

GUIA PRÁTICO DO CÓDIGO DO TRABALHO:

NOTA: A informação contida neste Guia, não dispensa a consulta na íntegra, do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – que aguarda ainda regulamentação), para aprofundamento dos assuntos referidos.

Índice dos assuntos abordados:

Contrato de Trabalho

- Presunção no Contrato de Trabalho
- Protecção de dados pessoais
- Testes e exames médicos
- Meios de vigilância a distância
- Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

Protecção da maternidade e da Paternidade

- Maternidade e paternidade
- Regime Jurídico da Protecção da Maternidade e da Paternidade:
- Dispensas na gravidez para consultas, amamentação e aleitação
- Protecção especial da grávida, puérpera ou lactante
- Trabalho Nocturno
- Protecção no despedimento
- Licença por maternidade
- Licença por paternidade
- Faltas para assistência a menores (filhos e netos)

Informações Obrigatórias

- Dever mútuo

Forma do contrato de trabalho

- Verbal e escrita

Período experimental

- Noção
- Denúncia do contrato
- Contagem do período experimental
- Contratos por tempo indeterminado
- Contratos a termo
- Contratos em comissão de serviço
- Redução e exclusão
- Aplicação do regime

Objecto do contrato

- Definição do objecto
- Título profissional

Direitos, Deveres e Garantias das Partes

- Princípio geral
- Deveres do empregador
- Deveres do trabalhador
- Garantias do trabalhador
- Formação profissional
- Formação contínua

Cláusulas Acessórias do Contrato de Trabalho

- Condição e termo

Termo resolutivo

- Admissibilidade do contrato
- Outros casos de admissibilidade
- Justificação do termo
- Formalidades do contrato
- Conversão em contrato sem termo
- Contratos sucessivos
- Informações
- Preferência na admissão
- Formação profissional
- Taxa social única

Contrato a termo certo

- Renovação do contrato
- Conversão em contrato sem termo
- Prazo inferior a seis meses

Contrato a termo incerto

- Admissibilidade do contrato
- Duração
- Conversão em contrato sem termo

Prestação do Trabalho

- Registo
- Limites máximos dos períodos normais de trabalho
- Adaptabilidade
- Regime especial de adaptabilidade

Horário de Trabalho

- Definição do horário de trabalho
- Intervalo de descanso
- Descanso diário

Condições de isenção de horário de trabalho

- Efeitos da isenção de horário de trabalho
- Mapas de horário de trabalho

Trabalho Nocturno

- Noção

Trabalho Suplementar

- Noção
- Obrigatoriedade
- Condições da prestação e limites da duração

Descanso compensatório

- Registo
- Descanso semanal obrigatório

Férias

- Direito a férias
- Aquisição do direito a férias
- Duração do período de férias
- Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses
- Cumulação de férias
- Encerramento da empresa ou estabelecimento
- Marcação do período de férias
- Doença no período de férias
- Efeitos da cessação do contrato de trabalho

Faltas

Noção
Tipos de faltas
Comunicação da falta justificada
Prova da falta justificada
Efeitos das faltas justificadas
Efeitos das faltas injustificadas
Efeitos das faltas no direito a férias

Retribuição

Subsídio de Natal
Retribuição do período de férias
Trabalho nocturno
Trabalho suplementar
Feriados
Ajudas de custo e outros abonos
Gratificações
Determinação do valor da retribuição
Pagamento da retribuição

Mudanças Contratuais

Mobilidade
Mudança de categoria
Mobilidade funcional
Mobilidade geográfica

Redução da Actividade e Suspensão do Contrato

Possibilidade de redução ou suspensão
Redução do trabalho e suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador
Situações de crise empresarial
Comunicação aos trabalhadores
Duração
Direitos do trabalhador
Deveres do empregador
Compensação retributiva (*)
Comparticipação na compensação retributiva
Deveres do trabalhador
Férias
Subsídio de Natal
Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade
Caso fortuito ou motivo de força maior

Cessação do Contrato

Proibição de despedimento sem justa causa
Regime imperativo
Modalidades de cessação do contrato de trabalho
Documentos a entregar ao trabalhador
Devolução de instrumentos de trabalho
Caducidade
Causas de caducidade
Caducidade do contrato a termo certo
Caducidade do contrato a termo incerto
Ilicitude da cessação do contrato a termo certo ou incerto
Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa
Revogação
Cessação por acordo
Exigência da forma escrita
Cessação do acordo de revogação

Cessação por iniciativa do empregador

Despedimento por facto imputável ao trabalhador
Justa causa de despedimento
Processo disciplinar escrito
Inquérito prévio
Suspensão preventiva do trabalhador
Comunicação da nota de culpa
Resposta à nota de culpa
Instrução
Decisão no processo disciplinar
Cessação do contrato
Processo especial para as Microempresas (**menos de 10 trabalhadores**)
Outros procedimentos especiais
Contra-ordenações
Ilicitude do despedimento
Suspensão do despedimento
Impugnação do despedimento
Efeitos da ilicitude
Compensação
Reintegração
Indemnização em substituição da reintegração

Despedimento Colectivo

Noção
Aviso prévio
Crédito de horas
Denúncia
Compensação (*1)
Comunicações obrigatórias
Informações e negociações
Decisão
Contra-ordenações
Ilicitude do despedimento
Efeitos da ilicitude
Suspensão do despedimento
Impugnação do despedimento

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Noção
Requisitos exigidos
Direito do trabalhador despedido
Comunicações
Consultas
Decisão
Contra-ordenações
Ilicitude do despedimento
Efeitos da ilicitude
Suspensão do despedimento
Impugnação do despedimento

Despedimento por inadaptação

Noção
Situações de inadaptação
Requisitos a cumprir
Comunicações
Consultas
Decisão
Contra-ordenações
Ilicitude do despedimento

Efeitos da ilicitude
Suspensão do despedimento
Impugnação do despedimento

Cessação por iniciativa do trabalhador

Resolução do contrato
Regras gerais
Procedimento
Impugnação da resolução
Resolução ilícita
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita
Denúncia do contrato
Aviso prévio
Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio
Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato
Abandono do trabalho
Regime transitório

Contra-ordenações Laborais:

Contrato de Trabalho - (art.10º - CT)

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas.

Presunção no Contrato de Trabalho – (art. 12º - CT)

Presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição.

Portanto, verificando-se todas estas situações, se conclui que existe contrato de trabalho e não outro contrato qualquer. Tornando-se mais fácil, clarificar algumas situações duvidosas, em que, sob a capa de contrato de prestação de serviços (com passagem de recibos de IRS modelo nº 6 – também chamados Recibos Verdes), há contratos de trabalho subordinado.

Protecção de dados pessoais – (art. 17º - CT)

O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, (salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho) ou à sua saúde ou estado de gravidez, (salvo se justificadas, neste caso, por particulares exigências da natureza da actividade).

A fundamentação do pedido de informações deve ser feita por escrito. O candidato a emprego ou o trabalhador que tiver fornecido dados pessoais, tem direito ao controlo dos respectivos dados, podendo tomar conhecimento dos mesmos, dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação ou actualização. Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

A violação pelo empregador do regime acima indicado quanto ao pedido de informações sobre a vida privada, o estado de saúde ou gravidez constitui contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Testes e exames médicos – (art. 19º - CT)

Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências da actividade o justifiquem e a respectiva fundamentação seja apresentada por escrito.

O empregador não pode, em caso algum, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

A violação pelo empregador daquelas normas constitui contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Meios de vigilância a distância – (art. 20º - CT)

O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, para controlar o desempenho profissional do trabalhador, só o podendo fazer para protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências da actividade o justifiquem, devendo informar disso os trabalhadores.

A utilização de meios de vigilância, em violação do acima referido, constitui contra-ordenação muito grave e a omissão de informação aos trabalhadores constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação – (art. 21º - CT)

O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de mensagens de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico, podendo, no entanto, o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação da empresa, incluindo o correio electrónico.

Protecção da maternidade e da Paternidade

Maternidade e paternidade – (art. 33º a 52º - CT e art. 3º, nº 2 - Prêambulo)

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e, por isso, a mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua acção em relação aos filhos, nomeadamente no que respeita à sua educação.

Para a protecção da maternidade, a lei distingue e define as seguintes três situações, nas quais é sempre necessário que a trabalhadora informe, por escrito, o empregador e comprove o seu estado pela apresentação de atestado médico:

Trabalhadora grávida - toda a trabalhadora em estado de gestação;

Trabalhadora puérpera - toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias imediatamente seguintes ao parto;

Trabalhadora lactante - toda a trabalhadora que amamenta o filho.

Ainda no âmbito da protecção da maternidade e da paternidade, são fixados os direitos que, de seguida, se enumeram.

Dispensas na gravidez para consultas, amamentação e aleitação – (art. 39º, 50º nº2, 643º nº2 – CT)

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dispensa do trabalho para aleitação do filho até este perfazer um ano. As dispensas contam como prestação efectiva de serviço, não determinando a perda de quaisquer direitos.

A violação destes direitos constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Protecção especial da grávida, puérpera ou lactante – (art.45º, 46º, 49º, 50º nº1.f, 643º)

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada do regime de adaptabilidade do período de trabalho (o mesmo acontece em caso de só haver aleitação e aquele regime afectar a regularidade desta), como não está obrigada a prestar trabalho suplementar até o filho perfazer 12 meses (este último direito é aplicável ao pai que beneficiou da licença por paternidade, em substituição da mãe, nas condições referidas mais à frente).

A violação destes direitos é contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Trabalho Nocturno

A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto (metade daquele período deve ser anterior à data presumível do parto) e restante período de gravidez, com apresentação de atestado médico, que comprove que a dispensa é necessária para a sua saúde ou do futuro filho.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, um horário de trabalho diurno compatível, sempre que isso não seja possível, é dispensada do trabalho (estas dispensas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeito de retribuição).

Protecção no despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (“Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego”) e presume-se sempre feito sem justa causa.

O parecer referido deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias seguintes à recepção do processo de despedimento pela referida entidade.

Se o parecer for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. O despedimento sem que aquele parecer tenha sido pedido é inválido, cabendo ao empregador provar que o solicitou.

Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta pode optar entre a reintegração ou indemnização, a fixar pelo tribunal, de 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade (o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode fixar indemnizações mais elevadas), num mínimo de 6 meses.

A trabalhadora tem ainda direito a indemnização por danos não patrimoniais.

Licença por maternidade – (art. 35º, 50º nº1 a) , 643º nº1)

A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro (exemplo: se nascerem dois gémeos, a mãe tem direito a licença de 150 dias e se forem três gémeos terá 180 dias).

É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período pode ser suspenso enquanto durar o internamento, desde que a mãe o solicite.

Licença por paternidade – (art. 36º, 50º nº1 a) , 643º nº2)

O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao resto desse período, se esta já tiver gozado alguns dias, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;

O pai pode, ainda, dividir com a mãe a licença de maternidade, por acordo entre ambos. Neste caso, a mãe tem de gozar, como se disse, pelo menos seis semanas a seguir ao parto.

No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença do pai é de 30 dias. Entretanto, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, verificadas no período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto, o pai tem os direitos a licença atrás descritos.

O gozo destas licenças pelo pai tem o mesmo regime que o acima referido para a licença por maternidade.

A violação destes direitos integra a prática de contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Faltas para assistência a menores (filhos e netos) – (art. 37º, 40º a 42º, 45º, 50º nº1 d) e g) , 643º nº2)

Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos. No caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar.

O direito a faltar existe ainda quando, independentemente da idade, o filho, adoptado ou enteado tenha deficiência ou doença crónica. Este direito (também aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança) não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Além disso, o trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos e que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação.

Estas faltas implicam perda de retribuição, mas não consideradas como tempo de serviço efectivo.

A violação destes direitos constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Informações Obrigatórias – (art. 97º a 99º - CT)

Dever mútuo

O empregador e o trabalhador têm o dever mútuo de informação, respectivamente, sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho e da prestação da actividade laboral.

O empregador deve prestar ao trabalhador, por escrito, em um ou vários documentos por si assinados, informações relativas aos direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho, nomeadamente as seguintes:

- A respectiva identificação e, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação;
- O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- A categoria do trabalhador e a descrição sumária das funções;

- A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- A duração previsível do contrato, se este tiver termo;
- A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- O valor e a periodicidade da retribuição;
- O período normal de trabalho diário e semanal;
- O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) aplicável, quando seja o caso.

Se o contrato de trabalho for reduzido a escrito, aquelas informações podem constar deste documento.

Além disso, a informação sobre férias, aviso prévio, retribuição e período normal de trabalho pode ser substituída pela referência às respectivas disposições legais, de IRCT ou regulamento de empresa.

Os documentos com as informações devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias seguintes ao início da execução do contrato, mesmo que este não chegue a Ter aquela duração.

A violação de qualquer das regras, acima discriminadas, constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Forma do contrato de trabalho – (art.102º, 103º - CT)

Verbal e escrita

O contrato de trabalho não depende de forma especial, podendo ser verbal.

No entanto, estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente, os seguintes casos:

- Contrato-promessa de trabalho;
- Contrato para prestação subordinada de teletrabalho;
- Contrato de trabalho a termo;
- Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário;
- Contrato de trabalho em comissão de serviço;
- Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
- Contrato de trabalho a tempo parcial;
- Contrato de pré-reforma;
- Contrato de cedência ocasional de trabalhadores.

Dos contratos escritos deve sempre constar a identificação e a assinatura das partes.

Período experimental – (art. 104º, 105º, 106º, 107º, 108º, 109º, 110º, preâmbulo art. 9º a) – CT)

Noção

O período experimental, que conta para a antiguidade do trabalhador, corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a permitir a avaliação do interesse na sua manutenção.

Denúncia do contrato

Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias para fazer cessar o contrato.

Contagem do período experimental

O período experimental começa a contar-se a partir do início da prestação do trabalhador, incluindo as acções de formação profissional ministradas pelo empregador ou frequentadas por sua determinação, desde que não excedam metade do período experimental.

Não contam para o período experimental os dias de falta, mesmo justificadas, de licença, de dispensa e de suspensão do contrato.

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado (sem prazo), o período experimental tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo (a prazo), o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele período.

Contratos em comissão de serviço

Nos contratos em comissão de serviço, só há período experimental, que não pode ser superior a 180 dias, se estiver expressamente previsto no respectivo acordo.

Redução e exclusão

A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) ou por acordo escrito das partes. O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Aplicação do regime

O regime do período experimental, acima descrito, só se aplica aos contratos celebrados ou iniciados após a sua entrada em vigor, ou seja a partir de 1 de Dezembro de 2003.

Objecto do contrato – (art.111º, 112º, 113º - CT)

Definição do objecto

Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado, podendo fazê-lo por remissão para a categoria profissional constante do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) aplicável ou de regulamento interno de empresa.

Título profissional

Nas actividades cujo exercício está legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

Se a carteira profissional ou título vierem a ser retirados ao trabalhador, por decisão que já não admita recurso, o contrato caduca logo que as partes disso sejam disso notificadas.

Direitos, Deveres e Garantias das Partes – (art. 119º, 120º, 121º, 122º, 123º, 124º, 125º - CT)

Princípio geral

O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé, colaborando na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente

proporcionando-lhe formação profissional;

- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

A violação deste último dever é considerada contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias (este dever de obediência respeita também às ordens e instruções dadas pelos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos pelo empregador);
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código e nos IRCT;
- Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do trabalho;
- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do trabalho e nos IRCT, ou quando haja acordo;
- Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros

estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

A actuação contrária às garantias do trabalhador, que se acabam de referir, constitui contra-ordenação muito grave.

Formação profissional

O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional e este deve participar de modo diligente nessas acções.

O Estado deve garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional, tendo em vista:

- Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens;
- Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados;
- Garantir o direito individual à formação;
- Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados;
- Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência;
- Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.

Formação contínua

No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- Promover o desenvolvimento das qualificações dos seus trabalhadores;
- Organizar a formação na empresa;
- Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação da empresa;
- Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores.

A formação contínua de trabalhadores no activo deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

A cada trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 20 horas anuais de formação certificada, que passarão para 35 horas a partir de 2006 (estas horas de formação, caso não sejam realizadas, podem converter-se em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos). Esta matéria será objecto de legislação especial.

O não cumprimento dos deveres de formação contínua é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Cláusulas Acessórias do Contrato de Trabalho – (art. 127º, 128º, 129º a 148º - CT)

Condição e termo

O contrato de trabalho pode ser sujeito a termo resolutivo, certo ou incerto (é o que anteriormente se chamava prazo certo ou incerto), desde que feito por escrito. Os requisitos, abaixo referidos, para a celebração de contratos com termo resolutivo (a prazo) podem ser afastados ou modificados por IRCT, excepto no que se refere à contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

Termo resolutivo

Admissibilidade do contrato

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas

necessidades.

Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Outros casos de admissibilidade

Além destas situações, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

A violação do regime que se acaba de caracterizar integra a prática de contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Justificação do termo

Os contratos celebrados fora daqueles casos consideram-se celebrados sem termo, o mesmo acontecendo se a cláusula do termo (prazo) tiver por fim iludir a aplicação das disposições dos contratos sem termo. A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

Mas esses factos têm que ser discriminados no contrato, sob pena de este ser considerado celebrado sem termo (prazo). E não basta reproduzir os conceitos legais (exemplo: execução de tarefa ocasional ou acréscimo excepcional da actividade da empresa), é necessário referir os factos que, no exemplo que referimos permitem concluir que a tarefa é ocasional e que o acréscimo da actividade é excepcional. Além disso, importa ainda referir que esses factos têm ligação concreta com a empresa e com o trabalhador a contratar.

Formalidades do contrato

O contrato de trabalho a termo tem que ser celebrado por escrito e dele devem constar as seguintes indicações:

- Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho;
- Data de início do trabalho (se esta data não for indicada, entende-se que o contrato tem início na data da sua celebração);
- Indicação do termo (prazo) estipulado e do respectivo motivo justificativo (a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado);
- Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

A não indicação do termo e do motivo justificativo, constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Conversão em contrato sem termo

Considera-se sem termo o contrato que não seja reduzido a escrito ou a que faltem a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que não se faça ou seja insuficiente a indicação e explicação do motivo justificativo.

Contratos sucessivos

A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

A violação desta proibição tem como consequência que o contrato seja considerado sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos. Além disso, tal violação é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Esta proibição não existe nos seguintes casos:

- Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- Actividades sazonais;
- Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

Informações

O empregador deve comunicar, no prazo máximo de 5 dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

Deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração ou cessação de contratos de trabalho a termo.

Também no prazo máximo de cinco dias úteis, o empregador deve comunicar à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Por fim, deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

O não cumprimento destes deveres constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Preferência na admissão

Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

A violação desta preferência obriga o empregador a indemnizar o trabalhador com 3 meses de ordenado base e é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Formação profissional

Sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda 6 meses, o trabalhador tem direito a formação profissional, de acordo com a duração do contrato, com os seguintes limites:

- Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;
- Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a

3% do período normal de trabalho.

A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador, devendo neste caso coincidir ou estar relacionado com a actividade desenvolvida pelo trabalhador.

A não concessão de formação dá ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

A violação destes deveres sobre formação profissional constitui contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Taxa social única

A taxa social única pode ser aumentada relativamente ao empregador em função do número de trabalhadores contratados a termo na empresa e da respectiva duração dos seus contratos de trabalho (excepto se se tratar de jovens à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração), nos termos a definir em legislação especial.

Contrato a termo certo

O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes. No entanto decorrido o período de três anos, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos (esta possibilidade de prolongamento do contrato para além dos três anos só é possível após a entrada em vigor da legislação sobre o aumento da taxa social única).

Os contratos a termo, celebrados com base no lançamento de uma nova actividade de duração incerta ou no início de laboração de uma empresa ou estabelecimento não podem exceder dois anos (incluindo as renovações), o mesmo acontecendo com a contratação de desempregados de longa duração. No caso de jovens à procura do primeiro emprego a sua contratação (incluindo renovações) não pode exceder 18 meses.

Renovação do contrato

O contrato a termo certo renova-se, por período igual, no final do prazo estipulado, a não ser que as partes declarem no contrato inicial que o mesmo não é renovável. Se as partes declararem que o contrato não é renovável, este caduca no termo do prazo. Mas se as partes nada escreverem sobre este aspecto, entende-se que há renovação, devendo a empresa, para obter a cessação do contrato, comunicar a sua decisão, por escrito, ao trabalhador até 15 dias antes do termo do prazo fixado.

A renovação do contrato pode estar sujeita à forma escrita se forem alteradas as condições iniciais ou se se pretender um prazo de renovação diferente da duração inicial. O contrato, cuja renovação tenha sido feita com violação do que antecede, considera-se sem termo. Por outro lado, considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de uma ou mais renovações.

Conversão em contrato sem termo

o contrato considera-se sem termo se forem excedidas a duração máxima e as renovações, atrás referidas.

Prazo inferior a seis meses

O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em todos os casos de substituição directa ou indirecta de outros trabalhadores, em actividades sazonais, no acréscimo excepcional de actividade da empresa e na execução de tarefa ocasional ou serviço determinado, bem definido e não duradouro. Em qualquer caso, a duração destes contratos não pode ser inferior à duração prevista para a tarefa ou serviço. A violação deste regime importa que o contrato se considere celebrado pelo prazo de seis meses.

Contrato a termo incerto

Admissibilidade do contrato

A celebração de contratos de trabalho a termo incerto só é possível nas seguintes situações:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

A celebração de contratos a termo incerto, fora destes casos é considerada contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto, cuja execução justifica a contratação.

Conversão em contrato sem termo

Considera-se contratado sem termo, o trabalhador que permaneça ao serviço após a data de produção de efeitos da denúncia do contrato ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste. Neste caso, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação do trabalho.

Prestação do Trabalho – (art. 149º a 248º - CT)

Registo

O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho.

A falta de registo é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia, nem quarenta horas por semana.

Tolerâncias – Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

A violação destes limites integra a prática de contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Adaptabilidade

Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário de oito horas pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo

de força maior.

O período normal de trabalho, neste caso, não pode exceder cinquenta horas (semanais) em média num período de dois meses.

A violação deste regime constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Regime especial de adaptabilidade

O empregador e os trabalhadores podem definir, por acordo, o período normal de trabalho em termos médios.

Este acordo pode ser obtido por proposta, dirigida pelo empregador aos trabalhadores, considerando-se haver aceitação pelos trabalhadores que não se oponham por escrito, no prazo de 21 dias a contar do respectivo conhecimento.

O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição. Este regime mantém-se até ao termo do período de referência, em execução à data da entrada em vigor de IRCT que incida sobre a matéria.

A violação deste regime é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Horário de Trabalho

Definição do horário de trabalho

Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

A não concessão de intervalo de descanso nestes termos constitui Contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Descanso diário

É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, excepto no caso de trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

Condições de isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito, a enviar à Inspeção-Geral do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

Os IRCT podem prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho, para além das indicadas.

O não envio do acordo referido à Inspeção-Geral do Trabalho constitui Contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Efeitos da isenção de horário de trabalho

A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Na falta de acordo das partes, o regime de isenção de horário implica a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Mapas de horário de trabalho

Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador de harmonia com as disposições legais e com os IRCT aplicáveis.

A não afixação do mapa constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

Trabalho Nocturno

Noção

Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

Os IRCT podem estabelecer o período de trabalho nocturno, de acordo com estes limites.

Na ausência de fixação por IRCT, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Trabalho Suplementar

Noção

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Não se considera trabalho suplementar:

- O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do que antecede;
- O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
- A tolerância de quinze minutos prevista nos limites máximos dos períodos normais de trabalho para concluir transacções, operações e serviços começados e não acabados;
- A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Condições da prestação e limites da duração

O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de novo

trabalhador.

Este trabalho suplementar está sujeito, aos seguintes limites, por trabalhador

- No caso de microempresa e pequena empresa, 165 horas de trabalho por ano;
- No caso de médias e grandes empresas, 150 horas de trabalho por ano (este limite pode ser elevado para 200 horas por ano, através de IRCT);
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

O trabalho suplementar pode ainda ser prestado, havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, ficando neste caso, somente sujeito aos limites referidos atrás em duração média do trabalho.

O trabalho suplementar realizado fora das condições e limites, acima previstos, constitui contra-ordenação muito grave, excepto no caso de não cumprimento do limite de 200 horas, previsto em IRCT, que é Contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Descanso compensatório

A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

A não concessão deste descanso compensatório é considerada contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Este descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes. Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

A não concessão do descanso compensatório é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Nas microempresas e nas pequenas empresas, havendo motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório por trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

Registo

O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar. Este registo deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à prestação do trabalho.

Deste registo deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial e bem assim a notação dos períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Obrigações de manter os registos – o empregador deve, ainda, possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com

discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho.

Envio dos registos à Inspeção-Geral do Trabalho – nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

Sanções – a não existência do registo ou a sua elaboração de acordo com as regras referidas, dá ao trabalhador o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho.

A violação destes deveres integra a prática de contra-ordenação grave, excepto a manutenção dos registos por 5 anos que é contra-ordenação leve.

Descanso semanal obrigatório

O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

A violação deste direito é considerada uma contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
- Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
- Nos demais casos previstos em legislação especial.

Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Férias

Direito a férias

O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil. A fim de possibilitar a sua recuperação física e psíquica e de lhe assegurar condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural. O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

O incumprimento deste regime, à excepção da substituição do gozo efectivo das férias, é contra-ordenação grave, mas se o arguido tiver cumprido as disposições sobre as férias em caso de cessação do contrato e proceder ao pagamento voluntário da coima, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Aquisição do direito a férias

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo no ano de início do contrato.

Com efeito, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis. No caso do ano civil terminar, antes de decorrido aquele prazo de seis meses ou antes de gozadas as férias, pode o trabalhador gozá-las até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Daqui, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em IRCT.

A violação deste direito férias é contra-ordenação grave, mas se o arguido tiver cumprido as disposições sobre as férias em caso de cessação do contrato e proceder ao pagamento voluntário da coima, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Duração do período de férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, que, para este efeito, são considerados os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Aumento do período de férias – a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Neste caso, o gozo das férias deve verificar-se no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato, salvo acordo das partes em contrário.

A violação destes direitos é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

O empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

A violação destes direitos é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado em IRCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

- Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Marcação do período de férias

O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

Exceptuando os casos de encerramento da empresa ou estabelecimento e das microempresas, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da comissão de trabalhadores ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT).

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Mapa de férias – O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

O incumprimento deste regime de marcação das férias constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Doença no período de férias

Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, fazendo-se a prova da doença por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Fiscalização – o empregador pode requerer a fiscalização por médico designado pela segurança social. Se esta instituição não indicar o médico, no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

Em caso de desacordo entre os pareceres médicos pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

Prosseguimento das férias – após a alta, prossegue o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que pode ser feita até 30 de Abril do ano seguinte.

A violação da suspensão das férias em caso de doença constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Faltas

Noção

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está obrigado.

Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos

normais de trabalho diário em falta. Se os períodos de trabalho diário não forem uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

São consideradas faltas justificadas:

- 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, de filho, de um dos pais ou sogros ou ainda de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- dois dias seguidos por falecimento de bisavós, avós, netos, bisnetos e irmãos ou cunhados;
- as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do trabalho e em legislação especial;
- as ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- as dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- as dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- as autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- as que por lei forem como tal qualificadas.

São consideradas injustificadas as faltas não previstas na enumeração antecedente.

A violação do direito a faltas pelo falecimento de parentes ou afins é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Faltas para assistência à família – além das faltas, já referidas, em relação à maternidade, paternidade e apoio a filhos e netos, os trabalhadores podem faltar até 15 dias por ano, para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta. Têm também os mesmos direitos os trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada, por decisão judicial, a guarda da criança. Estas faltas são consideradas justificadas.

Comunicação da falta justificada

As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

Prova da falta justificada

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referidas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Faltas por doença – a prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

O empregador pode requerer a fiscalização da doença por médico indicado pela segurança social. Se esta não indicar o médico, no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior.

Em caso de desacordo entre os pareceres médicos pode ser requerida a intervenção de junta médica.

Sanções – se o trabalhador não comunicar ou não provar a situação de doença ou se se opuser, sem motivo atendível, à fiscalização médica, as faltas são consideradas injustificadas. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo a perda de retribuição nas seguintes faltas (ainda que justificadas):

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- As que por lei forem consideradas justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

Atrasos injustificados – a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a 30 minutos, permite ao empregador recusar a prestação do trabalho durante parte do período normal de trabalho. Se o atraso for superior a 60 minutos o empregador pode recusar a prestação durante todo o período normal de trabalho.

Efeitos das faltas no direito a férias

Em princípio, as faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador. Porém nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

A violação do princípio acima estabelecido é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Retribuição – (art. 249º a 271º - CT)

O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável, sob pena de contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, a pagar até 15 de Dezembro de cada ano.

O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

A violação deste direito constitui contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Retribuição do período de férias

A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

O trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

Não havendo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente no início de cada período de férias, se estas forem gozadas interpoladamente.

A violação do regime, acima descrito, constitui contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Trabalho nocturno

O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25%, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia, sob pena de se verificar contra-ordenação muito grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Excepções ao acréscimo retributivo – o acréscimo retributivo do período nocturno não se aplica, salvo se previsto em IRCT:

- Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;
- Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período, designadamente em empreendimentos turísticos, estabelecimentos de restauração e de bebidas e em farmácias, nos períodos de serviço ao público;
- Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar, em dia normal de trabalho, é pago com o acréscimo 50% da retribuição na primeira hora e 75% da retribuição, nas horas ou fracções seguintes.

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

Cálculo do valor hora – a compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(R_m \times 12) : (52 \times n)$$

em que:

R_m – é o valor da retribuição mensal

n – é o período normal de trabalho semanal

Feridos

A retribuição correspondente aos feriados tem que ser paga, não podendo o empregador obter compensação com trabalho suplementar pelo gozo do feriado.

O trabalho prestado em feriados, para empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho nesses dias, dá direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

A violação destes direitos é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Ajudas de custo e outros abonos

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

Gratificações

As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa não são consideradas retribuição. Também não constituem retribuição as prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

Constituem, igualmente, retribuição as prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo, quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Participação nos lucros – não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

Determinação do valor da retribuição

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.

Cálculo do valor da retribuição horária – o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que

Rm - é o valor da retribuição mensal

N - é o período normal de trabalho semanal

Pagamento da retribuição

Pagamento por cheque, vale ou depósito – o pagamento pode ser feito por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, desde que o montante da retribuição esteja à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior e as despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, sejam suportadas pelo empregador, sob pena de verificação de contra-ordenação grave.

Recibo de vencimento – no acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Mudanças Contratuais – (art. 313º a 329º - CT)

Mobilidade

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou

por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

Mobilidade funcional

O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador. A mudança de funções não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens respeitantes à actividade temporariamente desempenhada.

A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível e as partes podem, por acordo, alargar ou restringir aquela faculdade.

O não cumprimento do acima referido constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Mobilidade geográfica

O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde este presta serviço.

Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir aqueles poderes do empregador.

O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência que decorrem do acréscimo dos custos de deslocação e resultam da mudança de residência.

O incumprimento do acima estabelecido é considerado contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Redução da Actividade e Suspensão do Contrato – (art. 330º a 362º - CT)

Possibilidade de redução ou suspensão

A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, ou por facto respeitante ao empregador, e no acordo das partes.

Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente:

- A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial;
- A celebração, entre trabalhador e empregador, de um acordo de pré-reforma.

Determina ainda redução do período normal de trabalho a situação de reforma parcial nos termos da legislação especial.

Redução do trabalho e suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

Situações de crise empresarial

O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

A redução pode traduzir-se na interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores ou na diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

Comunicação aos trabalhadores

Se não houver na empresa organismos representativos dos trabalhadores, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias contados da data de recepção daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abrangem até 20 ou mais trabalhadores.

Neste caso, o empregador deve enviar à comissão designada aqueles documentos.

A falta destas comunicações constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Duração

A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses. Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, aquele prazo pode ter a duração máxima de um ano.

A violação destes prazos constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Direitos do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

- Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, se em regime de prestação normal de trabalho recebia retribuição inferior;
- Manter todas as regalias sociais e as prestações da segurança social, calculadas na base da sua retribuição normal;
- Exercer actividade remunerada fora da empresa.

Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato esteja suspenso mantém o direito à compensação retributiva(*) (ver abaixo no documento), não lhe sendo atribuível o respectivo subsídio pecuniário da segurança social e cessando o que, porventura, lhe esteja a ser concedido.

Considera-se retribuição normal a que é constituída pela retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.

A violação destes direitos pode ser contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Deveres do empregador

Durante o período de redução ou suspensão o empregador fica obrigado a:

- Pagar pontualmente a compensação retributiva;
- Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador;
- Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais, enquanto se verificar a comparticipação financeira da segurança social na compensação retributiva concedida aos trabalhadores.
- Não admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão.

A violação destes deveres constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Compensação retributiva (*)

Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal equivalente a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou à retribuição

mínima mensal garantida

A violação deste direito é considerada contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Comparticipação na compensação retributiva

A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pela segurança social.

Compensação em caso de formação profissional - Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional, que aumente as possibilidades de emprego, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até ao máximo de 15%, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

Deveres do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

- Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

Férias

O tempo de redução ou suspensão conta-se como serviço efectivo para efeito do direito a férias.

A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho.

A violação destes direitos é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro.

O não pagamento deste subsídio, por período superior a 30 dias (ou seja até 14 de Janeiro), constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade Caso fortuito ou motivo de força maior

O encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75% da retribuição aos trabalhadores.

A violação deste direito constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Cessação do Contrato – (art. 382º a 395º e 440º - CT)

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Regime imperativo

O regime legal da cessação do contrato de trabalho não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) ou por contrato de trabalho.

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogação;
- Resolução;
- Denúncia.

Documentos a entregar ao trabalhador

Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social (exemplo: para obtenção do subsídio de desemprego).

Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Caducidade

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo;
- Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador comunique, por escrito, ao trabalhador, 15 antes de o prazo expirar, a vontade de o fazer cessar. O trabalhador pode, também, fazer cessar o contrato de trabalho a termo se comunicar, por escrito, essa vontade ao empregador, oito dias antes do prazo cessar.

Compensação ao trabalhador - a caducidade do contrato a termo, por iniciativa do empregador, dá ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, se este tiver durado por um período até seis meses. A compensação será de dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês, se o contrato tiver durado mais de seis meses.

Para cálculo daquela compensação a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

A violação deste regime constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Caducidade do contrato a termo incerto

O contrato caduca quando, prevendo-se a verificação do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de:

- 7 dias se o contrato tiver durado até seis meses;
- 30 dias se o contrato tiver duração de seis meses até dois anos;
- 60 dias nos contratos com duração superior a dois anos.

Tratando-se de contratos para actividades sazonais ou irregulares ou para execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, que englobem vários trabalhadores, a comunicação de cessação deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra.

A falta da comunicação implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos indicados para o contrato a termo certo.

A violação deste direito integra a prática de contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Ilicitude da cessação do contrato a termo certo ou incerto

Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato.

Porém sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente à sentença;
- Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

O incumprimento do que acontece é contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Impugnação do despedimento – a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal do trabalho, em acção proposta pelo trabalhador, no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

Na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

Extinção da pessoa colectiva - a extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

Encerramento do estabelecimento - o encerramento total e definitivo da empresa acarreta a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento para o despedimento colectivo (ver abaixo no documento), com as necessárias adaptações.

O regime do despedimento colectivo não se aplica às microempresas, mas os respectivos trabalhadores devem ser informados do encerramento com 60 dias de antecedência, caducando os respectivos contratos na data do encerramento.

Compensações – verificando-se a caducidade do contrato, nos casos acima referidos, o trabalhador tem direito a uma compensação, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, acrescido, em caso de haver fracção de ano de antiguidade, do valor correspondente. O valor mínimo da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades

Vejamos dois exemplos: um trabalhador, com dois anos e meio de antiguidade, tem direito a receber a compensação mínima de três meses (e não dois meses e meio, de acordo com a

regra geral); um trabalhador, com seis anos e meio de antiguidade, tem direito a seis meses e meio de retribuição (um mês por cada ano completo de antiguidade e meio mês pelos seis meses, que são uma fracção de ano.

Revogação

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos e condições que, de seguida, se discriminam.

Exigência da forma escrita

O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no Código do trabalho.

Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Contra-ordenação – a celebração do acordo de cessação sem forma escrita, não assinalado pelas partes e sem fixação da data de celebração e do início de produção de efeitos constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Cessação do acordo de revogação

Se o acordo não estiver devidamente datado e com as assinaturas reconhecidas, presencialmente, em notário, o trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita à entidade patronal.

No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação de revogação, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil seguinte ao fim desse prazo.

Cessação por iniciativa do empregador – (art. 396º, 411º a 418º, 429º e 434º a 439º; 371º - CT)

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Justa causa de despedimento

Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Comportamentos que constituem justa causa - constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas no ponto anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- Reduções anormais de produtividade.

A enumeração destes comportamentos é exemplificativa, pelo que podem integrar o conceito de justa causa quaisquer outros, desde que culposos e pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Processo disciplinar escrito

O despedimento de trabalhador, com alegação de justa causa, tem que ser sempre precedido de processo disciplinar escrito, que, no mínimo, deve conter o seguinte:

- Manifestação da intenção de proceder ao despedimento com alegação de justa causa;
- Nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- Defesa do trabalhador arguido (se este a apresentar) e nota das diligências de prova (incluindo audição de testemunhas) requeridas pelo trabalhador;
- Parecer da comissão de trabalhadores (se existir) e/ou da associação sindical (se o trabalhador for representante sindical) e no caso de tal parecer ser emitido;
- Decisão final, que deve ser fundamentada, ponderando as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, o conteúdo dos pareceres da comissão de trabalhadores ou da associação sindical, não podendo tornar-se em consideração factos não constantes da nota de culpa ou da defesa do trabalhador, a não ser que sirvam para atenuar ou diminuir a responsabilidade deste.

Nas microempresas o processo disciplinar pode ser aligeirado, como mais adiante se refere.

Inquérito prévio

Pode acontecer que os factos não estejam perfeitamente apurados, nem quanto ao modo, tempo e lugar em que se verificaram, nem quanto à responsabilidade pela sua produção. Nestes casos, pode ser instaurado um inquérito prévio, com a finalidade de apurar os factos e a respectiva responsabilidade. O inquérito deverá terminar com um relatório final em que se especificarem os factos apurados, a responsabilidade dos trabalhadores envolvidos e se há infracções disciplinares que justifiquem o despedimento.

Face aos factos apurados e à responsabilidade, o empregador (ou o instrutor) deve decidir se avança ou não para o processo disciplinar, com elaboração de nota de culpa, na qual se descrevem, pormenorizadamente os factos e a responsabilidade na sua produção, ao mesmo tempo que deve ser avaliada a culpabilidade do trabalhador em causa e se aqueles factos tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

O inquérito prévio pode ser conduzido pelo empregador, ou por instrutor nomeado.

Prazos de caducidade e prescrição – a instauração do inquérito prévio interrompe a contagem do prazo de 60 dias para procedimento disciplinar e o prazo de um ano para prescrição da infracção disciplinar, desde que seja necessário para fundamentar a nota de culpa e o seu início se verifique antes de decorridos 30 dias sobre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador não decorram mais de 30 dias.

Suspensão preventiva do trabalhador

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

O não pagamento da retribuição durante o período de suspensão constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

A suspensão pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Comunicação da nota de culpa

Elaborada a nota de culpa, nos termos atrás referidos, deve esta ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, referindo-se expressamente nessa comunicação que há intenção de proceder ao despedimento, com alegação de justa causa.

Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa e, se o trabalhador for representante sindical, deve ainda ser enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

Se não tiver havido inquérito prévio, a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem do prazo de 60 dias para procedimento disciplinar e o prazo de um ano para prescrição da infracção disciplinar.

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere importantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências de prova que considere necessárias para o esclarecimento da verdade.

Instrução

O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências, requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere claramente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

Concluídas as diligências de prova, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e/ou à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Decisão no processo disciplinar

Decorrido o prazo para a entrega daqueles pareceres, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade deste.

A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou à associação sindical.

Cessaçãõ do contrato

A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Processo especial para as Microempresas (menos de 10 trabalhadores)

Nas microempresas, o processo disciplinar pode Ter uma forma mais aligeirada, mas sempre com os seguintes procedimentos mínimos:

Comunicações – tem que haver uma nota de culpa escrita, com a descrição pormenorizada dos factos imputados ao trabalhador, a qual lhe deve ser entregue acompanhada de comunicação escrita, expressando a intenção de proceder ao despedimento com justa causa. É dispensado o parecer da comissão de trabalhadores (se a houver) a não ser que o trabalhador em causa seja membro dessa comissão.

Defesa do trabalhador – o trabalhador deve ser sempre ouvido, sobre os factos que lhes são imputados, podendo substituir a sua audição por defesa escrita, em que refira os elementos que considere importantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, a apresentar no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa. Na defesa pode requerer a audição de testemunhas.

Decisão – a decisão do despedimento deve ser escrita e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada também por escrito.

Representantes dos trabalhadores – no caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, a forma do processo a utilizar é a normal.

Outros procedimentos especiais

No caso de despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes há outras formalidades a cumprir. (ver no documento – Protecção da maternidade e paternidade)

Contra-ordenações

O despedimento do trabalhador com fundamento em justa causa, efectuado com violação das regras, acima referidas, para elaboração e comunicação da nota de culpa, defesa do trabalhador, instrução do processo disciplinar, decisão e comunicação desta e processo disciplinar para as microempresas constitui contra-ordenação grave. Não há contra-ordenação se o empregador, existindo fundamento para a ilicitude do despedimento, assegurar ao trabalhador a indemnização ou a reintegração na empresa.

Ilicitude do despedimento – (art. 429º; 430º; 434º a 439º - CT)

O despedimento é ilícito:

- Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

O despedimento por facto imputável ao trabalhador, é ainda ilícito se o procedimento disciplinar se tiver iniciado depois de decorrido o prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infracção ou se esta tiver prescrita por Ter decorrido mais de um ano sobre a data da sua verificação e ainda no caso do respectivo procedimento ser inválido.

Processo disciplinar inválido – o procedimento só pode ser declarado inválido se:

- faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada;
- não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, com concessão do direito de defesa ao trabalhador, com realização das diligências de prova requeridas e ainda, no caso do processo aligeirado para as microempresas, não tiver sido feita a audição do trabalhador ou garantida a sua defesa escrita, com inquirição das testemunhas indicadas;
- a decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, com os conteúdos exigidos.

Suspensão do despedimento – (CPT – art. 34º a 40º e 434º - CT)

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de processo de trabalho (CPT), requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Impugnação do despedimento

A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal do trabalho, em acção intentada pelo trabalhador.

A acção de impugnação tem de ser proposta no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

Na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

A violação destes direitos constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Reabertura do processo disciplinar – no caso de Ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar a acção de impugnação, iniciando-se o prazo de prescrição, interrompido com a comunicação da nota de culpa. Este regime não pode ser aplicado mais do que uma vez.

Compensação

Sem prejuízo da indemnização, acima referida, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

Ao montante assim apurado, é deduzido o valor das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias seguintes ao despedimento e ainda as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento (será o caso, por exemplo, das compensações recebidas pelo trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo, por necessidade de extinção do posto de trabalho ou por inadaptação).

O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é também deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Reintegração

O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial. O fundamento invocado pelo empregador deve ser apreciado pelo tribunal.

A oposição à reintegração deve ser recusada se a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Indemnização em substituição da reintegração

Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do

despedimento. A indemnização não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Para cálculo da indemnização, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Se a oposição à reintegração for julgada procedente, a indemnização é calculada entre 30 e 60 dias nos termos referidos, não podendo ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Despedimento Colectivo – (art.397º a 401º, 419º a 422º, 429º a 431º, 434º a 439º - CT)

Noção

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois trabalhadores no caso de microempresa e de pequena empresa ou cinco trabalhadores, no caso de média e grande empresa. A cessação tem que se fundamentar em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Para este efeito consideram-se, nomeadamente:

Motivos de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Aviso prévio

A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

A não concessão deste aviso prévio obriga o empregador ao pagamento da retribuição correspondente ao período em falta.

Crédito de horas

Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, mantendo a retribuição normal.

O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação (*1).

Compensação (*1)

O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Sendo o valor de qualquer fracção de ano calculado proporcionalmente.

A violação deste direito constitui contra-ordenação grave. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

O mínimo da compensação é sempre de três meses, independentemente da antiguidade do trabalhador.

A aceitação pelo trabalhador do pagamento da compensação, calculada nos termos referidos, faz presumir a aceitação do despedimento.

Comunicações obrigatórias

O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo, tem que comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

Se não existirem entidades representativas dos trabalhadores, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

Documentos que acompanham a comunicação – a comunicação referida deve ser acompanhada de:

- Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida ou da estabelecida em IRCT.

Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e daqueles documentos aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, bem como, se for caso disso, à comissão representativa dos trabalhadores atrás referida.

A não comunicação aos serviços do ministério competente na área laboral é contra-ordenação leve. (ver no final do documento - Contra-ordenações)

Informações e negociações

Nos 10 dias posteriores à data daquela comunicação decorre uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- Suspensão da prestação de trabalho;
- Redução da prestação de trabalho;
- Reconversão e reclassificação profissional;
- Reformas antecipadas e pré-reformas.

Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas de suspensão ou redução da prestação de trabalho, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o regime de comunicações, informação e negociação previsto para a suspensão ou redução normais.

A reconversão e reclassificação profissional, as reformas antecipadas e as pré-reformas dependem do acordo dos trabalhadores envolvidos.

O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

Das reuniões de negociação é **lavrada acta** contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Decisão

Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 20 dias sobre a data da comunicação inicial, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral a acta das reuniões de negociação, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

Na falta da acta das reuniões de negociação, o empregador deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Contra-ordenações

O despedimento colectivo com violação das regras acima referidas para as comunicações obrigatórias, informações e negociação e decisão integra prática de contra-ordenação grave. Não há contra-ordenação se o empregador, existindo fundamento para a ilicitude do despedimento, assegurar ao trabalhador a indemnização ou a reintegração na empresa. O não envio da cópia da decisão aos serviços ministeriais, com a justificação da falta de acta e do envio da cópia do mapa à estrutura representativa dos trabalhadores é contra-ordenação leve. São também contra-ordenações leves a não concessão do crédito de horas e o impedimento à participação dos competentes serviços ministeriais no processo de negociação. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Ilicitude do despedimento

O despedimento é ilícito:

- se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

O despedimento colectivo é ainda ilícito sempre que o empregador:

- não tiver feito as comunicações e promovido a negociação, nos termos acima referidos;
- não tiver observado o prazo de 20 dias sobre a data da comunicação referida para decidir o despedimento;
- não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que este tem direito e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, excepto no caso de declaração judicial de insolvência ou nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Efeitos da ilicitude

A ilicitude do despedimento colectivo tem os mesmos efeitos que a ilicitude do despedimento promovido pelo empregador por factos imputáveis ao trabalhador.

Suspensão do despedimento – (CPT – art.32º a 40º; art. 434º - CT)

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho (CPT), requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Impugnação do despedimento

A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal do trabalho em acção intentada pelo trabalhador.

A acção de impugnação de despedimento tem que ser proposta no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato e o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Noção

A extinção do posto de trabalho, nos termos previstos no despedimento colectivo, por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, implica o despedimento justificado do respectivo trabalhador.

Requisitos exigidos

O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode efectivar-se, verificando-se todos os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Ordenação dos postos de trabalho a extinguir - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, deve extinguir os postos de trabalho, ocupados pelos trabalhadores nas seguintes situações e pela ordem estabelecida:

- Menor antiguidade no posto de trabalho;
- Menor antiguidade na categoria profissional;
- Categoria profissional de classe inferior;
- Menor antiguidade na empresa.

Impossibilidade de subsistência da relação de trabalho – A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

Reocupação de posto de trabalho anterior - O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior (se este não tiver sido extinto), com garantia da mesma retribuição base.

Direito do trabalhador despedido

O trabalhador, cujo contrato de trabalho cesse, por extinção do respectivo posto de trabalho, tem os mesmos direitos que o trabalhador abrangido por despedimento colectivo, nomeadamente quanto a aviso prévio, crédito de horas, denúncia do contrato e compensação pela cessação (ver despedimento colectivo no documento).

Comunicações

No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva, a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o conseqüente despedimento do trabalhador que o ocupe, especificando os motivos invocados para essa

extinção, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam e indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Esta comunicação deve ser igualmente feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando os trabalhadores envolvidos sejam representantes sindicais.

Consultas

Nos 10 dias posteriores àquela comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores, em caso de oposição ao despedimento, emite parecer fundamentado com as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos exigidos ou quanto à violação das prioridades, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos. No mesmo prazo, também os trabalhadores abrangidos se podem pronunciar. A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida, solicitar a intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para fiscalizar a verificação dos requisitos exigíveis. Esses serviços devem elaborar, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento, relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual é enviado ao requerente e ao empregador.

Decisão

Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo para a estrutura representativa dos trabalhadores se pronunciar e em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- Motivo da extinção do posto de trabalho;
- confirmação dos requisitos exigíveis, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição;
- montante da compensação, a forma e o lugar do pagamento;
- data da cessação do contrato.

A decisão deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, aos trabalhadores e à estrutura representativa e, sendo o caso, à estrutura sindical respectiva, e bem assim, aos serviços competentes do ministério da área laboral.

Contra-ordenações

O despedimento do trabalhador com fundamento em extinção do posto de trabalho efectuado com violação das regras acima referidas para os requisitos exigidos, comunicações e decisão constitui contra-ordenação grave. Não há contra-ordenação se o empregador, existindo fundamento para a ilicitude do despedimento, assegurar ao trabalhador a indemnização ou a reintegração na empresa.

A não comunicação da decisão, nos termos referidos, constitui contra-ordenação leve. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Ilícitude do despedimento

O despedimento é ilícito:

- se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que o empregador:

- não tiver respeitado os respectivos requisitos exigíveis já referidos;
- tiver violado os critérios de determinação de postos de trabalho a extinguir;
- não tiver feito as comunicações prévias ao despedimento, nos termos referidos;
- não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação devida e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Efeitos da ilicitude

A ilicitude do despedimento por extinção de posto de trabalho tem os mesmos efeitos que a ilicitude do despedimento promovido pelo empregador por factos imputáveis ao trabalhador. (ver atrás no documento)

Suspensão do despedimento

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho (CPT), requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Impugnação do despedimento

A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal do trabalho em acção proposta pelo trabalhador.

A acção de impugnação de despedimento tem que ser proposta no prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato.

Na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Despedimento por inadaptação

Noção

A inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho constitui fundamento para despedimento, desde que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Situações de inadaptação

A inadaptação, determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, verifica-se nas seguintes situações:

- Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e aceites por escrito, desde que isso se deva ao modo de exercício de funções e torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Requisitos a cumprir

O despedimento por inadaptação só pode efectivar-se verificando-se todos os seguintes requisitos:

- Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;
- Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;
- Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou terceiros;
- Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;
- A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Cargos de complexidade técnica ou de direcção - A cessação do contrato por inadaptação em cargos de complexidade técnica ou de direcção está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- A introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;
- A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
- Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Comunicações

No caso de despedimento por inadaptação, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.

Esta comunicação deve ser acompanhada da indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho, das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado e da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Consultas

Dentro do prazo de 10 dias a contar da comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.

No mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

Decisão

Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo, para o parecer em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve tomar, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- Verificação dos requisitos exigíveis, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
- Data da cessação do contrato.

A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores e, bem assim, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Contra-ordenações

O despedimento do trabalhador com fundamento em inadaptação, com violação das regras acima referidas para os requisitos exigidos, reocupação do anterior posto de trabalho, manutenção do nível de emprego, comunicações e decisão de despedimento é contra-ordenação grave. Não há contra-ordenação se o empregador, existindo fundamento para a ilicitude do despedimento, assegurar ao trabalhador a indemnização ou a reintegração na empresa. Entretanto, o não cumprimento do prazo que possa vir a ser fixado pela autoridade administrativa (devido ao não cumprimento do prazo legal de 90 dias) para manutenção do nível de emprego, constitui uma nova contra-ordenação grave punida com o dobro da coima normal. (ver no final do documento – Contra-ordenações)

Ilícitude do despedimento

O despedimento é ilícito:

- se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

O despedimento por inadaptação é, ainda, ilícito se:

- faltarem os requisitos exigíveis, já referidos;
- não tiverem sido feitas as comunicações prévias ao despedimento, nos termos referidos;

- não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação devida, bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Efeitos da ilicitude

A ilicitude do despedimento por inadaptação tem os mesmos efeitos que a ilicitude do despedimento promovido pelo empregador por factos imputáveis ao trabalhador. (ver atrás no documento)

Suspensão do despedimento

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho (CPT), requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Impugnação do despedimento

A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal do trabalho em acção proposta pelo trabalhador.

A acção de impugnação de despedimento tem que ser proposta no prazo de um ano contado da data da cessação do contrato e, na sua contestação, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Cessação por iniciativa do trabalhador – (art. 441º a 450º - CT)

Resolução do contrato

Regras gerais

Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

Justa causa - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

Indemnização devida ao trabalhador - a resolução do contrato, com os fundamentos acima referidos, dá ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta ser fixada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo o valor da fracção de ano calculado proporcionalmente. A indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Acção para pagamento da indemnização - se o empregador não pagar voluntariamente, a indemnização, o trabalhador pode propor no tribunal de trabalho, no prazo de um ano a contar da cessação, acção em que seja apreciada a validade da justa causa invocada e a consequente condenação no valor da indemnização e outros créditos, se os houver. Na contestação desta acção o empregador pode impugnar os fundamentos da justa causa e pedir a sua não condenação na indemnização ou mesmo a condenação do trabalhador em indemnização (ver mais à frente no documento – Resolução ilícita).

Contrato a termo – no caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Constitui ainda justa causa para o trabalhador fazer cessar o contrato, mas sem direito a indemnização:

- necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes do empregador;
- falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Na apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro da empresa, ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e demais circunstâncias relevantes.

Procedimento

A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos mesmos.

Se o fundamento da resolução for a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Impugnação da resolução

A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal do trabalho em acção proposta pelo empregador, no prazo de um ano a contar da data da resolução.

Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação de resolução feita pelo trabalhador.

Resolução ilícita

Se a impugnação judicial da resolução se basear na falta de comunicação escrita ou na não indicação dos factos que a justificam, o trabalhador pode corrigir essas irregularidades até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior à retribuição base e diuturnidades do trabalhador, correspondente ao período de aviso prévio que deveria conceder em caso de denúncia do contrato sem justa causa (ou seja 30 dias até dois anos de antiguidade e 60 dias com mais de dois anos de antiguidade).

Denúncia do contrato

Aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

O IRCT e o contrato de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou de responsabilidade.

Contrato a termo - sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio deverá atender-se ao tempo de duração efectiva do contrato até à data.

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de aviso em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados pelo não cumprimento daquele prazo ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura reconhecida, presencialmente, em notário, pode por ele ser revogada, por qualquer forma até, ao 7.º dia seguinte à data em que a declaração chegou ao poder do empregador.

No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação de renovação, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil seguinte ao fim desse prazo.

A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração de denúncia e o aviso prévio tenham a assinatura reconhecida, presencialmente, em notário. Neste caso, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

Abandono do trabalho

Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

Presunção de abono - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Esta presunção pode ser afastada pelo trabalhador, mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

Efeitos do abono - O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante da retribuição base e diuturnidades do trabalhador, correspondente ao período de aviso prévio que deveria conceder em caso de denúncia do contrato sem justa causa (ou seja 30 dias até dois anos de antiguidade e 60 dias com mais de dois anos de antiguidade).

A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Regime transitório – (art.9º preâmbulo do CT)

Os prazos prescricionais e de caducidade, bem como os procedimentos para aplicação de sanções e para a cessação do contrato de trabalho não se aplicam às situações já constituídas ou iniciadas antes da entrada em vigor do Código do trabalho (1 de Dezembro de 2003).

Contra-ordenações Laborais:

Escalões de gravidade das infracções laborais

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as infracções classificam-se em leves, graves e muito graves.

Valores das coimas

A cada escalão de gravidade das infracções laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa.

Os limites das coimas correspondentes às infracções leves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a € 10.000.000, de 2 UC a 5 UC

em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo;
b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10.000.000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo.

Os limites das coimas correspondentes às infrações graves têm os seguintes valores:

- a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a € 500.000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo;
- b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500.000 e inferior a € 2.500.000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo;
- c) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2.500.000 e inferior a € 5.000.000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo;
- d) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5.000.000 e inferior a € 10.000.000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo;
- e) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10.000.000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

Os limites das coimas correspondentes às infrações muito graves têm os seguintes valores:

- a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a € 500.000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo;
- b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500.000 e inferior a € 2.500.000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo;
- c) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2.500.000 e inferior a € 5.000.000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo;
- d) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5.000.000 e inferior a € 10.000.000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo;
- e) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10.000.000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo.

NOTAS:

O valor da Unidade de Conta (UC) para o triénio de 2001 a 2003, é de **16.000\$00**

O valor da Unidade de Conta (UC) para o triénio de 2004 a 2006, é de **€89,00**.