento por extinção do posto de trabalho	1338
7.2.12. Direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho	1341
7.2.13. Fundamentos de ilicitude, impugnação judicial e suspensão do despedimento por extinção do posto de trabalho	1342
<i>(Catarina Gomes Santos)</i>	
7.3. Despedimento por inadaptação	1343
8. Meios de reação contra o despedimento	1353
9. Ilicitude do despedimento: causas e efeitos da ilicitude	1358
9.1. As causas de ilicitude do despedimento	1358
9.2. Os efeitos da ilicitude do despedimento	1364
9.2.1. A ilicitude/invalidade do despedimento	1364
9.2.2. Os “salários intercalares”	1367
9.2.3. A reintegração do trabalhador	1377
9.2.4. A “indenização de antiguidade”	1386
9.2.5. O despedimento irregular	1391
9.2.6. Despedimento ilícito e contrato a termo	1395
<i>(João Leal Amado)</i>	
10. Extinção por iniciativa do trabalhador (demissão)	1397
10.1. Demissão com aviso prévio (denúncia)	1397
10.1.1. O princípio da livre demissão	1397
10.1.2. A revogação da denúncia	1403
10.2. Demissão com justa causa (resolução)	1408
10.2.1. A noção de justa causa	1408

10.2.2. Procedimento para resolução do contrato	1411
10.2.3. Indemnização devida ao trabalhador	1413
10.2.4. Compensação devida ao trabalhador: o caso da transmissão da empresa	1414
10.2.5. Indemnização a pagar pelo trabalhador	1418
10.3. O abandono do trabalho	1419

*(João Leal Amado)*