

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A cessação do contrato de trabalho tem consequências bastante mais consideráveis na esfera do trabalhador do que na do empregador. Só quanto ao 1º se pode dizer que o vínculo é o suporte de um estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho e condiciona por ele em regra, toda a sua esfera económica.

A ruptura do CT significará, deste modo, para o trabalhador, o termo de uma posição global a que se ligam necessidades fundamentais; e de modo algum seriam pertinentes, em regra, preposições idênticas acerca da situação do empregador.

O regime laboral assenta num princípio constitucional: princípio da segurança no emprego - art. 53º CRP. No novo Código de Trabalho há um preceito semelhante- art. 382º-.

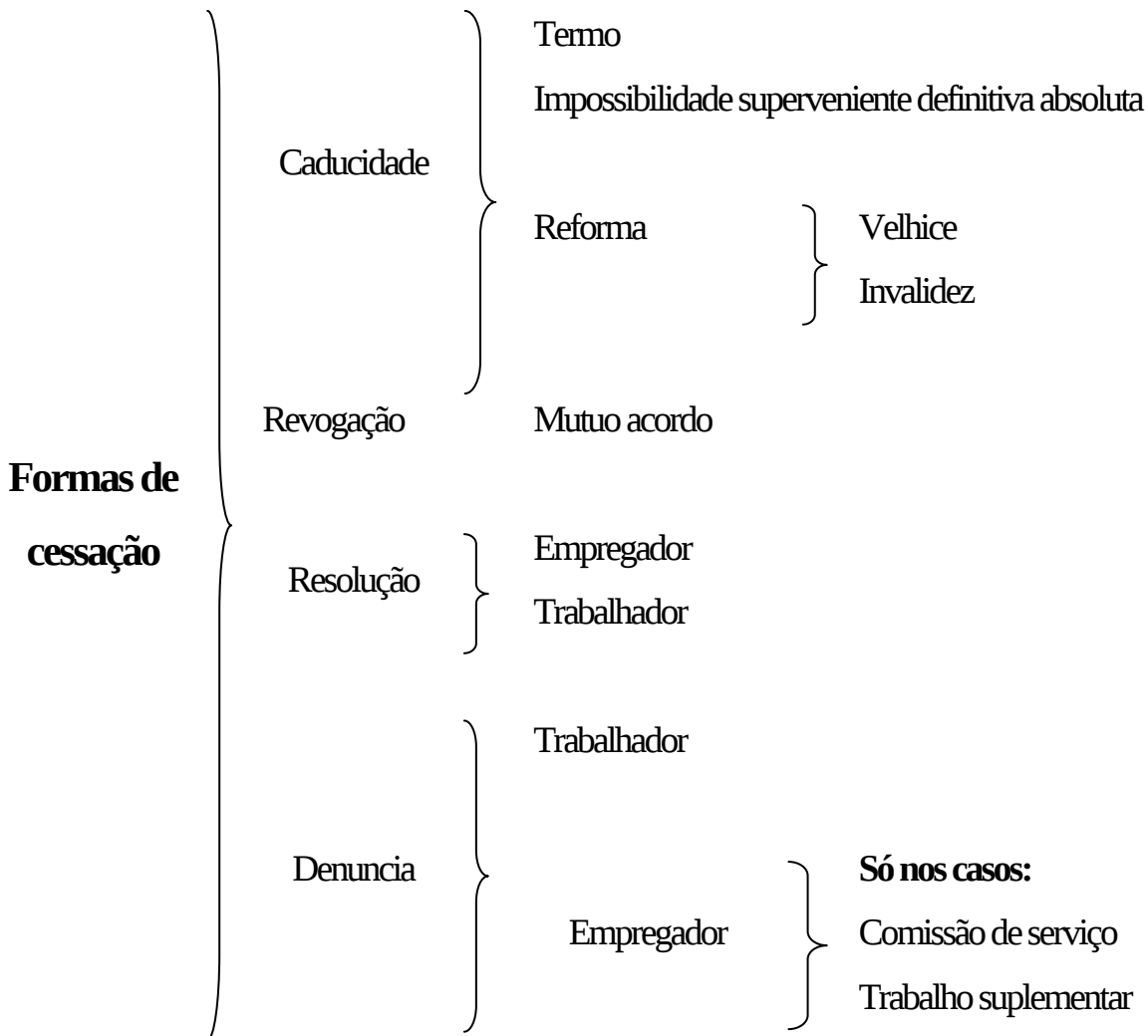
Interesses subjacentes:

- o **liberdade de desvinculação versus princípio da estabilidade das relações contratuais**

Qual prevalece?

Prevalece o **princípio liberdade de desvinculação. ARTIGO 53º CRP**

Formas de extinção do contrato de trabalho - art. 384º CT



Caducidade

Art. 387º e ss.

A) Termo

Requisitos para a caducidade do contrato a termo resolutivo:

- ocorrência do facto que marca o seu termo;
- comunicação escrita da entidade patronal ao trabalhador ou deste àquele, respeitados os prazos de antecedência previstos na lei.

o **Certo**

O contrato caduca no final do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comuniquem por escrito, no prazo:

Quem faz caducar:	Prazo do pré-aviso
Empregador	15 dias
Trabalhador	8 dias

Efeitos da caducidade:

REGRA GERAL: não resulta qualquer indemnização de parte a parte pela caducidade do contrato.

EXCEPÇÕES:

- o **Art. 388º nº2** : se for o empregador a fazer cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação.

Na falta de aviso prévio, o contrato renova-se por igual período, salvo se se tratar da 3ª renovação ou se for o 3º ano de duração do contrato, em que o contrato se converte em sem termo. **Artigo 139º nº1, Artigo 140º nº2, Artigo 141º,**

o **Incerto Artigo 389º CT**

Prevendo-se a ocorrência do termo incerto o contrato caduca quando o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência:

Duração do contrato	Prazo de pré-aviso
<6 meses	7 dias
De 6 meses a 2 anos	30 dias
> 2 anos	60 dias

Efeitos da caducidade:

REGRA GERAL: não resulta qualquer indemnização de parte a parte pela caducidade do contrato.

EXCEPÇÕES

- o Art. 389º nº4: A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação.

Na falta de aviso prévio o empregador fica obrigado a pagar a retribuição pelo período em falta acrescida de uma compensação. **Artigo 389º, nº4**

B) Impossibilidade superveniente definitiva absoluta

Requisitos da caducidade:

- a. Impossibilidade superveniente (após a celebração do contrato)
- b. Impossibilidade definitiva (sem reversão)
- c. Absoluta (suficientemente forte)

A lei distingue entre: **Artigo 387º, b)**

- impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho

- impossibilidade de a entidade patronal receber o trabalho

Alguns casos específicos:

1. **A falência ou insolvência** de uma empresa—Art. 391
2. **A transmissão do estabelecimento**—Art. 318º e s.s
3. **Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa**- Art. 390º

Efeitos da caducidade:

REGRA GERAL: não resulta qualquer indemnização de parte a parte pela caducidade do contrato.

EXCEPÇÕES:

- o **Art. 390 nº5:** A caducidade dos contratos pelos motivos 1 e 2 conferem ao trabalhador o direito a uma compensação.

C)Reforma

Existem duas espécies de reforma: Art. 392º

o Reforma por invalidez: uma vez reconhecida a invalidez pelas entidades competentes, ou seja, a situação de incapacidade para o trabalho, dá-se a extinção do contrato por caducidade

o Reforma por velhice: pressupõe que o trabalhador atinja determinada idade

Após os 65 anos 3 cenários se colocam:

- O empregador, o trabalhador ou ambos decidem, num dos 30 dias subsequentes, por fim à relação laboral, e o contrato cessa nesse momento, ficando as partes definitivamente desvinculadas.
- O trabalhador, após o conhecimento do empregador da obtenção de uma reforma por velhice, permanece ao serviço do empregador no termo do 30ª dia subsequente, e o contrato originário cessa, surgindo no seu lugar um contrato a termo resolutivo com características especiais: **Artigo 392º, nº2**

- Não carece de redução a escrito
- Prazo máximo: 6 meses
- Sem limite de renovações
- A cessação do contrato não confere dto a compensação:
- Aviso prévio:
 - Trabalhador: 15 dias
 - Empregador: 60 dias

- Se aos 70 anos o trabalhador ainda não recebe reforma por velhice é aposto ao contrato um termo resolutivo com as especificidades apresentadas anteriormente. **Artigo 392º, nº3**

Revogação

Art. 393º a 395º

A revogação consiste na cessação do contrato ocorrido do acordo das partes. **Princípio da autonomia da vontade**

Requisitos do acordo de cessação: Art. 394º

- Deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes. Nº1
- Deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a data de produção dos respectivos efeitos. Nº2

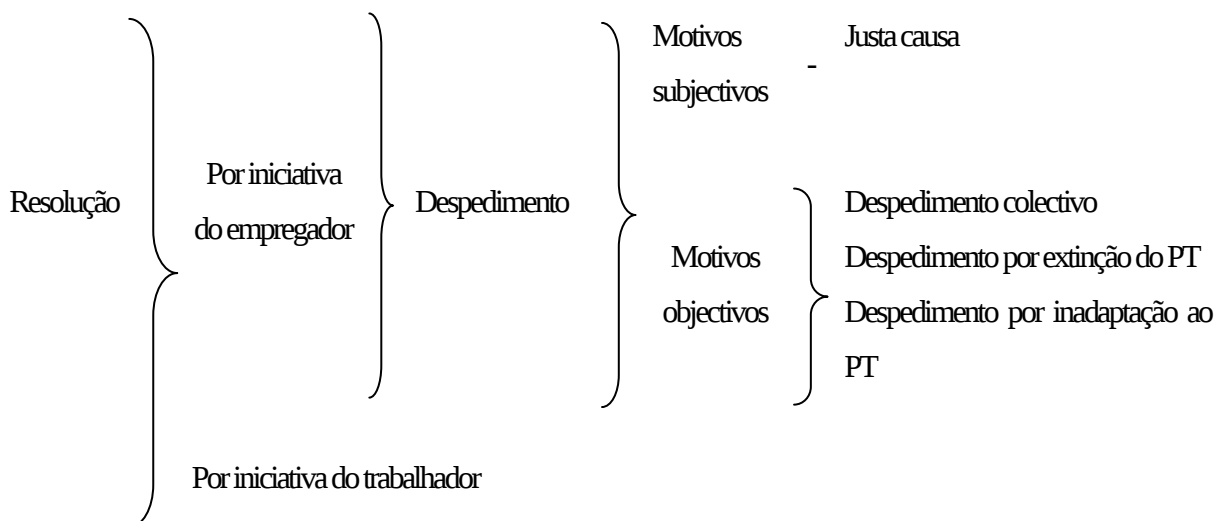
Revogação do acordo revogatório

O trabalhador pode, no entanto, revogar o acordo de cessação realizado - **Art. 395º nº 1 a 3** - desde que as assinaturas não tenham sido reconhecidas notarialmente - **Art. 395º nº4**.

- Prazo: 7 dias após a sua celebração;
- Forma: por escrito

Outras formalidades: o trabalhador se tiver recebido qualquer compensação pelo acordo de cessação do contrato, deve colocá-la à disposição do empregador.

Resolução



- CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR- Despedimento

- Noção:

O despedimento é um acto unilateral de carácter receptício tendente à extinção para o futuro do contrato de trabalho. Ou seja, é uma declaração de vontade do empregador dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho.

Justa causa

Artigo 396º

Despedimento por facto imputável ao trabalhador- art. 396º e s.s

- Conceito de Justa Causa - artº396º C.T.

Análise do conceito:

- o **comportamento culposo do trabalhador** (por acção ou omissão, dolo ou negligencia)
- o **que, pela sua gravidade e consequências**, torne imediata e **praticamente impossível a subsistência** da relação de trabalho

Justa causa como clausula geral:

O artº 396º nº1 ao definir justa causa recorre a uma cláusula geral ou a um conceito indeterminado.

Para se preencher este conceito há que recorrer: **Artigo 396º, nº2 CT**

- às circunstâncias de cada caso concreto
- grau de lesão dos interesses do empregador
- carácter das relações entre as partes
- carácter das relações entre o trabalhador e os companheiros

O **artigo 396º, nº3** apresenta um elenco exemplificativo de situações passíveis de justa causa, no entanto estas situações para serem passíveis de justa causa de despedimento tem que tornam impossível a subsistência da relação laboral. **Artigo 396º, nº1**

Para avaliarmos se é ou não possível manter a relação laboral temos que atender ao condicionalismos do **Artigo 396, nº2**.

Direitos do trabalhador despedido:

Sendo válido o despedimento o trabalhador não tem direito a qualquer indemnização. **Artigo 366º f)**

Despedimento colectivo

Artigo 397º

Requisitos:

- o Elemento quantitativo: relativo ao nº de trabalhadores despedidos.

Micro/peq: 2 trabalhadores

M/G : 5 trabalhadores

- o Elemento qualitativo: referente aos motivos do despedimento que estão taxativamente previstos no nº1 do artº 397º
 - a) 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;
 - b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
 - c) 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.

Direitos do trabalhador despedido:

Aos trabalhadores abrangidos por um despedimento colectivo são reconhecidos os seguintes direitos:

- **Artigo 399º nº1**: Crédito de horas
- **Artigo 401º**: Compensação (1M p/ cada ano)
- **Artigo 400º**: o trabalhador pode denunciar o contrato com aviso prévio de 3 dias sem prejuízo da compensação

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Artigo 402º

Requisitos:

- o Elemento qualitativo: referente aos motivos do despedimento que estão taxativamente previstos no nº1 do artº 397º

- a) 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;
- b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) 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.

o Não imputabilidade dos motivos invocados a culpa do empregador ou do trabalhador.

Artigo 403º nº1 al.a)

o Impossibilidade de subsistência da relação de trabalho. **Artigo 403º nº1 al.b)**

o Inexistência de trabalhadores contratados a termo que exerçam tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto. **Artigo 403º nº1 al.c)**

o Inaplicabilidade do despedimento colectivo. **Artigo 403º nº1 al.d)**

o Colocação à disposição do trabalhador da compensação devida. **Artigo 403º nº1 al. e) - art. 401º nº4, por remissão do art.404º.**

Seleccção: artº 403º nº2.

- 1º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3º Categoria profissional de classe inferior;
- 4º Menor antiguidade na empresa.

Direitos dos trabalhadores despedidos:

Aos trabalhadores cujos contratos cessem em consequência da extinção do respectivo posto de trabalho são reconhecidos os mesmos direitos de que gozam os trabalhadores abrangidos por um despedimento colectivo- art. 404º

- **Artigo 399º nº1:** Crédito de horas
- **Artigo 401º:** Compensação (1M p/ cada ano)
- **Artigo 400º:** o trabalhador pode denunciar o contrato com aviso prévio de 3 dias sem prejuízo da compensação

NOTA: A principal diferença entre o despedimento colectivo e o despedimento por inadaptação esta essencialmente no nº de trabalhadores despedidos.

Despedimento por inadaptação

Art. 405º

Pressupostos para o despedimento:

- o Ter havido modificação no posto de trabalho - art. 407º nº1- ;
- o Verificar-se uma situação de inadaptação, traduzida nos seguintes factos:
 - 1- Redução continuada da produtividade ou qualidade. **Art. 406º nº1 al. a)**
 - 2- Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho. **Art. 406º nº1 al.b)**
 - 3- Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros. **Artº 406º nº1 al.c)**
 - 4- Incumprimento dos objectivos previamente fixados e aceites pelo trabalhador, quando se trate de cargos de complexidade técnica ou direcção. **Art. 406 nº2.**
- o Ter sido ministrada acção de formação profissional adequada às alterações introduzidas; art. 407 nº1 al. b), salvo nos casos do 406 nº2- art. 407 nº2 *a contrario*
- o Ter sido facultada ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias para adaptação ao posto de trabalho-art. 407º nº1 c), salvo nos casos do art. 406 nº2- art. 407 nº2 *a contrario*
- o Inexistência de outro posto de trabalho disponível compatível com a qualificação profissional do trabalhador; art. 407º nº1 al. d), salvo nos casos do art. 406 nº2- art. 407 nº2 *a contrario*

- o A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de higiene, segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador- art. 407 nº 1 al. e)
- o Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida- art. 407º nº1 al. f)

Direitos dos trabalhadores despedidos:

Aos trabalhadores são reconhecidos os mesmos direitos de que gozam os trabalhadores abrangidos por um despedimento colectivo. **Art. 409º:**

- **Artigo 399º nº1:** Crédito de horas
 - **Artigo 401º:** Compensação (1M p/ cada ano)
 - **Artigo 400º:** o trabalhador pode denunciar o contrato com aviso prévio de 3 dias sem prejuízo da compensação
-
- **denúncia**- art. 447º