

Fichas sobre Código do Trabalho

(fichas de apoio a conferências proferidas)
Revisão de Outubro de 2017

Amaro Jorge
Advogado

AJ

1

Índice genérico:

- **Parte A** – Fls. 5 a 14:
- → Contrato de trabalho:
- 1 – Noção e presunção de laboralidade:
- 2 – Forma do contrato e contrato-promessa de trabalho;
- 3 – Contratos a termo;
- 4 – Comissão de Serviço;
- 5 – Teletrabalho;
- 6 – Trabalho Temporário;
- 7 - Período experimental;
- 8 – Formação profissional;
- 9 – Parentalidade;
- 10– Direitos de personalidade
- 11 - Igualdade e não discriminação, especialmente o assédio.

AJ

2

Parte B – Fls. 15 a 34:

- 1 – O empregador e a empresa;
- 2 – Prestação do trabalho: (Limites do período normal de trabalho e descanso diário; adaptabilidade por regulamentação colectiva e adaptabilidades individual e grupal; banco de horas por IRCT, bancos de horas individual e grupal; horário de trabalho e isenção; trabalho suplementar;
- 3 - Férias e faltas;
- 4 – Direito colectivo:

Estruturas de representação colectiva de Trabalhadores e protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento.

AJ

3

Parte C - Fls. 35 a 73:**Cessação do contrato/ Poder disciplinar**

- I – Cessação por Acordo;
- II - Do despedimento por facto imputável ao trabalhador (poder disciplinar, inquérito prévio e procedimento disciplinar;
- III - Despedimento colectivo;
- IV - Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- V - Despedimento por inadaptação;
- VI – Indemnização e Compensação:
 - A – Ilícitude do despedimento, indemnização e outras consequências, incluindo regras especiais para contratos a termo;
 - B – Compensação por cessação lícita do contrato por despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho, inadaptação, comissão de serviço e outros: - **a)** -regime geral e actual; **b)** – regime especial actual para contratos a termo e de trabalho temporário; **c)**- regras especiais transitórias para os contratos sem termo e **d)**- para os contratos a termo e trabalho temporário.

AJ

4

Parte A:**Contrato de trabalho no Código do Trabalho:****1) Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade:**

a) Noção - Prestação de actividade por pessoa singular a outra ou outras pessoas, singulares ou colectivas, mediante retribuição, no âmbito da organização e sob a autoridade destas (11º);

b) Presunção “juris tantum”- Presume-se a existência de contrato de trabalho se se verificarem algumas das seguintes características (2 ou mais):

- Actividade em local do beneficiário ou por ele determinado;
- Equipamentos e instrumentos de trabalho do beneficiário;
- Horário de trabalho;
- Retribuição certa e periódica;
- Funções ou chefia na estrutura orgânica da empresa (12º).

Nota: - Pela Lei n.º 63/2013 de 27/8, alterada pela Lei 55/2017, de 17/7, a AR criou, aditando-a ao Cód. Proc. do Trabalho, uma nova acção laboral, a “Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, a ser introduzida em Tribunal pelo M.ºP.º junto dos Juízos do Trabalho (ex-Tribunais do Trabalho), precedendo participação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), suportada em auto instaurado ao Empregador.

AJ

5

2) Forma do contrato e contrato promessa de trabalho:

a) O contrato, como regra geral, não está sujeito a forma especial. Esta só por lei pode ser exigida (110º). Assim, p.ex., exige-se forma especial e conteúdo mínimo para os contratos:

- com trabalhador estrangeiro (5º); a termo resolutivo (141º e sgs. e ver fls. 4 e 5); de muito curta duração (142º e 10ºA da Lei 105/09, de 14/9 e ver fl. 5); a tempo parcial (153º e noção no 150º); de trabalho intermitente (158º); de comissão de serviço (162º e ver fl.6); de teletrabalho (166º e ver fl. 7); de trabalho temporário (172º e ver fls. 7 e 8).

b) O Contrato-promessa de trabalho só é juridicamente relevante, como tal, se reduzido a escrito e com o conteúdo mínimo legal: - vontade inequívoca de se obrigarem, espécie de trabalho e retribuição (103º).

(É uma excepção ao regime geral em que ao contrato-promessa não é exigida forma superior à do contrato prometido (410º do C. Civ.).)

Também, outra excepção à regra geral do 830º do C.Civ., não é susceptível de execução específica, dando o seu incumprimento apenas lugar a responsabilidade nos termos gerais.

AJ

6

3) Contratos a termo: (certo, incerto e de muito curta duração)**a) Cláusula Geral (140º):**

Só para satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário a essa satisfação.

- O caso vulgar do “acréscimo excepcional da actividade da empresa”(Ver Ac. do STJ de 18/6/08 – C.J. Tomo II/2008, fls 281 e sgs).

b) Formalidades (141º):

Atenção aos n.ºs 1, al. e) e 3): Motivo justificativo e menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado – (ver Acs. do STJ acima e o de 18/10/12-CJ Tomo III/2012, fls 238).

- Substituição de trabalhador. Nome do substituído? Parece que deverá constar do contrato, pelo menos na substituição directa (ver 147º e 148º).

c) Contratos sucessivos (143º):

Cessaçã do contrato por motivo não imputável ao trabalhador e sua nova admissã a termo ou por trabalho temporário para o mesmo posto de trabalho, ou prestaçã de serviço para o mesmo objecto, para o mesmo empregador ou sociedade que

- A regra, com excepções, do 1/3 da sua duração contando renovações, sua violaçã e o 147º:- conversã em sem termo (n.º 1, d)); contagem da antiguidade (n.º 3).

d) Preferência na admissã na empresa para contratos sem termo (145º) até 30 dias após a cessaçã do contrato a termo, sob pena de pagamento pelo Empregador ao ex-trabalhador de 3 x a retribuiçã base.

AJ

7

I) A TERMO CERTO (minuta indicativa em anexo 2):

Duraçã – 148º - Regra geral: máximo de 3 anos, incluindo até 3 renovações, com as excepções de máximo de 18 meses para situaçã de 1º emprego e de 2 anos nos demais casos do n.º 4 do 140º.

Renovaçã – 149º - Sujeiçã às exigências de admissibilidade e de forma se por prazo diferente do antecedente.

II) A TERMO INCERTO:

Admissibilidade – 140º/3.

Duraçã – 148/4º- Máximo 6 anos, sob pena de conversã em contrato sem termo.

Converte-se também em sem termo se o trabalhador permanecer em actividade após a data da denúncia ou caducidade indicada na comunicaçã do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificaçã do termo (147º/2, c)).

III) De Muito Curta Duraçã:

Em actividade sazonal agrícola ou para realizaçã de evento turístico de duraçã não superior a 15 dias, não está sujeito a forma escrita (142º, com a redaçã da Lei 23/2012 de 25/6), mas ... comunicaçã electrónica à Segurança Social e máximo de 70 dias por ano.

Também para prestaçã de actividade artística de duraçã não superior a uma semana não carece de forma escrita (art.º 10º-A da Lei 4/2008 de 7/2, na redaçã da Lei 105/2009, de 14/9), mas... comunicaçã electrónica à Segurança Social e máximo de 60 dias por ano.

AJ

8

4) Comissão de serviço:

- **Objecto:** Para cargos de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que previsto em IRCT, para funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia (art.º 161º, na redacção da Lei 23/012, de 25/6).

- **Cessação livre**, mas com aviso prévio (163º) - (não é desconforme à Constituição diz o Ac. do T.C. n.º 338/2010, de 8/11).

Cessação e indemnização (164º, com as alterações da Lei 23/012, de 25/6).

NOTA: Não confundir o cargo de Administrador por contrato de comissão de serviço, nos termos do CT e de Administrador designado, de Sociedades Anónimas e que ao tempo da designação tenha um contrato de trabalho com a empresa, situação prevista no art.º 398º/1 e 2 do CS Comerciais (o contrato de trabalho extingue-se se durar há menos de 1 ano e suspende-se se durar há mais de 1 ano).

AJ

9

5) Teletrabalho:

- Trabalho com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa (normalmente no domicílio) e recurso a tecnologias de informação e de comunicação (165º).

(Por violência doméstica (166º/2 e 195º/1), ou filho até 3 anos (166º/3)).

Nota-Para trabalho no domicílio sem subordinação jurídica: **Lei** n.º 101/2009 de 8/9.

6) Trabalho Temporário:

- **Contrato de trabalho temporário (CTT):**

o celebrado, a termo ou por tempo indeterminado, entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, para prestar a sua actividade a utilizadores terceiros, com vínculo jurídico àquela (172º, a)).

- **Contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT):**

o celebrado em regime de prestação de serviço a termo resolutivo, certo ou incerto, entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, para cedência por esta àquela de um ou mais trabalhadores temporários, mediante retribuição (172º, c)).

- **Licenciamento de empresas** de trabalho temporário: D.L. n.º 260/2009 de 25/9.

AJ

10

– **Restrições à admissibilidade de CTT:**

só nas **situações** previstas para a celebração de CUTT e **duração** não excedente à do CUTT correspondente, mas **sem limites de renovações** enquanto se mantiver o motivo justificativo (180º e 182º) .

– **Restrições à admissibilidade de CUTT:**

necessidade do trabalho(175º); duração do contrato (178º/2); proibição de contratos sucessivos (179º).

– **Subordinação** do trabalhador ao utilizador quanto ao modo, lugar e duração do trabalho, suspensão do contrato, segurança e saúde e acesso a equipamentos sociais (185º/2), **mas:**

- **exercício do poder disciplinar** pela empresa de trabalho temporário-185º/4;

- **responsabilidade por acidente de trabalho** da empresa de trabalho temporário, mesmo que exista culpa na ocorrência do acidente por parte da empresa utilizadora (ver Ac. do S.T.J. nº 6/2013, DR I série, nº 45), sem prejuízo do direito de regresso daquela sobre esta.

AJ

11

7 - Período Experimental (112º):

I) - **No contrato por tempo indeterminado:**

- a) Prazo geral – 90 dias;
- b) Certos cargos – até 180 dias;
- c) Cargo de direcção ou quadro superior – até 240 dias.

II) – **No contrato de trabalho a termo certo:**

- a) Por 6 ou mais meses – 30 dias
- b) Menos de 6 meses – 15 dias

III) – **No contrato a termo incerto:** estima-se a sua duração para efeitos de aplicação das alíneas a) ou b) anteriores.

IV) – **No contrato de trabalho em Comissão de Serviço:**

a acordar, com o máximo de 180 dias.

Nota: contam, nas condições do 112º/4, anteriores contratos a termo, de trabalho temporário, ou prestação de serviços.

AJ

12

8 - Formação Profissional:

- a) Regime geral – 130º a 134º
- b) Regime especial para o trabalhador temporário – 187º
- c) Plano de Formação nas empresas – Lei 105/09, de 14/9
- d) Mínimo de 35 horas anuais, como regra geral.
- e) Crédito do trabalhador por horas de formação não ministrada.
- f) Cessação do contrato e pagamento de crédito de horas.
- g) A formação deve ser dada dentro do horário de trabalho. Se fora, é paga até 2 horas/dia como trabalho normal (226/3,d)) e a partir daí como trabalho suplementar

9 – Parentalidade (33º a 65º):

- a) Parentalidade (Maternidade, Paternidade e Adopção) e Protecção Social – D.L. 91/2009, de 9/4.
- b) Direitos a:- licença, dispensa de prestação de trabalho, faltas, horário flexível ou a tempo parcial.
- c) Protecção em caso de despedimento (63º) e **CITE** (D. L. 76/2012, de 26/3).
- d) Regime de licenças, faltas e dispensas (65º)

Nota: Sobre direito a horário flexível de trabalhadora lactante, ver Ac. S.T.J. de 8/5/2012 em C.J. Tomo II/2012, p. 256.

AJ

13

10) Direitos de Personalidade (14º a 22º)

Entre outros, a reserva da intimidade da vida privada, os meios de vigilância à distância (papel da Comissão Nacional de Protecção de Dados) ou mensagens por correio electrónico.

11) Igualdade e não discriminação (23º a 31º)

- Acesso a emprego, emprego e não discriminação;
- Proibição da prática de assédio. Ver Notas 1 e 2.
- Assédio e direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (483º e segs. do C. Civil) – Notas 1 e 2.
- Igualdade de condições de trabalho e retribuição.

NOTA 1 – Alterações ao art.º 29º introduzidas pela Lei 73/2017, de 16/8.

NOTA 2 - (Ver o Ac. S.T.J. de 12/3/2014 em C.J. Tomo I/2014, p. 264, responsabilizando o próprio empregador mesmo que o assédio seja não cometido por si, mas por superior hierárquico do Assediado – **anexo 4**).

NOTA 3 – **O Regime jurídico geral** da prevenção, proibição e combate à discriminação consta da Lei 93/2017, de 23/8, que também institui a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, com competência contraordenacional, entre outras.

AJ

14

Parte B:

1 – O empregador e a empresa: - poder de direcção, poder disciplinar e poder regulamentar interno (97º a 99º).

- Art.º 99º - **Regulamento Interno da Empresa:**

Poder do empregador de regulamentação da organização e disciplina do trabalho, precedendo audição dos representantes dos trabalhadores.

O empregador **deixa de ser obrigado** a enviar o regulamento interno à ACT, o qual produz efeitos com a publicitação e afixação, designadamente na sede da empresa e nos locais de trabalho (Lei 23/2012, de 25/6).

Nota: - é regra, nas alterações de 2012 ao C.T., o legislador desobrigar o empregador da comunicação ou envio de documentos à ACT. Assim, **deixa de ser obrigatório, também**, a comunicação de início de actividade de empresa e seus elementos relevantes, o envio do mapa de horário de trabalho ou o acordo de isenção de horário de trabalho.

- Artº 106º - **O dever de informação** sobre a prestação de trabalho.

AJ

15

2 - Prestação do trabalho (193º e segs.)

1 – Local de trabalho – Noção e transferência.

2 – Tempo de trabalho e seu registo. Horário e período de funcionamento.

3 – Limites da duração do trabalho:

a) Regra geral – máximo de 8 h/dia e 40 h/semana.

(Possível redução por IRCT sem redução de retribuição – 203º - mas já não, parece, por contrato de trabalho – 3º/5).

b) Adaptabilidade por IRCT (204º) – O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo ir até mais 4 h/dia e máximo 60/h por semana.

O acerto para a média tem de se verificar num máximo de 12 meses, regulamentado em IRCT, ou, na falta, 4 meses, excepcionalmente seis (207º).

c) Adaptabilidade Individual (205º) – aumento até 2 h/dia e máximo 50 h por semana.

AJ

16

d) Adaptabilidade Grupal (206º) – O regime de adaptabilidade do 204º pode ser aplicado a todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, se aceite por 60% dos trabalhadores dessa estrutura abrangidos pelo IRCT ou que o tenham escolhido.

Também a proposta individual do 205º pode ser estendida a todos os destinatários atrás referidos se aceite por 75% dos trabalhadores da estrutura em causa.

Não aplicável a trabalhador abrangido por CCT que disponha de modo contrário a este regime.

e) Bancos de Horas : (Desenvolvimentos nas fls 4 a 6)

- **por IRCT** – possibilidade de aumento até 4 h/dia e 60h por semana, com o limite de 200 h/ano. Mas há excepções (208º).

A compensação será por redução de trabalho, aumento de férias, pagamento em dinheiro ou um misto delas (art.º 208º, na redacção da Lei 23/2012).

- **Individual (208º-A)** – Só por acordo e até mais 2 h/dia e 50 h/semana. Limite anual de 150 h. Proposta e aceitação expressa ou presumida.

- **Grupal (208º-B)** – Por IRCT e semelhante à Adaptabilidade Grupal.

h)- Horário Concentrado (209º): Aumento até 4 h/dia por Acordo ou por IRCT com concentração máxima em 4 dias de trabalho. Por IRCT pode ir aos 3 dias, seguindo-se pelo menos 2 dias de descanso, com acerto no prazo de 45 dias para a média das 40 h normais.

Não é permitida a Concentração mais a Adaptabilidade.

AJ

17

BANCO DE HORAS (Desenvolvimentos)

– **Por regulamentação colectiva (208º):**

Até + 4 horas/dia, máximo 60 h/semana e máximo 200h/ano, por regra.

O IRCT estabelecerá as regras aplicáveis. A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias, pagamento em dinheiro, ou conjugando-as.

– **Por acordo individual (208º-A):**

Até + 2 horas/dia, máximo 50 h/semana e máximo 150h/ano.

Por acordo entre trabalhador e empregador, mediante proposta escrita do empregador ao trabalhador, presumindo-se a aceitação se este não se opuser, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, **aí incluídos**, por se entender também aqui aplicável, **os dias de consulta** ao trabalhador envolvido e comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical, intersindical, ou delegados sindicais e **os sete dias, ou três** em caso de micro empresa, de afixação prévia obrigatória relativamente ao início da sua aplicação.

AJ

18

NOTA 1: O acordo regulará, também, nos termos do 208º, a **compensação** do trabalho prestado em acréscimo, a **antecedência** com que o empregador deve comunicar a necessidade de prestação do trabalho, **o período** em que a redução do tempo de trabalho compensatório do acréscimo deve ter lugar e a **antecedência** com que trabalhador, ou empregador, devem informar o outro da utilização da redução.

NOTA 2: Deve referir-se que têm direito a ser dispensadas de qualquer dos regimes do Banco de Horas, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e também qualquer dos progenitores em caso de aleitação que possa ser afectada na sua regularidade (58º); ainda os menores e trabalhadores com deficiência ou doença crónica, quando isso puder prejudicar a sua Saúde ou Segurança no trabalho (74º/1 e 84º/1, respectivamente).

AJ

19

- Banco de horas Grupal (208º-B) :

1- Prevendo-se em IRCT o Banco de Horas a que se refere o art.º 208º, pode aí estabelecer-se que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção, ou unidade económica, quando pelo menos 60% dos respectivos trabalhadores seja por esse IRCT abrangido, por filiação em associação sindical subscritora ou por escolha que façam desta Convenção (497º/ 1), à semelhança da Adaptabilidade Grupal.

2 – Sem necessidade de previsão em IRCT, se o empregador **fizer proposta** de acordo de banco de horas **individual** dirigida à generalidade dos trabalhadores de uma equipa, secção, ou unidade económica e se **75%** deles a aceitarem. Neste caso o empregador pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura. A extensão deixará de se aplicar se a movimentação de entrada, ou saída, de trabalhadores na estrutura alterar a percentagem, fazendo-a baixar dos 75%.

3 – Não se aplica o dispositivo nos n.ºs anteriores a trabalhador abrangido por CCT que disponha de modo contrário a esse regime, ou, no caso do n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa.

AJ

20

Outras Notas sobre Duração e Organização do Tempo de Trabalho:

- Os limites da regra geral do 203º (8/h dia e 40/h semana), só podem ser ultrapassados nos casos previstos no CT ou em IRCT, nos termos do art.º 210º.
 - A duração média semanal não pode ser superior a 48 h/semana num período de referência (211º).
 - O Horário de Trabalho é elaborado e determinado pelo empregador, devendo atender aos interesses do trabalhador (212º/2) e consultar as entidades representativas deste (212º/3).
 - Terá **dois períodos diários**, com máximo de 5h de trabalho consecutivo e intervalo entre 1 e 2 horas (213º).
- Pode ir a 6 h de trabalho consecutivo se o trabalho diário for superior a 10h (213º/1). Também por IRCT pode ir às 6 h consecutivas e o intervalo alterado para mais ou para menos, incluindo a exclusão, ou inclusão, de mais intervalos.
- Por acordo **pode a ACT autorizar** a redução ou exclusão do intervalo de descanso (213º/3), havendo deferimento tácito após 30 dias sem resposta.

AJ

21

- **A alteração de intervalos** não pode levar a trabalho em mais de 6 h consecutivas, salvas as exceções do 213º.
 - O **descanso** diário será de pelo menos 11 h seguidas entre 2 períodos diários de trabalho consecutivos. Exceções só as do 214º/2.
 - **Os horários** de trabalho e mapas de horários de trabalho já não são enviados à ACT (Lei 23/2012).
 - **As alterações** de horário são feitas pelo empregador, com consultas prévias aos interessados e também com afixação prévia de 7 dias, ou 3 dias nas microempresas (tipos de empresas –art.º100º).
 - **O horário individualmente negociado** e acordado também só por acordo pode ser alterado.
 - **Isenção de Horário** (218º e 219º): Só por acordo escrito; só para certas actividades, salvo previsão em IRCT (administração, cargos de confiança, trabalho fora do estabelecimento ...); não vai já à ACT (Lei 23/2012) e tem 3 modalidades:
 - 1) – não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho;
 - 2) – apenas determinado aumento de tempo de trabalho; ou
 - 3) Observância do período normal.
- Na falta de estipulação vigorará a modalidade 1).**

AJ

22

Há direito a retribuição suplementar específica (265º), ou prevista em IRCT ou, se não previsto, mais 1 h de trabalho suplementar por dia, ou 2 h semanais na modalidade do nº 3 acima.

Nota : Nenhuma isenção prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário (219º/3).

De referir também que segundo o Acórdão do STJ uniformizador de Jurisprudência n.º 6/2012, D.R. 1ª série, de 25/6, o trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, não tem direito a pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

AJ

23

- **Trabalho nocturno** (223º a 225º):

- Trabalho num período de 7 a 11 h compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5h.
- O período nocturno é das 22 h de um dia às 7 h do dia seguinte, salvo diferente previsão por IRCT.
- Protecção especial: exames de saúde; avaliação de riscos; atenção à segurança e saúde, com consulta aos representantes dos trabalhadores nessa matéria, ou na sua falta, ao próprio trabalhador.

- **Trabalho Suplementar** (226º);

- É o prestado fora do horário de trabalho e o que exceda a isenção limitada de horário.
- É admitido só para acréscimo eventual e transitório de trabalho, força maior ou semelhante necessidade.
- Não é suplementar, entre outros, a formação profissional fora do horário de trabalho até 2 h/dia (226º/3, d)).

AJ

24

- Há limites anuais e diários, sendo 2 horas nestes, em dia normal de trabalho.
- Registo antes e após o trabalho, com visto do trabalhador.
- Comunicação anual à ACT com relação nominal dos trabalhadores (231º/7 e Portaria 55/2010, de 21/1, alterada pela P. 108-A/2011, de 14/3).

- Descanso Compensatório de trabalho suplementar(229º):

Deixa de existir se prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado (Lei 23/2012).

Continua a existir, sem reduções, descanso compensatório no caso de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário ou parte (por regra 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos), bem como por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas (90º/8)

AJ

25

Nota:- A Lei 23/2012 revogou os n.ºs 1, 2 e 6 do artigo 229º, acabando com o descanso compensatório aí previsto, como se referiu.

A mesma Lei estabeleceu também que eram nulas as disposições de IRCT e cláusulas de Contrato de Trabalho celebrados antes da entrada em vigor da mesma estabelecendo tal descanso (art. 7º, n.º 2 da Lei).

O Acórdão do T. C. n.º 602/2013, de 24/10 veio a declarar inconstitucional a parte deste art.º 7, n.º 2 que se referia a IRCT.

Assim, continuou e **continua a haver este descanso compensatório** a que se referiam os n.ºs 1, 2 e 6 do artº. 229º **se previsto em IRCT**.

Por causa desta declaração de inconstitucionalidade a Lei 48-A/2014 de 31 de Julho veio revogar todo o n. 2 do art. 7º acima referido.

Em consequência, **também agora, se previsto em contrato individual de Trabalho, continua a existir tal descanso compensatório**, a acrescer à possibilidade por IRCT.

AJ

26

- **Pagamento do Trabalho Suplementar** (alterações aos artºs 268º e 269º pela Lei 23/2012):

- **Em dia útil** acréscimo ao valor/hora de 25% pela primeira hora, ou fracção e 37,5% por hora ou fracção subsequente.
Por IRCT pode dispor-se diferentemente.

- **Em dia de descanso semanal**, obrigatório ou complementar e em feriado, 50% mais por cada hora ou fracção.

- A duração do descanso compensatório de trabalho normal prestado em dia de feriado em empresa não obrigada a suspender a laboração nesse dia, será de metade do número de horas prestadas, podendo o empregador optar por substituir este tempo de descanso pelo seu pagamento, com acréscimo de 50% na retribuição correspondente.

AJ

27

- **Descanso semanal** (232º):

- **Obrigatório** pelo menos 1 dia/semana (por regra o domingo).

- Mais 1 dia de **descanso complementar** só por IRCT ou contrato de trabalho.

- Deve ser gozado em continuidade o descanso semanal obrigatório e as 11h de descanso diário entre dias de trabalho (233º e 214º)

AJ

28

3 -**• Férias (237º a 247º):**

(Sobre o respectivo subsídio, sempre devido, ver o artº 264º).

1 - Vencimento a 1 de Janeiro, por regra reportadas ao trabalho prestado no ano civil anterior.

2 - 22 dias úteis no mínimo.

3 - Contagem:

a) Por dias úteis, que são de 2ª a 6ª feira, excepto feriados.

b) Para trabalhador que descansa em dias úteis contam-se os sábados e domingos desde que (também) não sejam feriados.

4 – **Revogada a majoração até 3 dias** anteriormente prevista (Lei 23/2012), **mas manter-se-á** se constante de IRCT (Ac. do T.C. 602/2013, de 24/10) e também de Contrato de Trabalho (por força da Lei 48-A/2014).

AJ

29

5- Duração:

a) No ano de admissão **2 dias úteis** por cada mês de duração do contrato, com o máximo de 20, gozáveis após 6 meses completos de execução do contrato.

b) Nos anos subsequentes igual aos n.ºs 1 e 2 da fl. anterior.

c) Regras especiais:

- Cessação do contrato no ano civil subsequente à admissão ou contrato com duração não superior a 12 meses: - férias na proporção da duração do contrato (245º).

- Na cessação fora destas situações: - Pagamento das retribuições correspondentes às férias vencidas e ainda não gozadas, mais o pagamento das férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

- Cessando o contrato após impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às retribuições por férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão. (245º).

NOTAS:- Se a duração do contrato for inferior a 6 meses, direito a 2 dias úteis por cada mês completo de duração, contando-se os dias seguidos, ou interpolados de prestação de trabalho.

- Os trabalhadores cônjuges, em união de facto ou economia comum, trabalhando na mesma empresa ou estabelecimento, deverão ter férias em idêntico período (241º/7 e Leis 6/01 e 7/01, de 11/5).

- Violação pelo empregador e eventual pagamento em triplo (246).

AJ

30

Dois exemplos:

1 – Trabalhador admitido em 1 de Outubro de 2015 e cujo contrato cessou em 31 de Dezembro de 2016:

Tem direito a férias na proporção da duração do contrato (458 dias), à razão de 22 dias úteis por ano (365 dias), ou seja, a **27,6 dias úteis**.

2 – Trabalhador admitido também em 1 de Outubro de 2015, mas cujo contrato cessou em 15 de Janeiro de 2017 (15 dias mais em relação ao exemplo 1):

Tem direito a 6 dias úteis no ano de admissão, 2015, gozáveis após 6 meses de trabalho e até 30 de Junho de 2016; mais 22 dias úteis de férias vencidas em 1/1/16 reportadas ao trabalho em 2015, gozáveis nesse ano de 2016; mais 22 dias úteis vencidas em 1/1/17, reportadas ao trabalho em 2016 e mais 0,9 dias úteis por 15/365 de 22 dias úteis proporcionais ao trabalho em 2017, ou seja, **50,9 dias úteis** de férias.

AJ

31

- **Faltas** (248º a 257º):

1- Justificadas as previstas no art.º 249º/2 e injustificadas as restantes - 249º/3 (ver folha seguinte).

2- No caso do 249º/2/b, além do cônjuge também o unido de facto deverá ser considerado (Lei 7/2001, de 11/5).

3- Para bombeiros (artº. 26º do D.L. 241/07, de 21/6).

4- Para dadores de sangue (art.ºs 6º e 7º da Lei 37/2012, de 27/8).

5- Comunicação, prova, efeitos:

a) As justificadas não afectam qualquer direito, mas há perda de retribuição nos casos do 255º/2.

AJ

32

b) As injustificadas são, para efeitos disciplinares, uma violação do **dever de assiduidade**, que passará a **violação grave** se for a 1 ou ½ período normal de trabalho imediatamente antes ou depois de dia, ou meio dia de descanso, ou feriado.

Neste caso, além da regra geral da perda de retribuição do tempo de ausência, pode **somar-se a perda** de retribuição dos dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta (256º/3, redacção da Lei 23/2012, de 25/6).

AJ

33

4 - Direito Colectivo:

(Estruturas de representação colectiva de trabalhadores)

- 1 – Estruturas de representação colectiva de trabalhadores:
 - a) Associações Sindicais;
 - b) Comissões e sub-comissões de trabalhadores;
 - c) Representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no trabalho;
 - d) Outras estruturas previstas em lei específica, como os Conselhos de Empresa Europeus (404º);
- 2 – Crédito de horas de representantes de trabalhadores (408º);
- 3 – Faltas de representantes dos trabalhadores (409º);
- 4 – Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento (410º);
- 5 – Actividade Sindical na empresa (460º a 467º).

AJ

34

Parte C :**Cessação do Contrato de Trabalho/Poder disciplinar**

(Proibição de despedimento sem justa causa (338º do CT e 53º da CRP)

I – Cessação por Acordo (Revogação) e Cessação do Acordo de Revogação (349º e 350º):

- É necessário que o **acordo seja escrito**, com data de celebração e data de início de produção de efeitos.

-Se for estabelecida uma **compensação pecuniária** de natureza **global** presume-se que nada mais terá o trabalhador a exigir por créditos vencidos na relação laboral, ou por força da cessação.

- O trabalhador tem direito ao **arrependimento em 7 dias**, o que tem de constar do Acordo, **salvo** Acordo datado e com assinaturas objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei (350º).

AJ

35

II – Do despedimento por facto imputável ao trabalhador:**– Introdução geral ao poder disciplinar:**

a) Sanções disciplinares: matéria não imperativa (alterável por IRCT, mas não por contrato individual – art.º 3º, n.º 5).

b) Limites na aplicação: - matéria relativamente imperativa (alterável em parte por IRCT, mas não por contrato individual)

Nota 1- O Poder Disciplinar do empregador cessa com a cessação, a qualquer título, do contrato de trabalho (98º).

Nota 2 – Aqui, como em quase todas as matérias do C.T., o conhecimento completo e correcto dos direitos e deveres das partes implica a análise do IRCT aplicável, se existir (art.º 3º).

AJ

36

- Procedimento Disciplinar, prescrição e caducidade (329º e 330º):

a) Início do Procedimento – até 60 dias sobre o conhecimento da infracção.

b) Direito de Exercício – até 1 ano após a prática da infracção, salvo se constituir crime.

c) Prazo de exercício, decisão e notificação – Total de 1 ano contado da instauração.

Nota 1 – Caducidade da sanção – 3 meses subsequentes à decisão, se não aplicada (330º).

Nota 2 – Ultrapassados os prazos a) e b) supra, se for proferido despedimento será ilícito (382º/1).

Parece que assim será também na hipótese da al. c).

AJ

37

- Procedimento disciplinar mínimo: (para a aplicação de sanções excepto despedimento):

a) Nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos;

b) Prazo para resposta ou realização de audiência escrita;

c) Eventual Instrução;

d) Decisão fundamentada e **notificação**. (A sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor).

Nota 1 – A hipótese de Procedimento totalmente oral parece não ser admissível, até pelo disposto quanto ao registo das sanções(332º), salvo, eventualmente, a repreensão oral e salvaguardado o direito de defesa.

Nota 2 – O prazo para questionar em Tribunal a sanção, excepto despedimento, será por regra de 1 ano após a sua aplicação, ainda que seja solução discutível, mas assim vêm decidindo os Tribunais.

AJ

38

– PROCEDIMENTO DISCIPLINAR(com vista ao despedimento)
(351º e segs.):

- É matéria Imperativa (339º), como o é todo o capítulo VII do CT sobre a cessação do contrato de trabalho , salvo previsão em IRCT sobre:

- a) critérios de definição de indemnizações (ver tb. 391º/1);
- b) prazos de procedimento e de aviso prévio;
- c) valores de indemnizações dentro dos limites do CT.

Notas – É matéria absolutamente imperativa face a contrato individual de trabalho, que a não pode regular (3º/5).

Como notas introdutórias refere-se que são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (338º) e apenas 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(351º/1)

AJ

39

–Procedimento prévio de inquérito (352º):

Interrompe os prazos de prescrição do direito ao exercício do poder disciplinar e de prescrição do início do procedimento se:

- a) for necessário;
- b) for conduzido de forma diligente;
- c) for enviada a nota de culpa até 30 dias após a sua conclusão.

Nota: -Suspensão preventiva do trabalhador (354º):

- 1 – Poderá ser com a notificação da nota de culpa, ou depois.
- 2 – Antes disso apenas se justificado por escrito e nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa.

AJ

40

– **Procedimento disciplinar “ordinário”** (353º e 355º a 357º):

Aplicável **facultativamente em todas** as situações para aplicação de sanção, mas obrigatório tendo-se intenção de despedimento, se:

- a) a entidade patronal for pequena, média, ou grande empresa (10 ou mais trabalhadores – 100º);
- b) ou o trabalhador arguido for membro da Comissão de trabalhadores;
- c) ou for representante Sindical. – (358º, “a contrario”)

AJ

41

- Formalismo:

1- Comunicação escrita da INTENÇÃO de despedir, juntando **NOTA DE CULPA** com descrição circunstanciada dos factos imputados (circunstâncias de tempo, modo e lugar).

Nota 1 – A violação deste comando pode provocar a invalidade do procedimento, logo a ilicitude do despedimento (382º).

Nota 2 – A notificação da nota de culpa “interrompe” a contagem dos prazos do 329º/1 e 2 (não do n.º 3 - 1 ano após a Instauração).

2 – Envio de cópia à Comissão de Trabalhadores, se houver **e/ou** Associação Sindical respectiva, se o trabalhador for representante sindical.

(A violação constitui mera irregularidade apenas punível como contra-ordenação.)

AJ

42

3 – Resposta à nota de culpa (direito facultativo do trabalhador. Omissão sem consequências):

- Prazo de resposta e direito de consulta do processo:

10 dias úteis. (A violação constitui invalidade processual, logo ilicitude do despedimento (382º).

4 – Instrução (356º):

- **Realização obrigatória**, com limites, das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa.

(redacção actual pelas alterações introduzidas pela Lei 23/2012, de 25/6, **que revoga também o n.º 3 do 357º**, no seguimento da declaração de inconstitucionalidade da redacção anterior pelo **Acórdão do TC** nº 338/2010, de 8/11.

AJ

43

Nota 1 – Se o empregador não realizar as diligências requeridas haverá mera irregularidade processual e:

a) Se for reconhecida pelo juiz a justa causa de despedimento, o empregador será apenas condenado a pagar uma indemnização correspondente a metade do que seria aplicável, não havendo direito a reintegração (389º/2, redacção da Lei 23/2012).

b) Se for considerado sem justa causa, a irregularidade é consumida pela ilicitude do despedimento, com todas as consequências.

- Nota 2 – Cabe ao trabalhador assegurar a comparência, para inquirição, das Testemunhas que indicar.

- Nota 3 – Se o procedimento respeitar a **trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**, ou a **trabalhador no gozo de licença parental** (39º), o empregador deve, após realizar as diligências requeridas, remeter cópia do processo à **CITE** (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – DL 76/2012, de 26/3), aplicando-se o **art. 63º**.

Se o empregador não enviar o processo a solicitar o parecer à CITE haverá ilicitude do despedimento decretado quanto àquela trabalhadora ou quanto a trabalhador que se encontre em gozo de licença parental **inicial** (381º/d.)

(Atenção à aplicação também deste art.º 63º aos despedimentos por causas objectivas (63º, n.º 3, als. b) a d).)

Declarado ilícito o despedimento o empregador não se pode opôr à reintegração requerida pelo trabalhador/a e caso este/a opte pela indemnização esta será agravada, tudo nos termos do art.º 63º, n.º 8.

(Estando-se em gozo de licença parental complementar (51º) parece não estar prevista consequência especial para além de ser uma contra-ordenação grave.

AJ

44

5 – Envio de cópia integral do processo para parecer, finda a instrução, à Comissão de Trabalhadores e/ou Associação Sindical, se for caso disso.

A violação apenas constitui contra-ordenação.

6 – Decisão:

a) fundamentada e escrita, sendo ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente, no quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do empregador e o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros;

b) ponderada a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador;

c) ponderados também os pareceres dos representantes dos trabalhadores, se os houver;

d) não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

AJ

45

e) a decisão terá de ser proferida no prazo de 30 dias, sob pena de **caducidade** do direito de aplicar a sanção, contados:

- da recepção dos pareceres da C.T. ou Associação Sindical, se for caso disso, ou do fim do prazo para os juntar ao processo (cinco dias úteis);

- não sendo caso disso, a partir da data da conclusão da última diligência de instrução (atenção à excepção do art. 63º, na Parentalidade).

7 - Comunicação da decisão fundamentada, por cópia ou transcrição:

a) ao trabalhador;

b) à Comissão de Trab. ou Associação Sindical., sendo caso disso.

AJ

46

Notas: A decisão determina a cessação do contrato quando:

- a)** chega ao poder do trabalhador;
- b)** ou é dele conhecida (portanto mesmo porventura antes de chegar ao seu poder);
- c)** ou, não a recebendo em tempo oportuno, isso seja só por culpa sua (p. ex. por mudança da sua morada e que fornecera à empresa, não tendo comunicado a alteração).

- A violação dos nºs 6 ou 7, a) supra gera **invalidade** do procedimento, o que, por sua vez, provoca a **ilicitude** do despedimento (382º).

AJ

47

- Procedimento disciplinar “sumário” - Microempresas (358º):

Aplicável, tendo em vista o despedimento, **às Microempresas** (9 ou menos trabalhadores). **Mas não aplicável se** o trabalhador for membro da Comissão de Trabalhadores ou representante Sindical, em que será o “ordinário”, ou se por este se optar.

É igual ao processo “ordinário”, **com as seguintes especialidades:**

- a)** são dispensados o envio do processo à C.T. e/ou Ass. Sindical e, em conformidade, as obrigações conexas (ponderação dos seus pareceres e envio da decisão);
- b)** quanto a prazos para decisão temos também, sob pena de caducidade:
 - 1** – 30 dias contados do termo do prazo para resposta à nota de culpa, se o trabalhador não responder;
 - 2** – Havendo diligências de prova, 30 dias contados da conclusão da última diligência;
 - 3** – A decisão é comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador.

AJ

48

Nota 1 – Mantêm-se aqui neste procedimento também as exigências legais no âmbito da parentalidade (63º e outros).

Nota 2 – As invalidades do procedimento geradoras de ilicitude do despedimento são as mesmas do processo “ordinário”, à excepção da não ponderação na decisão de eventuais pareceres de representantes de trabalhadores, dado que não são obrigatórios.

AJ

49

III – Do Despedimento Colectivo (359º):

- Noção.
- Procedimento, **salvo utilizando-se nos seus precisos termos o Acordo** previsto nos artºs 10º e 10º-A (este aditado pelo DL 13/2013, de 25/1) do **DL 220/06**, de 3/11:
 - a** – Comunicação da intenção de despedir às estruturas representativas dos trabalhadores ou, não havendo, aos potenciais visados, com os motivos, quadro de pessoal da empresa, critérios de selecção dos despedidos, número de trabalhadores a despedir e categorias abrangidas, período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e método de cálculo da compensação a conceder genericamente.

AJ

50

b - Envio de cópia à ACT.

c - Fase de 5 dias de informações e negociação, com acta das reuniões, com eventual participação da ACT.

d - Decisão de Despedimento Colectivo proferida após acordo, ou, na sua falta, não antes de terem decorrido 15 dias sobre a comunicação inicial, comunicada a cada trabalhador e dando o aviso prévio legal de 15, 30, 60 ou 75 conforme a antiguidade de cada um.

A comunicação conterà o motivo do despedimento, a data de cessação do contrato e o montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis pela cessação.

e - Envio à ACT das actas e relação dos despedidos.

f - Pagamento do devido até ao fim do aviso prévio.

AJ

51

IV– Do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho (367º):

- Noção

- **Requisitos:**

- os motivos não poderão ser de culpa do empregador ou trabalhador;

- que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, considerando-se que, extinto o posto de trabalho, tal acontece se o empregador não tiver posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador;

- não existam contratos de trabalho a termo “concorrentes”;

- não seja aplicável o despedimento colectivo.

AJ

52

- **Situação de pluralidade de postos do trabalho** com posto de trabalho a extinguir:

Nos termos da Lei 27/2014, de 8/5, atende-se à seguinte ordem de **prioridade de critérios** relevantes e não discriminatórios, por referência aos respectivos titulares:

- a- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b- Menores habilitações académicas e profissionais;
- c- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo;
- d- Menor experiência na função;
- e- Menor antiguidade na empresa.

AJ

53

- **Pagamento** do devido ao trabalhador até ao fim do prazo de aviso prévio.
- **Procedimento** (Salvo, também, a utilização do Acordo previsto no D.L. 220/06 e nos seus termos):
 - a- comunicação às entidades representativas dos trabalhadores e trabalhador envolvido da necessidade da extinção, com os motivos justificativos, com justificação da necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho em causa e na categoria e com critérios para selecção dos trabalhadores a despedir.
 - b- Consultas nos 10 dias posteriores (possibilidade de o trabalhador solicitar a comparência da ACT).
 - c- Decisão de despedimento, mas não antes de decorridos 5 dias sobre os 10, contendo o motivo da extinção, confirmação dos requisitos referidos em 1, prova da aplicação dos critérios se houve oposição à extinção, pagamento do devido até ao termo do prazo de aviso prévio (montante, forma, momento e lugar) e data da cessação do contrato.
 - d- Comunicação da decisão ao trabalhador, às entidades suas representativas e à ACT, cumprindo o aviso prévio devido

AJ

54

V- Despedimento por Inadaptação:

- Noção (373º).

- Situações de inadaptação:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

É necessário que a inadaptação, sendo determinada pelo modo de exercício de funções pelo trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Mas será ainda inadaptação se trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção não cumprir os objectivos previamente acordados por escrito, em consequência do modo de exercício das funções e seja praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

d) Requisitos, comunicações, decisão e direitos do trabalhador nos art.ºs 375º a 379º

AJ

55

VI - Indemnização e Compensação por Cessaçã do Contrato

O legislador reserva o **termo indemnização** para as situações de **cessaçã ilícita** do contrato, seja promovida pelo empregador, seja pelo trabalhador, no caso da improcedência de justa causa alegada.

Também para as cessações ilícitas por violaçã das regras essenciais dos procedimentos respectivos, nos casos do procedimento disciplinar, por despedimento colectivo, por extinçã do posto de trabalho ou por inadaptação, incluindo naturalmente a própria ausência de procedimento.

Também considera indemnização a quantia a que o trabalhador tem direito por resoluçã sua do contrato, desde que naturalmente seja considerada procedente a justa causa que invocou nos termos do n.º 2 do art.º 394º.

Como é indemnizaçã o pagamento devido pelo trabalhador ao empregador do tempo de aviso prévio que não deu em caso de denúncia do contrato, ou por danos causados por essa falta (401º) ou na situaçã de abandono do trabalho(403º/5).

NESTAS INDEMNIZAÇÕES O LEGISLADOR NÃO MEXEU desde a sua fixaçã no CT de 2009.

AJ

56

Alterou, sim, especialmente pelas Leis 23/2012, de 25/6 e 69/2013, de 30/8, a Compensação, termo que reserva para as situações **lícitas** de caducidade dos contratos a termo (344º e 345º); cessação da comissão de Serviço (164º); resolução pelo Trabalhador do contrato por prejuízo sério na transferência de local de trabalho (194º); caducidade do contrato por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento total e definitivo de empresa (346º); cessação por iniciativa do Administrador de Insolvência (347º); cessação por despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (366º, 372º e 379º).

AJ

57

A -Da Indemnização (Ilicitude do Despedimento- 381º a 392º)

(Exceptuados os casos de **Resolução e Denúncia** do contrato e **Abandono**)

Entre outras causas que poderão ser previstas em legislação específica, **a ilicitude, a declarar por Tribunal Judicial**, pode dever-se a:

- 1) o despedimento promovido pelo empregador ter por base motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que invoque motivo diverso;
- 2) improcedência do motivo justificativo invocado;
- 3) não ter sido o despedimento precedido do respectivo procedimento;
- 4) violação da consulta obrigatória à CITE nos termos do art.º 63º e 381º, d) (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial).

Sendo por facto imputável ao trabalhador, pode ainda ter origem em:

- 5) irregularidades graves do procedimento, taxativamente referenciadas no Código e que geram a sua invalidade;
- 6) ultrapassagem dos prazos de prescrição ou caducidade previstos no art.º 329º (direito de exercer o procedimento disciplinar; prazo para o seu início após ocorrência ou conhecimento dos factos alegadamente infraccionários; prazo de duração máxima do procedimento)

AJ

58

Sendo por causas objectivas (despedimento colectivo, por extinção de posto de trabalho e por inadaptação), a ilicitude do despedimento pode também resultar de:

7) irregularidades ou omissões graves do procedimento, taxativamente referenciadas nos art.ºs 383º a 385º do CT.

Dentre estas avulta o **não pagamento** da compensação e dos créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, o qual deverá estar efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Tal falta de pagamento, que por vezes o legislador apelida de “não pôr à disposição”, usando até as duas expressões indistintamente no despedimento colectivo, é, assim, **causa de ilicitude** e deve ser levada a rigor, como norma imperativa que é.

É frequente Empregador e Trabalhador fazerem acordos com cláusula de pagamento destes créditos em prestações diferidas para além do fim do aviso prévio e cessação do contrato, sobretudo nas cessações por acordo nos termos do D. Lei nº 220/2006.

Mas essa é uma prática de risco (ver, p. ex., o Ac. do TRP de 1/6/2015, em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/27347ea8cde7b4c380257e61004bb8b5?OpenDocument>), que não atribui a uma tal cláusula o efeito de afastar a ilicitude do despedimento

AJ

59

A declaração de ilicitude do despedimento, nas situações assinaladas, gera a obrigação de o empregador **indemnizar** o trabalhador **por todos os danos causados**, patrimoniais e não patrimoniais, se os invocar, provar e a eles tiver direito nos termos previstos no C. Civ. para a indemnização por factos ilícitos, **além de o compensar pelas retribuições intercalares** deixadas de auferir entre o despedimento e a decisão definitiva do tribunal que declare o despedimento ilícito. Gera também a obrigação de o **reintegrar** no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da categoria e antiguidade, apenas com as excepções do 391º (opção pelo trabalhador, como direito potestativo, por uma **indemnização de antiguidade em substituição da reintegração**) e do 392º (**oposição do empregador** à reintegração e aceite pelo Juiz, aqui com indemnização reforçada).

- **A compensação pelas retribuições intercalares** pode ser diminuída, ou afastada, por força das deduções estabelecidas no 390º/2, sendo que a da **al. a)** – importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento, **deve ser alegada e pedida** pela entidade patronal (ver, entre outros, o Ac. do S.T.J. de 12/4/12, C.J. Tomo II – 2012, p. 248), e as das **als. b)** – demora na propositura da acção e **c)** - subsídio de desemprego, **são também de conhecimento officioso**.

AJ

60

- **A indemnização é calculada** entre 15 e 45 dias de retribuição base mensal, mais diuturnidades (rbm+d), consoante a gravidade da alegada justa causa improcedente e o valor da retribuição auferida, multiplicada por cada ano completo de antiguidade, ou fracção, com um mínimo de 3 meses.

A antiguidade do trabalhador **contar-se-á** desde a admissão na empresa e até à decisão judicial definitiva condenatória.

- **No caso**, no entanto, **de** o direito à indemnização de antiguidade **resultar de:- oposição** à reintegração requerida pelo empregador e aceite pelo Juiz (392º), **ou** de o trabalhador ser **membro de estrutura** de representação colectiva de trabalhadores e optar pela indemnização (410º/6), o cálculo far-se-á na base de entre 30 e 60 dias (e não 15 e 45), com o mínimo de 6 meses (e não 3);

Serão ainda estas as contas se o **despedimento for abusivo** (331º), além de ilícito e nesta situação **o mínimo ainda passa para 12 meses** se o despedimento for motivado por o trabalhador exercer, ou se candidatar, ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva de trabalhadores (331º/6, b))

AJ

61

-Referiu-se, **no caso do procedimento disciplinar com vista ao despedimento**, que as **irregularidades graves** do procedimento geram a sua invalidade e, logo, a ilicitude do despedimento e suas consequências.

- **Mas há, ainda, as meras irregularidades que não geram a ilicitude** do despedimento e que, **à excepção de uma**, não dão qualquer vantagem ao trabalhador visado, podendo apenas ser punidas em sede de contra-ordenação laboral, instruída e aplicada pela ACT.

Essa excepção é a de que se o procedimento for deficiente **por omissão das diligências probatórias** referidas nos n.ºs 1 e 3 do artº 356º (não realização de diligências requeridas ou não audição das testemunhas indicadas, ao menos no número mínimo estabelecido), **mas for declarada a existência de justa causa** de despedimento, o trabalhador **só** tem direito, **nada mais**, a uma indemnização correspondente **a metade do valor** da indemnização substitutiva da reintegração, calculada nos termos do n.º 1 do art.º 391º.

Naturalmente que se o Tribunal considerar que não houve justa causa para despedir, as consequências desta ilicitude são as aplicáveis, pois consomem a da irregularidade.

AJ

62

Indemnização e Regras especiais no contrato de Trabalho a Termo (393º)

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, **que não deve ser inferior às retribuições** que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente ;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Nota 1- Considerando a redacção da al. a), é claro que nestes contratos **não há lugar às compensações na retribuição** estabelecidas para os contratos sem termo e de que se falou atrás.

Nota 2- É de esclarecer que estas consequências da ilicitude do despedimento não prejudicam o direito a compensação no caso de a cessação do contrato ser da iniciativa do empregador, o que será o normal se o termo ocorrer antes de apreciada a ilicitude do despedimento pelo Tribunal, mas poderá assim não acontecer se o trabalhador for reintegrado, prosseguindo o contrato, pois pode, porventura e por ex., ser ele próprio a tomar a iniciativa da cessação.

AJ

63

B - Da Compensação (Despedimento lícito):

a) **-O regime geral** para a compensação nas cessações dos contratos e situações da pág. 57, é o **art.º 366º** do CT, apesar de incluído na Divisão do despedimento colectivo, por remissão dos respectivos regimes.

A exceção parcial é a dos **contratos a termo e de trabalho temporário**, remetendo o 366º para os artigos específicos destes contratos, o 344º e o 345º, que por sua vez reenviam para ele a sujeição a certas regras, como o cálculo da compensação, como analisado mais adiante.

A sua redacção actual foi introduzida pela **Lei n.º 69/13** e assim, **desde 1/10/13 temos que:**

1- O trabalhador tem direito a **compensação** correspondente a **12 dias** de retribuição base mensal e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mais o proporcional à fracção de ano, existindo.

2- O **valor dia** resulta da divisão da rbm e diuturnidades por 30.

3- A rbm e diuturnidades a **considerar para efeitos de cálculo** da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (a partir de 1/1/17, $557,00 \times 20 = 11.140,00 \text{ €}$).

AJ

64

4- O total da compensação não pode ser superior a **12 vezes** a rbm e diuturnidades, com o máximo de 240 vezes a rmmg (240 x 557,00 € = 133.680,00 €);

5-A compensação é paga pelo empregador na totalidade, salvo se Fundo de Compensação, ou mecanismo equivalente, pagar parte, nos termos de legislação específica (Lei 70/2013, de 30/8 e P. 294/13, de 30/9);

6-Nos casos de despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho e inadaptação e ainda contratos a termo e trabalho temporário (366º/6), **presume-se que o trabalhador aceita** o despedimento quando recebe a compensação. Pode, no entanto, questioná-lo, questionar a sua licitude, naturalmente não recebendo a compensação, ou, tendo-a recebido, pondo à disposição do empregador e do Fundo se for caso disso, a sua totalidade (366º/4 e 5).

AJ

65

b) Compensação e Regras especiais actuais

nos Contratos a Termo e de Trabalho Temporário

Reafirma-se que em caso de caducidade deste tipo de contratos promovida pelo empregador **se presume** que o trabalhador aceita a cessação quando recebe a totalidade da compensação, sem prejuízo de poder questionar outros direitos que entenda ter.

Para questionar a cessação tem de entregar ou pôr à disposição do empregador a compensação recebida.

- **Nos contratos a termo certo e conforme alterações em vigor desde 1/10/2013**, a compensação devida por cessação do contrato por iniciativa do empregador passa a ser de **18 dias** de rbm e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção, nos termos do 344º/2.

AJ

66

- **Nos contratos a termo incerto temos** (345º/4):
- **18 dias** de rbm+d por cada ano completo ou fracção, nos três primeiros anos de duração do contrato;
- **12 dias** nos anos subsequentes.

- Nos termos do art.º 366º verifica-se, também, que funcionam aqui os limites compensatórios de:

- a)- **20 vezes** a rmmg como limite máximo da **retribuição** a considerar (11.400,00 € ao salário mínimo de 557,00 €).
- b)- **o montante global** da compensação tem como máximos 12 vezes a rbm+d e 240 vezes a rmmg.

- Também aqui é o empregador quem paga a totalidade da compensação ao trabalhador, sem prejuízo do seu direito ao reembolso pelo FCT(Fundo de Compensação do Trabalho).

AJ

67

c) -Regras especiais transitórias

nos contratos sem termo (artº 5º do DL 69/2013)

I - Para contratos celebrados antes de 1/11/011:

a) Até 31/10/12 a compensação é de **1 mês** de retribuição base mensal e diuturnidades por ano completo ou fracção;

b) De 1/11/12 a 30/9/13 passa de 1 mês para **20 dias**;

c) A partir de 1/10/2013:

- passa de 20 para **18 dias** mas apenas nos 3 primeiros anos de duração do contrato, se este a 1/10/13 ainda não durar há 3 anos;

- a partir daí são **12 dias**, sempre por ano completo e fracção.

Notas:- Há compensação mínima de 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

- A retribuição base e diuturnidades a considerar para as contas após 1/11/12 **não pode ser superior a 20 vezes a RMMG.**

- Se em 31/10/12 a compensação encontrada atingir ou ultrapassar **12 x a rbm** e diuturnidades, ou **240 x a rmmg**, a compensação fica fixada nesse valor encontrado. De contrário continua a somar a antiguidade até as contas atingirem o máximo de algum desses valores (5º/5).

AJ

68

II – Para contratos celebrados entre 1/11/011 e 30/9/013 (artº 5º/ 3):

- a) 20 dias de rbm+d até 30/9/013;
b) A partir de 1/10/13: - igual a c) da pág. anterior (18 e 12 dias).

Notas:- O trabalhador não tem direito a um mínimo de compensação.

- A rbm+d e a considerar para as contas após 1/11/12 não pode ser superior a 20 vezes a rmmg (5º/4).

- Se pelas contas a 30/9/13 o montante da compensação for igual ou ultrapassar 12 x a rbm+d do trabalhador, ou 240 vezes a rmmg, **a compensação fica fixada nesse montante**, sem mais influência da antiguidade posterior (5º/5).

Não sendo atingidos os máximos referidos a essa data, a antiguidade continuará a contar, influenciando apenas até esses máximos.

III – Para contratos celebrados após 1/10/13:

- **Já não estaremos no domínio do regime transitório**, mas em plena aplicação do art.º 366º do CT, conforme já supra explanado.

AJ

69

Um exemplo: contas para um contrato celebrado **antes de 1/11/11** e que só agora **em Abril/17** seja feito cessar (3 ou 4 diferentes contas) :

- a) Desde a admissão e até 31/10/12 – **1 mês** de rbm+d por ano de antiguidade, mais eventual fracção;
b) De 1/11/12 a 30/9/13 – contas a **20 dias** (já não 1 mês);
c) Após 1/10/13: - contas a **18 dias** até aos 3 anos de vigência do contrato, se for caso disso e contas a **12 dias** depois disso.

NOTAS:- Se, reportadas a 31/10/12, as contas feitas à compensação, aquando da cessação do contrato, forem iguais ou superiores a 12 x rbm+d ou a 240 x rmmg (133.680,00€), fixam-se por esse valor encontrado;

- Se o valor for inferior, continua a contagem da antiguidade parando logo que se atinjam esses limites **somando as contas resultantes das diferentes regras de cálculo**.

AJ

70

d) Regras especiais transitórias
nos contratos **a termo** e de trabalho **temporário** (art.º 6º):

I - Contratos celebrados antes de 1/11/11:

a) – Até **31/10/12** a compensação será calculada nos moldes antigos e sem valores máximos (**3 ou 2 dias** de rbm+d por cada mês de duração do contrato (6º/1, a)), por aqui ficando se for igual, ou ultrapassar os limites gerais já referidos na pág. anterior, em “notas”;

b) – De **1/11/12 e 30/9/013** –(Como no regime transitório dos contratos sem termo). Entre estas datas, o cálculo, agora já também com os limites dos valores máximos de retribuição e de compensação como vimos atrás, será na base de **20 dias** por ano, tendo em conta a proporção do trabalho efectivo prestado nesse período;

c) – de **1/10/13 em diante** (também igual aos sem termo) :

- **18 dias** nos três primeiros anos de duração do contrato, por ano completo, ou fracção, se em 1/10/2013 tal contrato ainda não tiver completado 3 anos ;

- **12 dias** nos anos subsequentes, por ano completo, ou fracção.

AJ

71

II)- Celebrados entre 1/11/011 e 30/9/013 será como no regime transitório dos sem termo, isto é :

a)- Até 30/9/13 - 20 dias por ano completo ou fracção;

b)- De 1/10/13 em diante:

- **18 dias** nos três primeiros anos de duração do contrato, por ano completo, ou fracção, se em 1/10/2013 ainda não tiver completado 3 anos(sem prejuízo da al.a);

- **12 dias** nos anos subsequentes, por ano completo, ou fracção.

AJ

72

As novas regras das compensações vigoram “erga omnia”, impondo-se, portanto, também em sede de IRCT ou CT, atento o disposto no art.º 339º do C.T. que confere **imperatividade** ao respectivo capítulo.

Ressalva as indemnizações, embora apenas dentro dos mínimos e máximos legais, **mas não as compensações** (ver os seus n.ºs 1 e 3), sendo certo que as Leis 23/12 e 69/13, com interesse na matéria, também não excepcionam a possibilidade de alteração por IRCT ou CT.