

Decreto-Lei n.º 64-A/89 de 27 de Fevereiro

O mercado único europeu permitirá acelerar o processo económico do País e melhorar o bem-estar colectivo. Sendo Portugal um país com um mercado de dimensão reduzido, onde predominam as pequenas e médias empresas, as nossas, oportunidades de desenvolvimento serão maiores num quadro de livre circulação e fácil acesso dos nossos produtos ao mercado europeu.

É preciso que as empresas portuguesas modernizem os seus processos produtivos, intensifiquem a inovação tecnológica e apoiem actividades de investigação, introduzam métodos de gestão modernos, invistam na formação profissional, adoptem correctas estratégias de internacionalização, revelem um adequado sentido de *marketing*. Cada empresa deverá dotar-se de toda a informação sobre os possíveis reflexos da construção do mercado interno europeu sobre o seu sector.

A contribuição dos trabalhadores é também decisiva, principalmente nas acções visando o aumento da produtividade e a modernização das empresas, designadamente na introdução de novos métodos de trabalho.

Torna-se importante referir que o desafio de 1992 oferece aos trabalhadores a possibilidade de, num quadro de crescimento económico, verem melhoradas as suas condições de remuneração e de trabalho, acrescidas as garantias em matéria de segurança social e alargadas as oportunidades de formação e emprego. E cada trabalhador, como cidadão e como consumidor, beneficiará do aumento de rendimento e bem-estar à escala nacional.

Para tanto é importante que sindicatos e empresários desempenhem sem reservas o seu papel de parceiros sociais, favorecendo o diálogo construtivo e assumindo abertamente o espírito da concertação.

Sendo esta uma condição fundamental para o reforço da economia nacional, há que superar os mecanismos que se têm revelado anquilosados e tecnicamente ultrapassados, dado que foram concebidos em épocas onde as condições prevaletentes eram significativamente diferentes das que hoje nos são proporcionadas pela integração nas Comunidades Europeias.

Esta situação aplica-se aos regimes ainda actualmente em vigor no domínio das relações laborais, agravada com o facto de a disciplina das respectivas matérias se encontrar dispersa por diversos diplomas, influenciados por diferentes concepções, que conduzirão progressivamente à sua descaracterização.

A empresa, no mundo moderno, tem de ser essencialmente um local de realização pessoal e profissional de todos os que aí exercem actividade. Dai que os elementos potenciadores de conflitualidade devam ser, tanto quanto possível, eliminados, de modo que a segurança e estabilidade no emprego sejam compatíveis com os indispensáveis esforços de modernização.

Quando se procura forçar de uma forma nítida a actuação numa dessas componentes, como tem sido o caso da rigidificação da posição dos trabalhadores que integram os quadros efectivos das empresas, acaba por se favorecer, como no caso português, a generalização da contratação a termo, com a instabilidade e a precariedade que lhe são inerentes, assim como se criam condições propiciadoras do aparecimento de sobrecustos por unidade ou bem produzido, afectando gravemente a competitividade da economia.

Da experiência vivida resulta, assim, claramente, que há que dotar o sistema de elementos de equilíbrio, consistência e exequibilidade, objectivos que presidiram, numa óptica evolutiva, a um programa de revisão da legislação de trabalho.

Assim, para além de posteriores propostas a apresentar em tempo oportuno, o Governo considera como necessidade prioritária a revisão dos actuais regimes jurídicos da cessação do contrato de trabalho, bem como a alteração de alguns aspectos do regime jurídico da redução e suspensão da prestação de trabalho e, bem assim, a celebração do contrato de trabalho a termo, do contrato de trabalho temporário, o funcionamento das agências de colocação em emprego e a protecção no desemprego, seja pelo regime de incentivos ao emprego de desempregados de longa duração, seja pela melhoria da eficácia do regime de subsidio de desemprego.

Sem prejuízo da coerência sistemática que se pretende assegurar nesta revisão conjunta, o presente diploma contém apenas a revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho e da celebração do contrato de trabalho a termo, tratando-se os outros regimes em diplomas autónomos.

Assim, na revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho houve a preocupação de não fomentar o desenvolvimento de estruturas rigidificantes, que, na prática, acabam por impossibilitar as empresas de se adaptarem às exigências externas ou, em alternativa, acabam por lhes impor obrigações que, frequentes vezes, podem pôr em causa a própria subsistência. E mostra a experiência que, numa perspectiva de aumento do volume de emprego, um protecționismo excessivo desta natureza acaba por ter repercussões negativas no acesso ao emprego de outros trabalhadores, afectando o próprio emprego global.

A proibição dos despedimentos arbitrários é consagrada, de acordo com os princípios constitucionais, em consonância com os quais continua a manter-se a reintegração do trabalhador despedido como consequência normal da declaração judicial da ilicitude de um despedimento.

Relativamente às consequências do despedimento ilícito, mantém-se a prática de impor à entidade empregadora o pagamento das retribuições vencidas até à data da sentença judicial que o declare improcedente. No entanto, estabelecem-se restrições em função da inércia do trabalhador e de eventuais remunerações que tenha auferido pelo exercício de actividade profissional posterior ao despedimento. Tenta-se, por isso, neste ponto, aproximar tanto quanto possível aquele montante ao prejuízo efectivamente sofrido pelo trabalhador e evitar situações de dupla fonte de rendimentos, socialmente injustificadas.

No que se refere às pequenas empresas, introduzem-se alterações que visam simplificar o processo disciplinar, sem que desta orientação se deduza um enfraquecimento da posição dos trabalhadores.

Quanto aos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, prevê-se um regime especial de protecção e garantia, tornando inviável o recurso ao processo de despedimento que, sob outro rótulo, pretenda atingir a função de representação dos trabalhadores.

Releva-se ainda entre os aspectos significativos do novo regime o facto de se pôr termo à possibilidade de revogação, por parte do trabalhador, do acordo de cessação do contrato nos sete dias posteriores ao da sua celebração. Essa possibilidade, constituindo um desvio injustificado a princípios fundamentais da nossa ordem jurídica, correspondia a uma concepção de imaturidade dos trabalhadores portugueses, que estes não merecem, e prestava-se a situações menos justas.

Destaca-se também a clarificação da situação dos trabalhadores que, após a reforma por velhice ou depois de atingidos os 70 anos, continuam, por acordo, a prestar serviço na mesma entidade empregadora.

Clarifica-se igualmente o regime aplicável à figura do abandono do trabalho, que, por falta de previsão no regime em vigor, tem dado lugar, injustificadamente, à instauração de processo disciplinar para despedimento, invertendo o ónus que deve recair sobre quem toma a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho. Diga-se, aliás, que a regulamentação estabelecida a este propósito, além de conforme com a lei de autorização legislativa, vai ao encontro das soluções jurisprudenciais que vêm sendo adoptadas.

Cumpra ainda salientar a recondução do período experimental à sua finalidade específica, o que implica o seu alargamento e supletividade, atendendo, neste aspecto, ao que tem sido geralmente consagrado em convenções colectivas de trabalho.

Na linha do que sucede em todos os países da Comunidade Económica Europeia, a cessação da relação de trabalho pode resultar de um conjunto de circunstâncias objectivas ligadas a necessidades imperiosas do funcionamento eficaz da empresa, sem o que os valores fundamentais da estabilidade e segurança no emprego constituem mera utopia, sempre com salvaguarda das garantias substantivas e processuais dos trabalhadores que, em nome daqueles princípios, sejam afectados na sua relação de trabalho.

Assim, no que respeita ao despedimento colectivo realçam-se as seguintes opções:

Relevar a sua aplicação com função preventiva do desequilíbrio da empresa, sem prejuízo, obviamente, de dever ser também aplicado em situações de desequilíbrio económico-financeiro;

Protagonização pelos empregados e trabalhadores das soluções que vençam as ameaças surgidas ao equilíbrio económico-financeiro das empresas pela instituição de um processo de consultas nos termos, aliás, determinados por directiva comunitária, enriquecido do ponto de vista da margem de negociação, por integração conjunta de soluções de despedimento, suspensão da prestação de trabalho, redução da prestação de trabalho, reconversão profissional e reformas antecipadas;

Eliminação da autorização administrativa, sem prejuízo de intervenção da administração do trabalho, predominantemente no seio das empresas, para conciliação de interesses (pedagogia da regularidade na instrução e moderação das posições das partes em ordem à consensualização de um acordo e ao nível das políticas de emprego e protecção social)

;

Jurisdicionalização da resolução de eventuais conflitos em sede de tribunal do trabalho e, conseqüentemente, melhor garantia de defesa dos trabalhadores do que a conferida pela prática de recurso aos tribunais administrativos, dadas as características processuais específicas deste regime processual;

Adopção de critérios de gestão definidos pela entidade empregadora quanto à selecção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, sem prejuízo do que se dispuser em instrumentos de regulamentação colectiva;

Sujeição da legalidade do despedimento colectivo à disponibilização dos montantes de indemnização à ordem do trabalhador;

Adopção de mecanismos de financiamento, através do sistema bancário, às empresas que, por dificuldades financeiras graves, estejam impedidas de concretizar o despedimento colectivo (dado o elevado risco destas aplicações, constituir-se-á, no quadro de medidas de engenharia financeira, um fundo de garantia destinado a cobrir junto do sistema bancário eventuais riscos com a concessão destes financiamentos).

Prevê-se ainda a cessação do contrato de trabalho em certas situações de extinção do posto de trabalho, por forma a não se pressionar o recurso ao despedimento colectivo. O regime instituído consagra um quadro de garantias substantivas e processuais de defesa dos trabalhadores que abrange não só a decisão do empregador quanto à extinção do posto de trabalho como os limites em que aquela pode implicar a cessação do contrato de trabalho do trabalhador que o ocupe.

Relativamente ao contrato de trabalho a termo, a revisão a que se procede, de acordo com a linha de aproximação e harmonização da legislação laboral portuguesa com o quadro das soluções vigentes nos países comunitários e do projecto de directiva comunitária sobre a matéria, parte de uma concepção substancialmente diferente daquela em que se funda o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro.

A amplitude da contratação a termo passa a restringir-se a situações rigorosamente tipificadas, das quais umas resultam de adaptação das empresas às flutuações do mercado ou visam criar condições para absorção de maior volume de emprego, favorecendo os grupos socialmente mais vulneráveis, e outras atendem a realidades concretas pacificamente aceites como justificativas de trabalho de duração determinada. De acordo com este princípio e com o objectivo de permitir que as empresas adoptem medidas de gestão conducentes ao desenvolvimento do mercado de emprego, reintroduz-se no nosso ordenamento a figura dos contratos de trabalho a termo incerto para os casos em que a natureza da tarefa o aconselhe.

Efectivamente, a fixação de um prazo ao contrato, naqueles casos em que a duração das tarefas é, por definição ou natureza, incerta, revela-se prejudicial e distorça, por introduzir na relação laboral um elemento de rigidez que agrava o carácter de precariedade subjacente ao contrato de trabalho celebrado a termo. A mesma preocupação em que se funda a tipificação das situações em que é lícita a celebração de contratos a termo impõe, nos casos em que tal celebração se verifica a prazo, que a possibilidade de renovação

seja rigorosamente limitada, evitando-se a manutenção de situações de emprego precário por longos períodos.

Com carácter inovador, o diploma confere ao trabalhador contratado a termo o direito de preferência no preenchimento de postos permanentes da empresa, bem como lhe atribui o direito a uma compensação por caducidade do respectivo contrato de trabalho. Evidencia-se ainda a consagração do direito à informação das comissões de trabalhadores no que respeita ao volume de contratos a termo.

No quadro dos objectivos inerentes ao actual processo de revisão da legislação do trabalho, o Governo considera que os regimes da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo e o da suspensão e redução da prestação de trabalho, bem como os regimes sobre prestações de desemprego e sobre incentivos à criação de emprego para os desempregados de longa duração, se encontram interligados no que respeita às suas causas e efeitos de ordem económica e social, pelo que terá de salvaguardar a simultaneidade das respectivas vigências.

As soluções consubstanciadas no projecto traduzem um esforço de compatibilização de interesses dificilmente coincidentes, constituindo, por isso, o resultado de um longo período de análise que se iniciou com a consulta ao Conselho Permanente de Concertação Social.

Este esforço prosseguiu através do processo de discussão pública desenvolvido após a entrada em vigor da Lei n.º 107/88, de 17 de Setembro, com a publicação do projecto de diploma na separata n.º 3 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 9 de Dezembro de 1988. Foram recebidos contributos de organizações de trabalhadores e também de associações patronais. Se, em relação às primeiras, a sua participação na elaboração da legislação de trabalho está constitucionalmente garantida, em relação às segundas é igualmente assegurada pela ratificação de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, em que é garantido o tripartismo e a obrigação de consulta aos dois parceiros sociais, tendo estas garantias integrado a ordem jurídica interna, por força do n.º 2 do artigo 8.º da Constituição.

A ponderação dos contributos recebidos durante a discussão pública e as balizas decorrentes da Constituição, da lei de autorização legislativa e do Acórdão n.º 107/88 do Tribunal Constitucional, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, de 21 de Junho de 1988, conduziram à reformulação de diversos preceitos do projecto posto à discussão pública, com destaque para o respeitante ao conteúdo do controlo judicial da justa causa para despedimento individual, ao montante das importâncias a pagar ao trabalhador relativamente ao período posterior ao despedimento declarado ilícito e ao processo disciplinar dos membros da comissão de trabalhadores ou representantes sindicais nas pequenas empresas.

Por outro lado, introduziram-se diversas modificações que ou são de natureza meramente formal ou visam clarificar dúvidas surgidas na fase de discussão pública, dando-se a alguns preceitos uma interpretação que não corresponde ao espírito do legislador. Neste caso se apontam, designadamente, o preceito respeitante ao ónus da prova dos fundamentos do despedimento individual.

Assim:

No uso da autorização concedida pela Lei n.º 107/88, de 17 de Setembro, e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

É aprovado o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, que é publicado em anexo ao presente diploma, dele fazendo parte integrante.

Artigo 2.º Norma revogatória

São revogados o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, o Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro, o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, o Decreto-Lei n.º 841-C/76, de 7 de Dezembro, a Lei n.º 48/77, de 11 de Julho, e a Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro.

Artigo 3.º Sucessão de regimes

1 – O regime ora estabelecido para o processo de despedimento aplica-se aos processos em curso à data da sua entrada em vigor, sendo válidos os actos praticados de harmonia com o regime legal revogado.

2 – O presente regime jurídico não se aplica aos processos de despedimento colectivo iniciados antes da sua entrada em vigor.

3 – Os contratos de trabalho a prazo celebrados de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, ficam sujeitos ao seguinte regime:

a) Podem ser convertidos em contratos a termo por acordo escrito adicional ao contrato existente aqueles cuja justificação seja contemplada nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 do artigo 41.º;

b) Os contratos que respeitem a situações não previstas naquelas alíneas ou que, nelas se enquadrando, não sejam convertidos em contratos a termo incerto podem ainda ser objecto de uma única renovação se já tiverem excedido, ou a partir do momento em que excedam, o prazo de dois anos e desde que, em qualquer dos casos, com a renovação, não ultrapassem três anos de duração efectiva.

Artigo 4.º Regiões autónomas

O presente diploma aplica-se nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, com as adaptações exigidas pelas competências próprias dos seus diversos órgãos e serviços que, antes da sua entrada em vigor, lhe vierem a ser introduzidas por diploma regional.

Artigo 5.º Entrada em vigor

Este diploma entra em vigor em todo o território nacional decorridos 90 dias sobre a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 19 de Janeiro de 1989. – *Aníbal António Cavaco Silva* – *Joaquim Fernando Nogueira* – *José Albino da Silva Peneda*.

Promulgado em 18 de Fevereiro de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 18 de Fevereiro de 1989.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

Regime jurídico de cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo

CAPÍTULO I Princípios gerais

Artigo 1.º Âmbito de aplicação

O presente regime jurídico aplica-se aos contratos não excluídos pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho.

Artigo 2.º Natureza Imperativa

1 – Salvo disposição legal em contrário, não pode o presente regime ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho.

2 – São revogadas as disposições dos actuais instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que contrariem o disposto no presente diploma.

Artigo 3.º Formas de cessação do contrato de trabalho

1 – São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 – O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

CAPÍTULO II

Caducidade do contrato de trabalho

Artigo 4.º Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo VII;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Artigo 5.º Reforma por velhice

1 – Sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo VI, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, semi sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 – Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do artigo 4.º, este fica sujeito ao regime constante do capítulo VII, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Artigo 6.º Morte ou extinção da entidade empregadora

1 – A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o

disposto no artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

2 – Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 – A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão do estabelecimento, determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

CAPÍTULO III

Revogação por acordo das partes

Artigo 7.º Cessaçãõ por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 8.º Exigência da forma escrita

1 – O acordo de cessaçãõ do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 – O documento deve mencionar expressamente a data da celebraçãõ do acordo e a de início da produçãõ dos respectivos efeitos.

3 – No mesmo documento podem as partes acordar na produçãõ de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 – Se no acordo de cessaçãõ, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensaçãõ pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulaçãõ em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessaçãõ do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessaçãõ.

CAPÍTULO IV

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Artigo 9.º Justa causa de despedimento

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

2 – Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- t) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- g) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- i) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 10.º Processo

1 – Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 – Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 – Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

5 – A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 – A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 – Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 – Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 – Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 – A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 – A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 – Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando 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.

Artigo 11.º Suspensão preventiva do trabalhador

1 – Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 – A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Artigo 12.º Ilicitude do despedimento

1 – O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 – A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 – O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 do artigo 10.º;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo e no n.º 2 do artigo 15.º;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 do artigo 10.º ou do n.º 3 do artigo 15.º

4 – Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 do artigo 10.º, competindo-lhe a prova dos mesmos.

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

6 – As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Artigo 13.º Efeitos da ilicitude

1 – Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 – Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 – Em substituição de reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Artigo 14.º Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 – O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 10 do artigo 10.º

2 – A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 – No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

Artigo 15.º Pequenas empresas

1 – Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a vinte, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 do artigo 10.º

2 – É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 – A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 – No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos do artigo 10.º

CAPÍTULO V

Cessação de contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

SECÇÃO I

Despedimento colectivo

Artigo 16.º Noção

Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Artigo 17.º Comunicações

1 – A entidade empregadora que pretenda promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social competentes na área das relações colectivas de trabalho.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data de expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora enviará à comissão nele designada os elementos referidos no n.º 2.

Artigo 18.º Consultas

1 – Nos quinze dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 5 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 – Se no decurso de um processo de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, aos trabalhadores abrangidos não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

3 – A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) pressupõem o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.

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

Artigo 19.º Intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social

1 – Os serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho participarão no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa dos serviços referidos no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e o centro regional de segurança social definirão as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Artigo 20.º Decisão da entidade empregadora

1 – Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 do artigo 17.º, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 – Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a entidade empregadora deve remeter aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas de trabalho a acta a que se refere o n.º 4 do artigo 18.º, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 – Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 – Na falta da acta a que se refere o n.º 4 do artigo 18.º, a entidade empregadora, para os efeitos do referido no n.º 2 deste artigo, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 21.º Aviso prévio

1 – A comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior deverá ser efectuada com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 – A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Artigo 22.º Crédito de horas

1 – Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

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

3 – O trabalhador deve comunicar previamente à entidade empregadora o modo de utilização do crédito de horas.

Artigo 23.º Direitos dos trabalhadores

1 – Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação calculada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 13.º

2 – Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com a antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho sem prejuízo do direito à compensação a que se refere o número anterior.

3 – O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento.

4 – Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, quando em efectividade de funções à data do despedimento, têm preferência na manutenção do emprego dentro da mesma secção e categoria, salvo diferente critério estabelecido ao abrigo do artigo 59.º

5 – A inobservância da preferência estabelecida no número anterior confere ao trabalhador representante o direito à indemnização prevista no n.º 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, por força do artigo 35.º do mesmo diploma ou do artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 24.º Ilícitude do despedimento

1 – O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 do artigo 17.º ;
- b) Falta de promoção, pela entidade empregadora, da negociação prevista no n.º 1 do artigo 18.º;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 do artigo 20.º;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 23.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 – As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 13.º

3 – O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 56.º nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Artigo 25.º Recurso ao tribunal

1 – Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo anterior, no prazo de cinco dias úteis contados da data da cessação do contrato de trabalho constante da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 20.º

2 – No prazo de 90 dias contados da data referida no número anterior podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento, com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 do artigo anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

3 – A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação de despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho, por extinção de postos de trabalho, não abrangida por despedimento colectivo

Artigo 26.º Motivos de extinção de posto de trabalho

1 – A extinção de posto de trabalho justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou estruturais, relativos à empresa, determina a cessação do contrato de trabalho, desde que se verifiquem as condições previstas no artigo seguinte.

2 – Para efeitos do número anterior, consideram-se:

- a) Motivos económicos ou de mercado – comprovada redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou a impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico ou automatização dos equipamentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação;
- c) Motivos estruturais – encerramento definitivo da empresa, bem como encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico-financeiro, por mudança de actividade ou por substituição de produtos dominantes.

Artigo 27.º Condições de cessação do contrato de trabalho

1 – A cessação do contrato de trabalho prevista no artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto no artigo 16.º;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a entidade empregadora, na concretização de postos de trabalho a extinguir, observará, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

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

3 – A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade empregadora não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite a alteração do objecto do contrato de trabalho.

4 – Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 do artigo seguinte tenham sido transferidos para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração de base, salvo se este também tiver sido extinto.

Artigo 28.º Comunicares

1 – Para os efeitos previstos nos artigos anteriores, a entidade empregadora deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e a consequente cessação do contrato do trabalhador que o ocupe.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve igualmente ser feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 – A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 29.º Processo

1 – Dentro do prazo e nos termos previstos no artigo 24.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a estrutura representativa dos trabalhadores deve, em caso de oposição à cessação, emitir parecer fundamentado do qual constem as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 27.º ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 – Dentro do mesmo prazo podem os trabalhadores abrangidos pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 – A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 do artigo

28.º, solicitar a intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 27.º

4 – A Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, elaborará relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual será enviado à entidade requerente e à entidade empregadora.

Artigo 30.º Cessação do contrato de trabalho

1 – Decorridos cinco dias sobre o prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora proferirá, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do artigo 27.º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Indicação do montante da compensação, bem como o lugar e forma do seu pagamento;
- d) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- e) Data da cessação do contrato.

2 – A decisão será comunicada, por cópia ou transcrição, à entidade referida no n.º 1 do artigo 28.º e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 do mesmo artigo e, bem assim, aos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 31.º Direitos dos trabalhadores

Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente secção aplique-se, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 21.º e 22.º e nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 23.º

Artigo 32.º Nulidade da cessação do contrato

1 – A cessação do contrato de trabalho é nula se se verificar algum dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 27.º;
- c) Violação dos critérios enunciados no n.º 2 do artigo 27.º;
- d) Falta das comunicações previstas no artigo 28.º;
- e) Falta de pagamento da compensação devida nos termos do artigo anterior.

2 – A nulidade só pode ser declarada em tribunais em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 – As consequências da nulidade são as previstas no artigo 13.º para o despedimento declarado ilícito.

Artigo 33.º Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

1 – O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 do artigo 30.º

2 – A providência cautelar de suspensão da cessação do contrato é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho para o despedimento com justa causa, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SECÇÃO I Rescisão com justa causa

Artigo 34.º Regras gerais

- 1 – Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 – A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 3 – Apenas silo atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Artigo 35.º Justa causa

1 – Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador ;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 – Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 – Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 – A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 do artigo 12.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 36.º Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 13.º

Artigo 37.º Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos no artigo 39.º

SECÇÃO II Rescisão com aviso prévio

Artigo 38.º Aviso prévio

1 – O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e os contratos individuais de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da entidade empregadora ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

Artigo 39.º Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Artigo 40.º Abandono do trabalho

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

2 – Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, quinze dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 – A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 – O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no artigo anterior.

5 – A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII Contratos a termo

SECÇÃO I Regras gerais

Artigo 41.º Admissibilidade do contrato a termo

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em jazo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 – A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Artigo 42.º Forma

1 – O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 – Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 – Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e p do mesmo número.

Artigo 43.º Período experimental

1 – Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 – O prazo previsto no número anterior é reduzido a quinze dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Artigo 44.º Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 – Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 – Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 – Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 do artigo 41.º, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 – Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 45.º Estipulação de prazo inferior a seis meses

- 1 – O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 41.º
- 2 – Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
- 3 – Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Artigo 46.º Caducidade

- 1 – O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.
- 2 – A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.
- 3 – A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.
- 4 – A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de doze meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Artigo 47.º Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto no artigo 44.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 48.º Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 do artigo 41.º

Artigo 49.º Duração

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

Artigo 50.º Caducidade

- 1 – O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.
- 2 – Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 do artigo 41.º que dêem 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 – A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 – A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 do artigo 46.º

Artigo 51.º Conversão do contrato

1 – O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados quinze dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 – À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto no artigo 47.º no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO IV Disposições comuns

Artigo 52.º Outras formas de cessação do contrato a termo

1 – Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 – Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 – Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 – No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 – No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 – Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 – No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Artigo 53.º Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 – A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 – Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Artigo 54.º Preferência na admissão

1 – Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 – A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

CAPÍTULO VIII

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Artigo 55.º Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 – O período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato, sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 43.º

3 – A duração do período experimental pode, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho, ser reduzida, assim como pode ser alargada até seis meses relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

Artigo 56.º Falência ou insolvência da entidade empregadora

1 – A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 – Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa, com observância do regime estabelecido nos artigos 16.º a 25.º

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º Documentos a entregar aos trabalhadores

1 – Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 – Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Artigo 58.º Representantes sindicais e membros de comissões de trabalhadores

Para efeito deste diploma, entende-se por representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores o trabalhador que se encontre em qualquer das situações a que se

referem, respectivamente, o n.º 1 dos artigos 24.º e 35.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, ou o artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 16 de Setembro.

Artigo 59.º Negociação colectiva

1 – Os valores e critérios de definição de indemnizações consagrados neste regime, os prazos do processo disciplinar, do período experimental e de aviso prévio, bem como os critérios de preferência na manutenção de emprego nos casos de despedimento colectivo, podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de natureza convencional.

2 – Sempre que este regime admita a prevalência de disposições convencionais, esta apenas terá lugar relativamente a convenções colectivas de trabalho celebradas após a sua entrada em vigor.

Artigo 60.º Sanções

1 – A entidade empregadora que violar o disposto no presente diploma fica sujeita, por cada infracção, às seguintes multas:

- a) De 10 000\$ a 40 000\$, nos casos de violação das obrigações estabelecidas nos artigos 10.º, n.ºs 2 e 7, e 53.º, n.º 1;
- b) De 15 000\$ a 60 000\$, nos casos de violação das obrigações decorrentes do estabelecido nos artigos 17.º, n.ºs 1 e 2, 41.º, n.º 2, e 57.º, n.ºs 1 e 2;
- c) De 30 000\$ a 120 000\$, nos casos de violação do disposto nos artigos 10.º, n.º 3, 11.º, n.ºs 1 e 2, 18.º e 46.º, n.º 4;
- d) De 2500\$ a 10 000\$, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a violação do disposto no artigo 22.º, n.ºs 1 e 2.

2 – Os limites estabelecidos no n.º 1 são agravados para o dobro sempre que as violações respeitem a representantes sindicais ou membros da comissão de trabalhadores, salvo se a infracção respeitar especificamente a trabalhadores nessas qualidades.

3 – Salvo em caso de evidente má fé, os limites estabelecidos nos números anteriores são reduzidos a metade em relação às empresas mencionadas no artigo 15.º

4 – As multas aplicadas nos termos dos números anteriores revertem para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

5 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas previstas neste artigo serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se prove a violação das disposições a que respeitam, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º 2 do artigo 184.4 do mesmo Código.