

Cessação de contratos de trabalho Enquadramento Legal

Raquel Carvalho

1



Modalidades de cessação do contrato de trabalho (Artigo 340º do CT)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade
- Revogação
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- Despedimento colectivo;
- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Despedimento por inadaptação;
- Resolução pelo trabalhador;
- Denúncia pelo trabalhador.

Raquel Carvalho

2



Documentos a entregar ao trabalhador (Artigo 341º CT)

Com a cessação do contrato deve ser entregue ao trabalhador:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação. (Ex.: Modelo RP-5044)

Raquel Carvalho 3



Devolução de instrumentos de trabalho (Artigo 342º)

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

Raquel Carvalho 4

Caducidade de contrato de trabalho

Raquel Carvalho

5



Causas de caducidade de contrato de trabalho (Artigo 343º)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

Raquel Carvalho

6



Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

- 1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.
- 2- Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à compensação prevista no art. 366º do CT.
- 3- (*Revogado*, pela Lei nº 23/2012 de 25 de Junho)
- 4- (*Revogado*, pela Lei nº 23/2012 de 25 de Junho)
- 5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 2.

Raquel Carvalho

7

EXEMPLO: Comunicação de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por iniciativa do trabalhador

ASSUNTO: Caducidade do Contrato de Trabalho

Exmos. Srs.,

Serve a presente para informar V. Ex.^a, de que, nos termos resultantes das disposições conjugadas vertidas no nº 2 do artº 149º e nº 1 do artº 344º, ambos do Código do Trabalho, o Contrato de Trabalho a Termo Certo celebrado entre nós em xx/xx/xxx cessará por caducidade em xx/xx/xxx por ser minha vontade que o mesmo não se renove.

Solicito ainda a V. Ex.^a que na referida data, me seja disponibilizado o Certificado de Trabalho a que faz referência o artº 341º nº 1 do citado diploma.

Com os meus respeitosos cumprimentos,

De V. Ex.^a

Atentamente,

Raquel Carvalho

8

EXEMPLO: Comunicação de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por iniciativa da entidade empregadora

ASSUNTO: Caducidade do Contrato de Trabalho

Exmo. Sr.,

Serve a presente para notificar V. Ex.^a, de que, nos termos resultantes das disposições vertidas no n.º 2 do art.º 149º e n.º 1 do art.º 344º, ambos do Código do Trabalho, é intenção desta Empresa não proceder à renovação do Contrato de Trabalho a Termo Certo, entre nós celebrado em xx/xx/xx.

Por tal facto, o mesmo caducará em xx/xx/xxx nos termos do disposto no art.º 343º al) a) do Código do Trabalho, data a partir da qual V. Ex.^a deixará de nos prestar qualquer actividade.

Nesta circunstância, será posto à sua disposição na data supra referida a compensação legal prevista no artigo 366º do Código do Trabalho, concretizada em 20 dias de remuneração base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sem prejuízo da retribuição que à data se vencer, bem como os demais suplementos que por Direito lhe couberem, nomeadamente, o subsídio de férias e parte proporcional ao subsídio de Natal.

Igualmente lhe serão passados o certificado de trabalho e a declaração em impresso próprio para acompanhar o requerimento que, eventualmente, venha a apresentar para a atribuição de subsídio de desemprego.

Desde já agradecemos a colaboração prestada.

Com os melhores cumprimentos,

De V. Ex.^a

A Gerência,

Raquel Carvalho

9

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

- 1- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.
- 2- Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
- 3- Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
- 4- Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação prevista no art. 366º
- 5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Raquel Carvalho

10

Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa (346º do CT)

1 - A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

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

3 - O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 - O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363º

5 - Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366º, pela qual responde o património da empresa.

6 - (Revogado.)

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Raquel Carvalho

11

Exemplo: Caducidade determinada pela extinção de sociedade

Exmo. Sr.,

Ao abrigo do disposto no artº 346º do Código do Trabalho, vimos comunicar a V. Ex.ª que o contrato de trabalho que mantém com esta empresa cessa a sua vigência em xxxx, por motivo de caducidade, determinada pela extinção desta sociedade, deliberada em assembleia geral e que determina o encerramento total e definitivo da empresa naquela data.

Na data da cessação do contrato - xxxxx, serão pagos os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação pela caducidade do contrato, designadamente a compensação referida no artº 366º do Código do Trabalho.

Atentamente,

A Gerência/Administração

Raquel Carvalho

12

Artigo 347º**Insolvência e recuperação de empresa**

- 1 - A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.
- 2 - Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.
- 3 - A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360º e seguintes, com as necessárias adaptações.
- 4 - O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.
- 5 - Na situação referida no n.º 2, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º
- 6 - O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.
- 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Raquel Carvalho

13

Artigo 348º**Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos**

- 1 - Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.
- 2 - No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:
 - a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
 - b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
 - c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
 - d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
- 3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Raquel Carvalho

14

Exemplo: Caducidade do Contrato de Trabalho Reforma por Velhice

ASSUNTO: Caducidade do Contrato de Trabalho

Exmo. Sr.,

Tendo tomado conhecimento em xx/xx/xx, da declaração do Centro Nacional de Pensões, deferindo o pedido de reforma por velhice de V. Ex.^a, serve a presente para o informar que o Contrato de Trabalho que V. Ex.^a mantinha com esta sociedade desde XX/XX/XX, caducará a partir de XX/XX/XX, data a partir da qual V. Ex.^a deixará de prestar qualquer atividade a esta Empresa.

Gratos por toda a colaboração prestada.

Com os melhores cumprimentos, atenciosamente,

De V. Ex.^a

A Gerência,

Raquel Carvalho

15

Revogação de contrato de trabalho

Raquel Carvalho

16



Cessação de contrato de trabalho por acordo (Artigo 349º)

O acordo de revogação deve:

- constar de **documento assinado por ambas as partes**
- mencionar expressamente a data da celebração e da produção de efeitos

Se, no acordo for estabelecida uma **compensação pecuniária global** para o trabalhador, **presume-se que esta inclui os créditos vencidos** à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Arrependimento:

O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração – artigo 350.º

Raquel Carvalho

17

Artigo 350º Cessação do acordo de revogação

- 1 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.
- 2 - O trabalhador, caso não possa assegurar a recepção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.
- 3 - A cessação prevista no nº 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 4 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

Raquel Carvalho

18

ARTIGO 10º DO DECRETO LEI 220/2006 DE 3 DE NOVEMBRO
CESSAÇÃO POR ACORDO

1—Consideram-se desemprego involuntário, para efeitos da alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efectivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão.

2—Para efeitos de aplicação do número anterior considera-se:

- a) *Empresa em situação de recuperação ou viabilização*, aquela que se encontre em processo especial de recuperação, previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extra-judicial de conciliação;
- b) *Empresa em situação económica difícil*, aquela que assim seja declarada nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto;
- c) *Empresa em reestruturação*, a pertencente a sector assim declarado por diploma próprio nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio;
- d) *Considera-se, ainda, empresa em reestruturação* aquela que assim for declarada para os efeitos previstos no presente decreto-lei através de despacho favorável do membro do Governo responsável pela área do emprego, consultado o Ministério da Economia, após apresentação de projecto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites quantitativos fixados no n.º 4 do presente artigo.

Raquel Carvalho

19

4- Para além das situações previstas no n.º 2 são, ainda, consideradas as **cessações do contrato de trabalho por acordo** fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, tendo em conta a **dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos**, nos termos seguintes:

- a) *Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores*, são consideradas as cessações de contrato de trabalho **até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio**;
- b) *Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores*, são consideradas as cessações de contrato de trabalho **até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio**.

5- **Os limites estabelecidos no número anterior são aferidos por referência aos três últimos anos**, cuja contagem se inicia na data da cessação do contrato, inclusive, e pelo número de trabalhadores da empresa no mês anterior ao da data do início do triénio, com observância do critério mais favorável.

6- Para efeitos dos n.ºs 4 e 5 são consideradas as pessoas singulares e colectivas, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que beneficiem da actividade profissional de terceiros prestada em regime de trabalho subordinado ou situações legalmente equiparadas para efeitos de segurança social.

Raquel Carvalho

20

**EXEMPLO: CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO
MOTIVADO PELA REDUÇÃO DE EFECTIVOS**

É livremente acordada, reciprocamente aceite e reduzida a escrito a presente **CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO**, que se rege pelo seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA

1. Pelo presente título, as partes revogam, por mútuo acordo, o contrato de trabalho que as vincula, celebrado no dia xxxxxxxxxxxxxxxx, com efeitos imediatos, cessando nesta data e por força da dita revogação todos os direitos e obrigações inerentes ao mencionado contrato.

2. Ambos os Outorgantes declaram e reconhecem que o motivo determinante da presente cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo é a necessidade que a Entidade Empregadora tem de agilizar a sua estrutura e reduzir os seus custos, nos termos da declaração anexa ao modelo RP 5044 declaração de situação de desemprego e de que o Trabalhador teve prévio conhecimento.

CLÁUSULA SEGUNDA

Em contrapartida da cessação do contrato de trabalho, o Empregador paga ao Trabalhador a respectiva compensação global.

CLÁUSULA TERCEIRA

A cessação do contrato de trabalho objecto do presente acordo encontra-se compreendida **nos limites previstos no n.º 4 do art.º 10º do Decreto-Lei n.º 220/2006 de 3 de Novembro**, que estabelece o regime jurídico de protecção social na situação de desemprego, declarando neste acto o Trabalhador que foi prévia e expressamente informado de tal facto.

Raquel Carvalho

21

EXEMPLO: DECLARAÇÃO

Para os fins do disposto no n.º 1 do art.º 74º, da alínea d) n.º 1 do art.º 9º e **art.º 10º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03/11**, declara-se que foi celebrada entre a sociedade xxxxxxxxxxxxxx e o Sr. xxxxxxxxxxxxxx, a revogação do contrato individual de trabalho por mútuo acordo, com produção de efeitos em xxxxxxxxxxxxxx.

Mais se declara que tal revogação do contrato de trabalho, insere-se num processo de redução de efectivos por motivo de reestruturação da Empresa, visando ajustar a dimensão dos seus quadros de pessoal, às necessidades e possibilidades do mercado actual da construção civil, em virtude da crise económica e financeira que, reconhecidamente, afecta o sector da construção civil, exercido pela ora declarante.

Para além da actual conjuntura de mercado, em que se verifica uma forte quebra xxxxxxxxxxxx, deixou a Empresa sem rentabilidade económica para a manutenção de alguns postos de trabalho, entre os quais, o trabalhador em causa.

Razão porque, e não dispondo a Empresa de outro posto de trabalho em que possa colocar o Sr. xxxxxxxxxxxx, procedeu por mútuo acordo à rescisão do seu contrato de trabalho que o vinculava à "xxxxxxxxxx", colocando à sua disposição a compensação devida e o Mod. RP 5044-DGSS, nos termos legais.

Mais se declara que o trabalhador em causa, ficou assim, por força da necessidade de reestruturação e viabilização da firma, na situação de desemprego involuntário.

A cessação deste contrato de trabalho está compreendida nos limites estabelecidos **no n.º 4, do art.º 10º, do Decreto-lei n.º 220/2006, de 03/11**, tendo sido informado o trabalhador que a declarante respeitou o limite de quotas fixado neste normativo.

Raquel Carvalho

22

EXEMPLO: RECIBO DE QUITAÇÃO

Nome, xxx, declara que no dia xxxxxxxx, o seu contrato de trabalho celebrado no dia xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, com a empresa xxxxxxxxxxxx, cessou por mútuo acordo motivado pela redução de efectivos.

Declara expressamente que aceita a cessação e recebe da empresa/entidade patronal a quantia devida a título de compensação global pela cessação do contrato de trabalho, no valor de €: xxx, nada mais lhe sendo devido, pelo que dá quitação, quantia essa que será paga de imediato.

Mais declara que na supra referida quantia estão incluídos e liquidados todos os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação e que para além desta renuncia aos eventuais créditos que pudessem resultar do seu contrato de trabalho e da sua cessação e nada mais tem a receber, exigir ou reclamar da respectiva firma, a nenhum título, nomeadamente salários, eventuais diferenças salariais, comissões, férias, prémios, subsídios de férias, subsídios de natal e seus proporcionais, retribuição da prestação de trabalho suplementar, subsídios de turno, subsídios do trabalho nocturno, subsídios de alimentação e outros subsídios, ajudas de custo, despesas e quaisquer indemnizações ou compensações.

Declara ainda que renuncia a quaisquer outros direitos relativamente à referida sociedade, ainda que de natureza não patrimonial emergentes do referido contrato de trabalho ou da sua cessação e que a presente declaração produz uma verdadeira declaração extintiva (abdicativa ou renunciativa) de qualquer dívida da entidade patronal para com ele, não podendo posteriormente reclamar judicialmente ou extra-judicialmente qualquer crédito daquela.

Local, xx de xx de 2014 .

O Declarante,

Aceita-se a presente renúncia.

O Empregador,

Raquel Carvalho

23

Despedimento por iniciativa do empregador

Raquel Carvalho

24



PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

Poder disciplinar (Art: 98º C.T.)

A entidade empregadora tem o poder disciplinar que deve ser exercido quando os trabalhadores violem os deveres a que estão obrigados na sua relação de trabalho.

Instaurado um processo disciplinar e provada a culpa do trabalhador, a entidade empregadora pode sujeitá-lo às seguintes sanções (artigo 328º CT):

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção Pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

25



Porém, o poder disciplinar está sujeito a limitações não só no que concerne à medida das sanções, como à própria qualificação das condutas do trabalhador como infracções disciplinares.

O elenco das sanções disciplinares vem estabelecido no art. 328º CT.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Salienta-se ainda que a aplicação de uma sanção pressupõe sempre a existência de um processo disciplinar, no qual sejam salvaguardadas as garantias de audição e defesa do trabalhador – arguido.

26



DE QUE PRAZO SE DISPÕE PARA ABRIR O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR? (Artº. 329º C.T.)

Esse prazo é de 60 dias desde que a entidade empregadora ou quem exerça o poder disciplinar tenham conhecimento de que o trabalhador praticou o facto, mas é necessário que o mesmo tenha ocorrido há menos de um ano e que o contrato de trabalho ainda não tenha cessado, na medida em que o poder disciplinar pressupõe que o contrato de trabalho esteja em vigor.

No entanto, quanto a um comportamento continuado, isto é, quanto a factos que se prolongam por um período mais ou menos longo, os prazos antes referidos só se iniciam a partir do momento em que se verifica a prática do último facto.

27



Exemplo:

Se um trabalhador, todos os dias, subtrai da conta de pagamentos de clientes da empresa pequenas quantias para seu uso pessoal é para este efeito, irrelevante que o venha fazendo há vários anos ou há alguns meses apenas, porque os prazos supra descritos só começarão a correr desde o dia em que se verifique o último desvio.

Note-se finalmente, que a aplicação da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão (artº 330ºCT)

28



PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Se o trabalhador não cumprir com os seus deveres ou violar por qualquer facto a confiança e responsabilidade que lhe são exigíveis, pode instaurar-se um procedimento contra o mesmo com vista à aplicação de uma sanção.

Tal procedimento executa-se através do procedimento disciplinar, o qual será elaborado e instruído:

- a) Pela própria entidade empregadora, pessoalmente ou através dos seus órgãos de gerência;
- b) Ou por um terceiro, que pode ser um funcionário da empresa, que seja superior hierárquico do arguido, ou alguém externo à organização, por exemplo, um advogado.

29



Por *processo disciplinar* entende-se o conjunto dos actos que se destinam a apurar a responsabilidade do trabalhador, em consequência de um determinado comportamento por este praticado, de maneira a poder-lhe ser aplicada uma sanção disciplinar.

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção (com o limite de um ano sobre a data da infracção, a menos que se trate de um crime).

30



Como elaborar um processo disciplinar?

Fundamentalmente, é necessário concretizar as circunstâncias de tempo (quando foi), lugar (onde foi) e modo (como foi). Para o efeito há que recolher previamente todos os respectivos elementos de prova, em especial prova documental (todos os documentos relacionados com a situação desconforme) e testemunhal (quem presenciou e o que presenciou).

Que fases existem num processo disciplinar?

No procedimento disciplinar poderemos distinguir 5 fases distintas: inquérito; nota de culpa, resposta e solicitação de diligências probatórias; diligências probatórias; comunicações e decisão final.

31



PRAZOS PARA INSTAURAR PROCESSO DISCIPLINAR

- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição de lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.
- O procedimento disciplinar prescreve decorrido 1 ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final. (artº 329º nºs 1, 2 e 3 do C.T.)

32



FASES DO PROCESSO DISCIPLINAR

- Inquérito prévio
- Nota de culpa
- Resposta à nota de culpa
- Instrução e consultas obrigatórias
- Decisão

33



INQUÉRITO PRÉVIO

- Pode ser instaurado quando se mostre necessário.
- Deve ser instaurado nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares.
- Interrompe o prazo de 1 ano e de 60 dias.
- A nota de culpa deve ser notificada até 30 dias após a conclusão do inquérito.

(artº 352º do C.T.)

34



INQUÉRITO

O inquérito consiste num procedimento prévio com vista a apurar se o trabalhador teve algum comportamento susceptível de integrar o conceito de "justa causa" (desobediência ilegítima a ordens, provocação repetida de conflitos, apresentação de falsas declarações relativas a justificações falsas....).

Este procedimento é necessário para fundamentar a nota de culpa e deverá ser iniciado e conduzido de forma diligente.

Não devem mediar mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

35



TRAMITAÇÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR (Artº. 352º a 358º C. T.)

Comunicação da intenção de despedir e nota de culpa. Art.353º C.T..

A- No caso de existir algum comportamento que possa integrar o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará ao trabalhador, juntamente com a nota de culpa, a sua intenção de o despedir. Porém, se esta comunicação se não realizar nunca se poderá efectuar o despedimento (sob pena de nulidade), apenas se podendo aplicar qualquer uma das restantes sanções.

B- A nota de culpa é o documento onde consta toda a acusação devendo conter a descrição fundamentada de todos os factos imputados ao trabalhador, devendo por essa razão conter todas as circunstâncias de tempo, lugar e modo dos factos de que o trabalhador é acusado (quem os praticou, onde, como, quando-data e hora-porquê, e quem assistiu).

36



Só assim se permite ao trabalhador compreender integralmente os factos porque é acusado, possibilitando-lhe que se defenda da forma mais adequada. A nota de culpa é a peça fundamental do processo disciplinar, dado que a decisão final apenas se pode basear nos factos constantes da nota de culpa e que poderão ser posteriormente apreciados em tribunal.

Acresce que, o seu não envio e a sua elaboração defeituosa irá prejudicar seriamente a entidade empregadora determinando a nulidade do despedimento com fundamento na nulidade do processo disciplinar.

Note-se que a comunicação da intenção de despedimento e da nota de culpa deve ser enviada, simultaneamente, ao trabalhador visado, à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

37



1- Defesa do trabalhador (Art:355° CT)

Recebida a nota de culpa, o trabalhador dispõe de 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, tendo direito a:

- Consultar o processo, podendo no entanto fazer-se representar por advogado;
- Responder por escrito à nota de culpa, deduzindo os elementos que considere pertinentes para o esclarecimento dos factos de que foi acusado e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes.

38



2- Fase instrutória (Art 356º CT)

Recebida a resposta à nota de culpa, a entidade patronal (instrutor), deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

As testemunhas, que não poderão ser superiores a três por cada facto que o trabalhador pretenda ver provado, nem mais de dez no total.

3- Consulta às entidades sindicais (Art 356º nº5 CT)

Concluídas as diligências probatórias, a comissão de trabalhadores e a associação sindical em que o trabalhador está filiado, têm o prazo de cinco dias para, querendo, juntar ao processo o seu parecer.

39



4- Decisão final (Art.357º CT)

Analisaremos, finalmente, o último momento do processo disciplinar: a decisão da entidade patronal.

O prazo para a sua realização é de 30 dias a contar do termo do prazo para os organismos sindicais darem o seu parecer. De realçar que a decisão tem que ser fundamentada e constar de documento escrito, devendo conter um juízo em que se ponderem todas as circunstâncias concretas do caso, nomeadamente, a culpa do infractor e a adequação da decisão tomada face a essas circunstâncias.

Na decisão final, apenas ser invocados factos constantes da nota de culpa ou de defesa do trabalhador.

Esta decisão deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato, nos casos em que exista aquele organismo, ou se o trabalhador – arguido for representante sindical, na última hipótese.

40



Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

- 1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
- 2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.
- 3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

41



Artigo 329º

Procedimento disciplinar e prescrição

- 1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
- 3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

42



4 - O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

43



Noção de justa causa de despedimento (Artigo 351º)

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

Na 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 sejam relevantes.

O elenco do n.º 2 é meramente exemplificativo e tem de ser enquadrado.

Raquel Carvalho

44



Nota de culpa (Artigo 353º)

Caso se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento:

- o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a **intenção de proceder ao seu despedimento**,
- **juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos** que lhe são imputados.

O empregador pode suspender preventivamente o trabalhador:

- Com a notificação da Nota de Culpa,
- nos 30 dias anteriores à notificação, desde que justificado mantendo o trabalhador o pagamento da retribuição – artigo 354.º

Raquel Carvalho 45



Resposta à nota de culpa (Artigo 355º)

O trabalhador dispõe de **10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa**, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Caso arrole testemunhas:

- No máximo 10 (3 a cada facto)
- Deve assegurar a sua comparência

Raquel Carvalho 46



Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador (Artigo 357º)

Decisão

- fundamentada
- constar de documento escrito
- adequada à culpabilidade do trabalhador

Não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta, salvo se atenuarem a responsabilidade.

O contrato cessa

- logo que a decisão chegue ao poder do trabalhador
- ou é dele conhecida
- ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele recebida.

Raquel Carvalho

47



APRECIAÇÃO JUDICIAL DO DESPEDIMENTO

O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento da data de cessação do contrato, se posterior.

(artº 387º do C.T.)

48



CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

- Indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais (artº 389º nº 1 a) do C.T.) ;
- Reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria (artº 389º nº 1 b);

49



CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

Excepto se:

- O trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização (a fixar pelo tribunal entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades mas nunca inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades).
- Trate de microempresa ou trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, em que o empregador pode requerer a exclusão da integração - (neste caso a indemnização a fixar pelo tribunal entre 30 a 60 dias).

50



CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

- Pagar as retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento (artº 390º nº 1 do C.T.).
- A estas retribuições devem ser deduzidas:
 - As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
 - A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
 - O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no nº1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

51

Despedimento colectivo



Noção de despedimento colectivo (Artigo 359º)

Despedimento Colectivo

- promovido pelo empregador
- operado simultânea ou sucessivamente no período de três meses
- abrangendo, pelo menos, 2 (micro ou pequena empresa) ou 5 (média ou grande empresa) trabalhadores

Tendo como fundamento:

- o encerramento de uma ou várias secções ou estruturas
- ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Raquel Carvalho

53



Procedimento (Artigos 360º a 363.º)

Procedimento:

- Comunicação fundamentada
- Comunicação à ACT
- Fase de informações e negociação
- Decisão fundamentada

Raquel Carvalho

54



Compensação por despedimento colectivo (Artigo 366º)

O trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em caso de fracção de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

A compensação tem de ser paga até ao termo do prazo do aviso prévio.

Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Raquel Carvalho

55

Artigo 359º

Noção de despedimento colectivo

1 - 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 ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, *de microempresa ou de pequena empresa*, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- 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 de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Raquel Carvalho

56

Artigo 360º**Comunicações em caso de despedimento colectivo**

1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Raquel Carvalho

57

3 - Na falta das entidades referidas no nº 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no nº 2.

5 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no nº 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.

6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no nº 5.

Raquel Carvalho

58

Artigo 363º**Decisão de despedimento colectivo**

1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos n.os 1 ou 4 do artigo 360º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no nº 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

2 - No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

Raquel Carvalho

59

3 - Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete:

- a) Ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a acta das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;
- b) À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.

4 - Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.

5 - O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Raquel Carvalho

60

Artigo 366º
Compensação por despedimento colectivo

1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

- a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Raquel Carvalho

61

3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.os 2 a 5 do presente artigo.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.

Raquel Carvalho

62

1ª Passo

EXEMPLO: Assunto: Comunicação da nossa intenção de procedermos à resolução e cessação do seu contrato de trabalho no âmbito de um processo de despedimento colectivo.

Exmo. Senhor,

Vimos pela presente comunicar-lhe a nossa intenção de procedermos à resolução e cessação do contrato de trabalho que a vincula a esta empresa, por despedimento colectivo.

Tal intenção assenta na redução do número de trabalhadores determinada por motivos estruturais e de mercado mais especificamente na redução da actividade da empresa provocada xxx.

Tal situação obriga a uma reestruturação da organização produtiva da empresa, designadamente através da racionalização dos seus serviços administrativos e de produção, com a consequente supressão de 2 turnos de laboração, no sentido de reduzir os custos de exploração, com a consequente cessação dos contratos de trabalho.

Desta forma, sem prejuízo do processo negocial (previsto nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho), que se irá seguir à presente comunicação (emitida nos termos do disposto no artigo 360º do citado Código), informamos, desde já, que é nossa intenção que o processo de despedimento colectivo abranja xxx trabalhadores, a saber: xxx

Raquel Carvalho

63

Os critérios de selecção dos trabalhadores baseiam-se no facto de com a supressão do 1º e 2º turno de laboração, deixar de existir qualquer justificação de se manterem dois postos de trabalho por cada turno.

Desta forma, é nossa intenção procederemos ao despedimento colectivo e prevemos que a decisão com a data da cessação dos contratos de trabalho venha a ocorrer a partir do dia xx de xxx de xxx.

Na data da cessação dos contratos de trabalho serão postas à disposição de todos os trabalhadores as compensações e créditos que lhes são legalmente devidos, sendo-lhes, igualmente, entregues os formulários necessários para acederem ao subsídio de desemprego.

Raquel Carvalho

64

Na falta de uma comissão de trabalhadores, de uma comissão intersindical e de comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger e nos termos previstos no artigo 360º, nº 3 do Código do Trabalho, poderão os trabalhadores designar, de entre eles, uma comissão representativa a quem serão entregues os elementos referidos no nº 2 da supra mencionada disposição legal.

Nos cinco dias posteriores à data desta comunicação tem lugar uma fase de informações e negociação entre os representantes desta empresa e a estrutura representativa dos respectivos trabalhadores, conforme se encontra estabelecido nos artigos: 360º, 361º e 362º do Código do Trabalho, que, caso venha a ser constituída, terá lugar no próximo dia xxx pelas xxx horas, na sede da empresa.

Por último, agradecemos, desde já, toda a colaboração que nos foi prestada e lamentamos a opção que fomos forçados a tomar e que aqui lhe comunicamos.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

Junta: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa.

Atentamente,

A Gerência

Raquel Carvalho

65

EXEMPLO: 2º Passo: Comunicação à ACT

Assunto: Comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo.

Exm.º(a) Senhor(a),

Nome da empresa, Ld.ª, com sede na Rua, com o NIPC, registada na Conservatória do Registo Comercial de xxxx, vem por este meio juntar copia das comunicações remetidas a cada um dos trabalhadores, fazendo-o nos termos e para os efeitos do disposto no nº 5 do artigo: 360º do Código do Trabalho.

Mais refere que nos próximos 5 dias irá promover uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, pelo que desde já lhe comunicamos tal facto no sentido de participar, se assim o entender, na negociação, conforme estipulado no artigo: 362º do Código do Trabalho, agradecendo desde já que nos transmita dentro desse prazo a sua disponibilidade de agenda.

Com os melhores cumprimentos,

De V.ª Ex.ª

(carimbo e assinatura)

Raquel Carvalho

66

3º Passo: Comunicação à DGERT-Direcção Geral do Emprego

Assunto: Comunicação da intenção de proceder a um despedimento colectivo.

Exmos. Senhores,

xxxxxxxxxxxxx, Lda, NIPC :xxxxxxxxxxxxx, com sede na Rua da xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, vem por este meio juntar cópia das comunicações de intenção de proceder a um despedimento colectivo, remetidas a cada um dos trabalhadores, fazendo-o nos termos e para os efeitos do disposto no nº 5 do artigo: 360º do Código do Trabalho.

Mais refere, nos termos e para os efeitos previstos no artigo: 362º do Código do Trabalho, que irá promover uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, mais concretamente no dia xxxxxxxxxxxxxxxx, na sede da empresa.

Assim caso venha a ser designada, de entre eles, uma comissão representativa, de imediato transmitiremos tal situação aos Vossos Serviços.

Junta: Cópia das comunicações de intenção de proceder a um despedimento colectivo e Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa

Raquel Carvalho

67

4º PASSO A C T A

Aos xxxx, pelas xxxx horas, reuniu na sede da empresa xxxxx, sita xxxxx, o empregador e os trabalhadores xxxxxx, a fim de se promover uma fase de informações e negociação, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar, nos termos do artigo: 361º do Código do Trabalho, tendo em conta a comunicação de intenção de proceder ao Despedimento Colectivo dos trabalhadores, recebida por estes no dia xx de xx de xxx.

Estiveram presentes, em representação da entidade patronal os Srs. xxxxxx, xxxxxx.

Estiveram presentes, os trabalhadores xxxx, xxx, xxx

Iniciada a sessão, começou o Sr. xxx, representante da entidade patronal, por apresentar às partes um resumo da actual situação financeira da empresa, os motivos que o obrigaram a tomar esta atitude, os montantes que irá pagar a cada um dos trabalhadores e bem assim forma, momento e lugar de pagamento desse montante.

Por cada um dos trabalhadores foi dito que aceitam o montante indicado, incluindo este quer a compensação, quer os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho em virtude do despedimento colectivo.

A entidade patronal

Os Trabalhadores:

Raquel Carvalho

68

5º PASSO: DGERT-Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

Assunto: Acta da reunião de negociação e Relação de Trabalhadores nos termos da alínea a) do nº 3 do artigo: 363º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

XXXXXXXXXX, NIPC: XXXXXXXXXXXXXXX, com sede na Rua XXXXXXXXXXXXXXX, vem por este meio juntar cópia da Acta da reunião de negociação e Relação de Trabalhadores, fazendo-o nos termos e para os efeitos do disposto da alínea a) do nº 3 do artigo: 363º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

Junta: Acta da reunião de negociação e Relação de Trabalhadores nos termos e para os efeitos do disposto da alínea a) do nº 3 do artigo: 363º do Código do Trabalho.

Atentamente,

A Gerência,

Raquel Carvalho

69

6º PASSO: Comunicação da Decisão ao Trabalhador

Exma. Senhora.,

Na sequência do processo instaurado, serve a presente para comunicar a V. Exa. a decisão de procedermos à cessação do contrato de trabalho que a vinculava a esta empresa, por despedimento colectivo.

Como é do seu conhecimento tal situação assenta na redução do número de trabalhadores determinada por motivos estruturais e de mercado mais especificamente na redução da actividade da empresa provocada pela concorrência de países terceiros e pela recessão na procura, estando a empresa em regressão desde o ano de xxxx, gerando a paragem total do maquinismo por falta de encomendas provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços e pelo desequilíbrio económico-financeiro.

Tal situação obriga a uma reestruturação da organização produtiva da empresa, designadamente através da racionalização dos seus serviços administrativos e de produção, com a consequente supressão de 2 turnos de laboração, no sentido de reduzir os custos de exploração, com a consequente cessação dos contratos de trabalho.

Raquel Carvalho

70

Assim, uma vez que o prazo de aviso prévio, previsto no nº 1 do artigo: 363º do Código de Trabalho, será cumprido, que no seu caso são 60 dias, atendendo a que a sua antiguidade é igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos, o seu contrato cessará no dia xxxxxxxx.

Nessa mesma data, será colocada à disposição de V. Exa., a quantia líquida de €: xxxxx, referente a todos os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho. Nomeadamente férias e subsídio de férias vencidos em xxxx e proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal vencidos até essa data e a respectiva compensação.

O processo foi conduzido nos termos legais aplicáveis.

Verificando-se preenchidos os requisitos exigíveis, decide-se pela cessação do contrato de trabalho de V. Exa., por despedimento colectivo, com efeitos a partir do dia xxxxx.

O pagamento da quantia supra mencionada será efectuado através de cheque ou em numerário, na sede da empresa pelas 18 horas do dia de xxxxxxxxxx.

A Gerência

Raquel Carvalho

71

RECIBO DE QUITAÇÃO

....., estado civil, contribuinte nº....., portador do B.I nº..... emitido em pelo de residente em, declara que na presente data o seu contrato de trabalho celebrado no diade.....de....., com a empresa “.....”, pessoa colectiva nºxxx, com sede....., cessou em virtude de Despedimento Colectivo operado pela Entidade Patronal com efeitos **imediatos**.

Declara expressamente que aceita o despedimento e recebe da empresa/entidade patronal a quantia de Euros: a título de compensação pelo Despedimento, bem como o valor de Euros: a título de férias não gozadas e Euros: a título de subsídio de férias, Euros: a título de proporcionais de subsídio de férias, de Euros: a título de proporcionais de subsídio de natal, tudo num total global de Euros:, nada mais lhe sendo devido, pelo que dá quitação, quantia essa que será paga nas seguintes datas (ou de imediato):

- a) €, emde.....de
- b) €, emde.....de

Mais declara que na supra referida quantia estão incluídos e liquidados todos os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação e que para além desta renuncia aos eventuais créditos que pudessem resultar do seu contrato de trabalho e da sua cessação e nada mais tem a receber, exigir ou reclamar da respectiva firma, a nenhum título, nomeadamente salários, eventuais diferenças salariais, comissões, férias, prémios, subsídios de férias, subsídios de natal e seus proporcionais, retribuição da prestação de trabalho suplementar, subsídios de turno, subsídios do trabalho nocturno, subsídios de alimentação e outros subsídios, ajudas de custo, despesas e quaisquer indemnizações ou compensações.

Declara ainda que renuncia a quaisquer outros direitos relativamente à referida sociedade, ainda que de natureza não patrimonial emergentes do referido contrato de trabalho ou da sua cessação e que a presente declaração produz uma verdadeira declaração extintiva (abdicativa ou renunciativa) de qualquer dívida da entidade patronal para com ele, não podendo posteriormente reclamar judicialmente ou extra-judicialmente qualquer crédito daquela.

Local, xxxxxxxxxxxxxx

Raquel Carvalho

72

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Raquel Carvalho

73

O critério para o despedimento por extinção de posto de trabalho, quando está em causa a escolha de um trabalhador entre vários, é definido pela entidade empregadora, desde que não seja discriminatório (art.367º e ss do C.T.).

Aqui foi declarada a inconstitucionalidade pelo Acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional. O empregador deve observar os seguintes critérios: 1) menor antiguidade no posto de trabalho e na categoria profissional; 2) classe inferior da mesma categoria profissional; 3) menor antiguidade na empresa.

Além do mais exige-se que o empregador não disponha de posto de trabalho alternativo compatível.

Raquel Carvalho

74

Proposta de Lei aprovada dia 13/02/2014

Ao abrigo da proposta de Lei aprovadas pelo Governo, no caso da extinção do posto de trabalho passam a existir cinco critérios objectivos: avaliação do desempenho, menores habilitações académicas, onerosidade da manutenção do vínculo, menos experiência profissional e menor antiguidade na empresa. As condições económicas e familiares, uma das reivindicações da UGT, foi afastada.

Os critérios são hierárquicos. No caso das empresas que não têm sistemas de avaliação, o primeiro critério será o das habilitações.

As alterações agora introduzidas servem para responder ao chumbo do Tribunal Constitucional.

Raquel Carvalho

75



Noção de despedimento por extinção de posto de trabalho (Artigo 367º)

Despedimento por extinção de posto de trabalho

- promovida pelo empregador
- fundamentada nessa extinção
- devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Raquel Carvalho

76

Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho (Artigo 368º)

Só há lugar a extinção do posto quando:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto
- Não seja aplicável o despedimento colectivo

Raquel Carvalho

77



- Com a entrada em vigor da Lei 23/2012, de 25 de Junho, ocorrida no dia 01-08-2012, desapareceu o critério da antiguidade para extinguir o posto de trabalho, conferindo-se ao empregador a possibilidade de seleccionar o posto de trabalho a extinguir, recorrendo para o efeito a um critério relevante não discriminatório.
- Foi eliminada a obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível.
- Existindo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador define, por referencia aos respectivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- Considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstra ter observado criterios relevantes e não discriminatórios face aos objectivos subjacentes à extinção do posto do trabalho.

78



- Também deixou de ser obrigatório tentar transferir o trabalhador para outro posto compatível com a sua categoria profissional.

Porém mantiveram-se as comunicações e os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir além das restantes justificações que já tinham de ser apresentadas.

- Mantiveram-se as restantes consultas e procedimentos, nomeadamente a possibilidade de pedir à ACT a verificação dos requisitos de despedimento.

O Trabalhador despedido tem ainda direito ao pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito do despedimento.

Acórdão nº 602/2013 de 20/09 do Tribunal Constitucional

- **Declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral.**
- Esta decisão tem como consequência a repriminização dos critérios previstos no artigo 368º nº 2 do Código do Trabalho antes da alteração introduzida pela Lei nº 23/2012: ou seja havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, a seguinte ordem de critérios: 1) menor antiguidade no posto de trabalho; 2) menor antiguidade na categoria profissional; 3) classe inferior da mesma categoria profissional; 4) menor antiguidade na empresa.
- Igualmente como consequência desta decisão repriminiza-se a exigência do empregador, no âmbito de um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, ter que demonstrar que não dispõe de posto de trabalho alternativo compatível com a categoria profissional do trabalhador para que o despedimento por extinção do posto de trabalho seja considerado lícito.

Artigo 368º**Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho**

- 1 - O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
 - a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
 - b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.
- 2 - Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- 3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

Raquel Carvalho

81

- 4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.
- 5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3.

(Nota: O Acórdão do Tribunal Constitucional Nº 602/2013, publicado em Diário da República, I Série, Nº 206, de 24 de Outubro de 2013:

-Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho; - declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9.º, n.º 2, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho; - declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 7.º, n.ºs 2, 3 e 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na parte em que se reporta às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.)

Raquel Carvalho

82

Artigo 369º**Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

- 1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:
 - a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
 - b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.
 - c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número

Raquel Carvalho

83

Artigo 370º**Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

- 1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.
- 2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.
- 3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

Raquel Carvalho

84

Artigo 371º Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no nº 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório a que se refere o nº 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.

2 - A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;
- c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;
- d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- e) Data da cessação do contrato.

Raquel Carvalho

85

3 - O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no nº 1 do artigo 369º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

4 - O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Raquel Carvalho

86

Despedimento por inadaptação

Raquel Carvalho

87



Artigo 373º Noção de despedimento por inadaptação

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

- Eliminação da obrigação de colocação do trabalhador em posto compatível;
- Admissibilidade do despedimento por inadaptação mesmo quando não há modificações no posto de trabalho;
- Pode ocorrer quando se verifique uma modificação substancial da prestação do trabalhador de que resulte, nomeadamente:
 - 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.

88

Artigo 374º**Situações de inadaptação**

1 - A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- 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.

2 - Verifica-se ainda inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a protecção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica.

4 - A situação de inadaptação referida nos números anteriores não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Raquel Carvalho

89

Artigo 375º**Requisitos de despedimento por inadaptação**

1 - O despedimento por inadaptação em situação referida no nº 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;
- b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;
- c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;
- d) (Revogada.)
- e) (Revogada.)

Raquel Carvalho

90

2 - O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;
- b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;
- c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;
- d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.

Raquel Carvalho

91

3 - O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior pode ter lugar:

- a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho;
- b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do número anterior, com as devidas adaptações.

4 - O empregador deve enviar à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e dos documentos referidos na alínea b) do n.º 2.

Raquel Carvalho

92

- A formação a que se referem os n.os 1 e 2 conta para efeito de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.

6 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior, caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.

7 - O despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, até ao termo do prazo de aviso prévio.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(Redacção da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, com entrada em vigor a 1 de Agosto de 2012, sendo que o disposto na alínea b) do n.º 3 do presente artigo, é aplicável em caso de objetivos acordados entre empregador e trabalhador a partir da entrada em vigor desta)

(Nota: O Acórdão do Tribunal Constitucional Nº 602/2013, publicado em Diário da República, I Série, Nº 206, de 24 de Outubro de 2013:

-declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas do artigo 368.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;

Raquel Carvalho

93

Acórdão nº 602/2013 do Tribunal Constitucional

- Declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 9º nº 2 da Lei nº 23/2012, na parte em que procedeu à revogação da alínea d) do nº 1 do artigo 375º do Código do Trabalho por violação da proibição de despedimentos sem justa causa consagrada no artigo 53º da Constituição.
- Esta decisão tem como consequência a repriminção da exigência do empregador demonstrar que, no âmbito de um processo de despedimento por inadaptação, não dispõe de posto de trabalho alternativo compatível com a categoria profissional do trabalhador.

94

Artigo 376º**Comunicações em caso de despedimento por inadaptação**

1 - No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) A intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos justificativos;
- b) As modificações introduzidas no posto de trabalho ou, caso estas não tenham existido, os elementos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo anterior;
- c) Os resultados da formação profissional e do período de adaptação, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e a alínea d) do n.º 2 do artigo anterior.

2 - Caso o trabalhador não seja representante sindical, decorridos três dias úteis após a receção da comunicação referida no número anterior, o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical.

3 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto neste artigo.

Raquel Carvalho

95

Artigo 378º**Decisão de despedimento por inadaptação**

1 - Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proceder ao despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º;
- c) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- d) Data da cessação do contrato.

2 - O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 376.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no n.º 1 ou do aviso prévio referido no n.º 2, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.

Raquel Carvalho

96

Ilicitude do despedimento

Raquel Carvalho

97



Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento (Artigo 381º)

O despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos
- Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente
- Se não for precedido do respectivo procedimento
- Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da CITE

Raquel Carvalho

98



Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador (Artigo 382º)

É também ilícito se

Tiverem decorrido os prazos de prescrição e de caducidade dos factos imputados

O procedimento for inválido

O procedimento é inválido quando:

- Faltar a nota de culpa ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos
- Faltar a comunicação da intenção de despedimento
- Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa
- A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito

Raquel Carvalho 99



Apreciação judicial do despedimento (Artigo 387º)

O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento

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

Raquel Carvalho 100



Apreciação judicial do despedimento colectivo (Artigo 388º)

A ilicitude do despedimento colectivo só pode ser declarada por tribunal judicial.

A acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de **6 meses** contados da data da cessação do contrato.

Raquel Carvalho

101



Efeitos da ilicitude do despedimento (Artigo 389º)

Efeitos:

- Indemnização ao trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais
- Reintegração do trabalhador
 - o trabalhador pode optar, querendo, pelo recebimento de indemnização por antiguidade, em substituição da reintegração,
 - fixada entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
- Vencimentos intercalares (art. 390.º), desde o despedimento até ao trânsito em julgado

(deduzem-se: subsídio desemprego; retribuição de novo empregador)

Raquel Carvalho

102



CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

Pagar as retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal que declara a ilicitude do despedimento (art. 390º nº 1 do C.T.).

A estas retribuições devem ser deduzidas:

- As importâncias que o trabalhador auferia com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
- A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.
- O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

Raquel Carvalho

103



Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador (Artigo 392º)

Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Neste caso, a indemnização é fixada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a 6 meses de retribuição base e diuturnidades.

Raquel Carvalho

104

Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Raquel Carvalho

105



Justa causa de resolução (Artigo 394º)

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

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador
- c) Aplicação de sanção abusiva
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante

Raquel Carvalho

106



Justa causa de resolução (Artigo 394º)

Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Raquel Carvalho

107

Artigo 394º

Justa causa de resolução

- 1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

Raquel Carvalho

108

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do nº 3 do artigo 351º, com as necessárias adaptações.

5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Raquel Carvalho

109

Artigo 395º

Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador

1 - O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.

2 - No caso a que se refere o nº 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.

3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do nº 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.

4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Raquel Carvalho

110

Artigo 396º**Indemnização devida ao trabalhador**

1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no nº 2 do artigo 394º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 - No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do nº 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4 - No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Raquel Carvalho

111

Artigo 397º**Revogação da resolução**

1 - O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 - É aplicável à revogação o disposto nos n.os 2 ou 3 do artigo 350º

Artigo 398º**Impugnação da resolução**

1 - A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2 - A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3 - Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no nº 1 do artigo 395º

4 - No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no nº 1 do artigo 395º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

Raquel Carvalho

112



AEP
CÂMARA
DE COMÉRCIO
E INDÚSTRIA

Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador (Artigo 395º)

Procedimento:

- comunicação de resolução
- por escrito
- com indicação dos factos que a justificam

Direito a indemnização

a fixar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo ou fracção de antiguidade

Código do Trabalho

Raquel Carvalho

113

EXEMPLO

ASSUNTO: Resolução do Contrato de Trabalho

Exmos. Srs.,

Nos termos do disposto no nº 1 e al) a) do nº 2 do artº 394º do Código do Trabalho, ocorre justa causa de resolução de contrato de trabalho verificada a falta culposa de pagamento pontual da retribuição, o que ocorre na situação presente.

É pois neste contexto, que notifico V. Ex.ªs que, nos termos do disposto no nº 1 do artº 395º do Código do Trabalho, aprovado pela L 7/2009, de 12/02, é minha intenção rescindir com justa causa o Contrato de Trabalho celebrado com essa Empresa em, fazendo-o com o fundamento de ainda não me terem sido pagas, apesar de vencidas, as retribuições respeitantes aos mseses de, nem se vislumbrando qualquer data para o pagamento.

Deste modo, informo V. Ex.ªs de que, deixarei de prestar qualquer serviço nessa Empresa a partir de xxx

Solicito ainda a V. Ex.ªs a promoção das diligências necessárias para que, me seja disponibilizados os créditos laborais em dívida até à data da resolução do contrato de trabalho, bem como a indemnização a que tenho direito, nos termos do disposto no artº 396º nº 1 do Código do Trabalho.

Mais solicito a V. Ex.ªs, a emissão de documento comprovativo dos factos supra referidos, causa da presente resolução.

Com os melhores cumprimentos,

De V. Ex.ªs

Atentamente,

.

Código do Trabalho

Raquel Carvalho

114



Revogação da resolução (Artigo 397º)

Desde que a respectiva assinatura não tenha sido objecto de reconhecimento notarial, o trabalhador pode revogar a resolução do contrato, até ao 7.º dia seguinte à data em que chegou ao poder do empregador, mediante comunicação escrita.

Raquel Carvalho 115



Impugnação da resolução (Artigo 398º)

A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

A acção deve ser intentada 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 referida no n.º 1 do artigo 395º.

Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401º (inobservância do aviso prévio).

Raquel Carvalho 116

Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

Raquel Carvalho

117

Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

Artigo 400º

- 1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.
- 3 - No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.
- 4 - No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.
- 5 - É aplicável à denúncia o disposto no nº 4 do artigo 395º

Raquel Carvalho

118



Denúncia com aviso prévio (Artigo 400º)

Prazos:

- contrato com duração ≤ 2 anos – 30 dias de antecedência
- contrato com duração > 2 anos – 60 dias de antecedência

IRCT pode aumentar aviso prévio até 6 meses nos cargos de direcção ou de responsabilidade

Contrato a termo

- 15 dias – Antiguidade < 6 meses
- 30 dias – Antiguidade ≥ 6 meses

Raquel Carvalho
119

EXEMPLO: Comunicação de denúncia de contrato de trabalho sem termo por iniciativa do trabalhador

ASSUNTO: Denúncia do Contrato de Trabalho

Exmo. Sr.,

É com o maior respeito que me dirijo a V. Ex.^a.

Não obstante a conversa havida na Empresa a este propósito, serve a presente para formalizar ser minha intenção denunciar o Contrato de Trabalho celebrado com essa sociedade em xxx, com efeitos a partir de xxxx, o que faço, com o aviso prévio de 60 (sessenta) dias, tudo nos termos do disposto no artº 400º nº 1 do Código do Trabalho.

Com os protestos da mais elevada consideração,

Creia-me,

De V. Ex.^a

Raquel Carvalho
120



Denúncia sem aviso prévio (Artigo 401º)

Incumprimento do aviso prévio:

- indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período em falta
- eventualmente pode haver lugar a indemnização pelos prejuízos causados

Raquel Carvalho 121



Revogação da denúncia (Artigo 402º)

O trabalhador pode **revogar a denúncia** do contrato:

- caso a sua assinatura não tenha reconhecimento notarial presencial
- até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador
- mediante comunicação escrita dirigida a este.

Raquel Carvalho 122



Abandono do trabalho (Artigo 403º)

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

Presume-se o abandono do trabalho:

- ausência durante 10 dias úteis seguidos
- sem informar o motivo

Deve ser comunicado por escrito ao trabalhador.

O trabalhador deve indemnizar o empregador:

- pela inobservância do aviso prévio (401.º)
- pelos eventuais prejuízos causados

Raquel Carvalho

123