

Índice

CAPÍTULO 1

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho

Intervenção imediata	10
Medicina do trabalho	11
As instalações	12

Acidentes de trabalho

O que está abrangido?	13
Formalidades	14
Cuidados médicos e tratamentos	15
Incapacidade do trabalhador	18
Morte do trabalhador	19
Responsabilidade do empregador ou de terceiros	23
Contratos nulos	25

Doenças profissionais

Despesas de tratamento	26
Incapacidade	27
Morte	29

Reabilitação e reintegração profissional

Ocupação obrigatória	31
Condições especiais	31
Licença especial	32
Subsídio para ações de reabilitação	33

CAPÍTULO 2

Trabalhadores com direitos especiais

Trabalhador menor	36
Segurança e saúde	36

Trabalhos proibidos	37
---------------------	----

Salário	38
---------	----

Horário	38
---------	----

Descanso diário e semanal	40
---------------------------	----

Exames médicos	41
----------------	----

Formação profissional	42
-----------------------	----

Trabalhador-estudante

Prova e manutenção do estatuto	42
--------------------------------	----

Horário de trabalho	43
---------------------	----

Faltas para provas de avaliação	44
---------------------------------	----

Outros direitos	46
-----------------	----

Valorização escolar e profissional	48
------------------------------------	----

Trabalhadora grávida (e mãe)

Saúde e segurança	49
-------------------	----

Horários	50
----------	----

Em caso de despedimento	51
-------------------------	----

Trabalhador doméstico

Tipo de contrato	52
------------------	----

Horário de trabalho	53
---------------------	----

Segurança Social	54
------------------	----

Seguro de acidentes de trabalho	57
---------------------------------	----

Subsídio de Natal	59
-------------------	----

Subsídio de férias	60
--------------------	----

Regras de segurança	60
---------------------	----

Suspensão do contrato	61
-----------------------	----

Cessação do contrato	61
----------------------	----

Trabalhador com deficiência, doença crónica ou oncológica

Segurança Social	66
------------------	----

Apoios do IEFP	67
----------------	----

Quotas para as empresas	70
-------------------------	----

Trabalhador estrangeiro	70	Cessação por acordo entre empregador e trabalhador	109
Contrato escrito	70	Forma e motivos	110
Comunicação	71	Compensação	110
Segurança Social	72	Arrependimento	111
Teletrabalhador	72	Cessação do contrato por falência da entidade patronal	111
Características do contrato	73	Cessação do contrato por iniciativa do empregador	113
Mudança de regime	73	Despedimento com justa causa	113
Direitos e deveres	74	Despedimento coletivo	117
Bolseiros de investigação	75	Despedimento por extinção do posto de trabalho	121
Regulamento	76	Despedimento por inadaptação	123
Estatuto	76	Despedimento ilícito	125
Exclusividade	79	Meios de defesa do trabalhador	128
Horário	79	Quando é ilícito...	130
Provedor	80	Reparação dos danos	132
Segurança Social	80	Reintegração ou indemnização	132
		Contratos a termo	134
		CAPÍTULO 3	
		Suspensão e cessação do contrato de trabalho	
Suspensão do contrato e redução do horário	85	CAPÍTULO 4	
Originada pelo trabalhador	85	Desemprego	
Determinada pela entidade patronal	86	Subsídio de desemprego	138
Licença sem retribuição	91	Desemprego involuntário	138
Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador	95	Falta de pagamento da retribuição	139
Denúncia com aviso prévio	95	Capacidade e disponibilidade	140
Abandono do trabalho	97	Onde e como solicitar	143
Resolução com justa causa	99	Quanto recebe	144
Revogação da rescisão	104	Durante quanto tempo	146
Cessação do contrato por caducidade	105	Ficar sem subsídio	148
Impossibilidade da relação	106	Cessação	149
Contratos a termo	108	Obrigações dos desempregados	150
		Subsídio social	152
		Atribuição	152

Montante	154	Reforma por invalidez	164
Duração	154	Requisitos	164
Outras regras	155	Cálculo	166
		Valores mínimos	166
Subsídio parcial	156	Manutenção da atividade	167
Atribuição	156		
Montante	156	Reforma por velhice	169
Duração	157	Formalidades	169
		Cálculo	170
		Bonificação	174
		Antecipação da reforma	175
		Reformado e a trabalhar	176
CAPÍTULO 5			
Adeus ao trabalho			
Pré-reforma	160		
Acordo obrigatório	161	Legislação em vigor	179
Valor da retribuição	162		
Situação perante a Segurança Social	163		
Final da pré-reforma	163	Índice remissivo	185

justificar que lhe seja aplicada uma sanção tão grave e não haver razão para nenhuma das outras formas de despedimento (coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação).

Meios de defesa do trabalhador

Caso entenda que foi despedido sem fundamento ou que não foram cumpridos os requisitos legais, o trabalhador pode recorrer à mediação laboral ou aos tribunais. No entanto, a primeira opção só será válida se houver alguma possibilidade de as partes chegarem a acordo. Numa situação de rutura, dificilmente o conflito ficará resolvido através de mediação.

Indo a tribunal, o trabalhador opõe-se ao despedimento pedindo a sua impugnação. Trata-se de um processo demorado, pelo que poderá pedir a suspensão do despedimento até haver uma decisão final do tribunal.

Suspensão do despedimento

O trabalhador tem um prazo de 5 dias úteis, desde que recebeu a comunicação, para apresentar uma providência cautelar nos tribunais requerendo a suspensão do despedimento. Para o efeito, pode contactar um advogado ou apresentar o caso ao representante do Ministério Público no tribunal. Em princípio, o juiz marca a audiência de julgamento para o prazo máximo de 15 dias.


Todos os meios de prova são aceites e cada parte pode apresentar, no máximo, 3 testemunhas. Considerando-as indispensáveis para tomar uma decisão, o tribunal solicita a apresentação de provas adicionais. Na audiência, à qual as partes têm de comparecer – ou, caso estejam impossibilitadas, fazer-se representar por advogado –, o juiz tenta a conciliação das partes. Não sendo possível, ouve-as e decide no momento. Todavia, desde que não tenham decorrido mais de 30 dias desde a entrada no tribunal do requerimento do trabalhador, pode proferir a decisão no prazo de 8 dias.

A suspensão é decretada quando o juiz, face ao que lhe foi apresentado, concluir que existe uma forte probabilidade de se estar perante um despedimento ilícito, nomeadamente por não terem sido respeitadas as formalidades exigidas pela lei, não ter havido procedimento disciplinar ou este ser irregular, ou não haver motivo para o despedimento.

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento através da apresentação no tribunal de um requerimento em formulário próprio, em formato eletrónico ou papel (veja a imagem abaixo). Para isso, dispõe de 60 dias a partir da data em que recebe a comunicação de despedimento ou, se for posterior, daquela em que o contrato cessa. Tratando-se de despedimento coletivo, o prazo para entregar o formulário é de 6 meses. Caso tenha apresentado a providência cautelar de suspensão do despedimento e o respetivo requerimento mencionar que requer a *impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*, o trabalhador fica dispensado de apresentar o formulário.

O trabalhador pode opor-se ao despedimento no prazo de 60 dias. Para dar início ao processo, basta preencher este formulário e entregá-lo no Tribunal.


MINISTÉRIOS DA JUSTIÇA E DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
 Ministérios da [Justiça] e [do Trabalho e da Solidariedade Social]

Formulário
 (artigos 98.º-C e 98.º-D do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)

Nome _____
 Morada _____ CP _____
 B. I./Cartão do Cidadão _____ Emitido em: _____ Por: _____
 NIF: _____
 Função/Categoria _____ Data do Despedimento _____

OPÔE-SE AO DESPEDIMENTO PROMOVIDO POR:

Firma/Nome _____
 Sede/Morada _____ CP _____
 NIPC/NIF _____

PELO QUE REQUIER A V/EXA. SEJA DECLARADA A ILICITUDE OU A IRREGULARIDADE DO MESMO, COM AS LEGAIS CONSEQUÊNCIAS.

Local e Data _____ Assinatura _____

Junta: Decisão de despedimento

Nota: Todos os campos do formulário são de preenchimento obrigatório

Não é necessário advogado para fazer o requerimento. O trabalhador apenas terá de preencher o modelo próprio, identificar as partes, juntar a decisão de despedimento e assinar. Sem estes elementos, o tribunal não aceita o formulário. Recebido o requerimento, o tribunal designa a *audiência de partes*, na qual procura saber se cada uma das partes mantém as suas posições e se há possibilidade de conciliação. Só depois é necessária a constituição de advogado. Na ação, a entidade patronal apenas poderá invocar os factos e fundamentos que constavam da decisão de despedimento.

Quando é ilícito...

Grande parte das ações judiciais relativas a questões laborais está relacionada com despedimentos. São, sobretudo, situações em que a entidade patronal entende que há razões para dispensar o trabalhador e este defende que não é assim. Se o tribunal concluir que não houve justa causa para o despedimento, que não existiu procedimento disciplinar ou que este não obedeceu às regras previstas na lei, considera o despedimento ilícito.

... qualquer tipo de despedimento

Sempre que:

- não tenha sido precedido dos procedimentos exigidos por lei;
- tenha fundamentos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que a entidade patronal invoque outros argumentos;
- sejam declarados injustificados, em tribunal, os motivos apresentados para o despedimento;
- não for solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tratando-se de uma trabalhadora grávida ou que esteja a amamentar ou de trabalhador que esteja a gozar a licença parental inicial.

... o despedimento com justa causa

Invalidam a concretização do despedimento as seguintes circunstâncias:

- terem passado mais de 60 dias desde que a empresa teve conhecimento dos factos que o fundamentam até iniciar o procedimento disciplinar,

mais de 1 ano desde que foram praticados ou estar ultrapassado o prazo legal de prescrição quando constituam também a prática de um crime (roubo ou furto, por exemplo);

- faltar a nota de culpa, não ser feita por escrito ou não conter a descrição pormenorizada dos factos atribuídos ao trabalhador;
- a nota de culpa não ser acompanhada da comunicação da intenção de despedimento;
- não ter sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou responder à nota de culpa ou isso não ser feito no prazo legal;
- a decisão de despedir e os respetivos fundamentos não constarem de um documento escrito.

... o despedimento coletivo

Será considerado ilícito se:

- não tiver sido comunicada aos trabalhadores envolvidos e aos seus representantes a intenção de proceder ao despedimento;
- não tiver existido negociação entre a empresa e os representantes dos trabalhadores;
- esgotado o processo de negociação, a entidade patronal não respeitar o prazo de 15 dias para comunicar a cada trabalhador a decisão de despedi-lo;
- não forem colocadas à disposição do trabalhador, até à data em que o contrato termina, a compensação prevista na lei e todas as quantias a que tem direito por cessar o contrato, a menos que se esteja perante uma situação de insolvência ou recuperação de empresa.

... o despedimento por extinção do posto de trabalho

Não será válido quando:

- não se verifiquem todos os requisitos legais para este tipo de despedimento;
- a empresa não tenha indicado os critérios que levaram à escolha daquele trabalhador e não de outro;
- não tenham sido efetuadas as comunicações exigidas pela lei;
- não forem colocadas à disposição do trabalhador, até à data em que o contrato termina, a compensação prevista na lei e todas as quantias a que tem direito por cessar o contrato.

... o despedimento por inadaptação

É considerado ilícito nos casos em que:

- falte algum dos requisitos legais;
- não tenham sido respeitadas as comunicações previstas pela lei;
- o trabalhador não tenha recebido a compensação e demais quantias a que tem direito.

Reparação dos danos

Sempre que a decisão judicial considere não ter havido razão para despedir o trabalhador, a entidade patronal não fica impune. Em primeiro lugar, tem de indemnizá-lo por todos os danos (patrimoniais ou não) que lhe causou. Por outro lado, terá de pagar-lhe tudo o que ele deixou de receber, desde a data do despedimento até à da sentença. E aqui incluem-se a retribuição-base e todas as quantias que recebesse com periodicidade, complementos ao ordenado (subsídios de refeição e de transporte ou outros) e subsídios de férias e de Natal.

Caso a ação não seja proposta até 30 dias depois do despedimento, ao montante a receber pelo trabalhador são subtraídos os salários referentes ao período entre a data do despedimento e 30 dias antes de a ação dar entrada em tribunal. Também são descontadas quantias recebidas por trabalhos que tenha efetuado depois de ser despedido. Se, porventura, já exercia outra atividade quando foi despedido, esses montantes não são descontados. Também serão subtraídas as quantias recebidas a título de subsídio de desemprego, cabendo à empresa entregar os montantes em causa à Segurança Social.

Reintegração ou indemnização

Outra consequência do despedimento ilícito é a condenação da entidade patronal a reintegrar o trabalhador, sem que o período de ausência prejudique a sua categoria ou antiguidade. Porém, o trabalhador pode optar por uma indemnização em vez da reintegração.

Tanto a reintegração como a indemnização são cumulativas com as quantias que o trabalhador tem a receber pela perda do emprego até à data da

sentença, isto é, todas as retribuições que deixou de receber pelo facto de ter sido (ilicitamente) despedido.

Oposição à reintegração

Tratando-se de uma microempresa (menos de 10 trabalhadores) ou estando em causa um cargo de administração ou de direção, a entidade patronal pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbará o funcionamento da empresa. Esta oposição nunca será aceite se o despedimento for considerado ilícito por se basear em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, mesmo que tenha sido invocada outra razão. Também não o será se o juiz considerar que o fundamento para a oposição foi criado pela própria entidade patronal.

Sendo aceite a oposição, a entidade patronal terá de pagar ao trabalhador uma indemnização num valor entre 30 e 60 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de antiguidade (completo ou incompleto). A indemnização é calculada do modo que veremos já de seguida e o seu valor não será inferior a 6 meses de retribuição-base e diuturnidades.

15 a 45 dias de retribuição

A reintegração não ocorre se o trabalhador preferir receber uma indemnização, cujo montante é fixado, pelo tribunal, entre 15 e 45 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano, completo ou não, de antiguidade. Para o efeito, conta-se todo o tempo decorrido até ao *trânsito em julgado da sentença*, isto é, até ao momento em que esta se torna definitiva, por já não haver possibilidade de recorrer ou não ter sido apresentado recurso.

Para fixar o valor, os juízes terão em conta a retribuição do trabalhador e a atitude da empresa durante o processo (fundamento, respeito pelas formalidades legais, possibilidade de defesa do trabalhador, etc.). Em suma, aquilo a que a lei chama *grau de ilicitude*. O valor da indemnização nunca será inferior a 3 meses de retribuição-base e diuturnidades.

30 a 60 dias

Se o despedimento constituir uma sanção abusiva (veja, na página 101, o que o determina), o valor da indemnização alternativa à reintegração será

calculado da forma indicada para os casos em que a entidade patronal se opõe à reintegração do trabalhador.

Caso o trabalhador exerça, tenha exercido ou se tenha candidatado a funções num organismo representativo dos trabalhadores (comissão de trabalhadores, sindicato) e tiver sido despedido, a indemnização é calculada do mesmo modo (ou de outro previsto num instrumento de regulamentação coletiva) e nunca poderá ser inferior a 6 meses. Se constituir uma sanção abusiva, ou seja, se o despedimento apenas tiver sido motivado pelo facto de o trabalhador ocupar ou ser candidato a um daqueles cargos, a indemnização nunca será inferior a 12 meses de retribuição-base e diuturnidades.

Outros valores

É possível que o trabalhador receba uma indemnização superior à prevista na lei. No entanto, isso dependerá de acordo com a entidade patronal: para evitar a reintegração de um trabalhador que não quer manter ao seu serviço, a entidade patronal paga-lhe uma indemnização superior e obtém a efetiva cessação do contrato.

A indemnização que substitui a reintegração terá apenas metade do valor estipulado (15 a 45 dias de retribuição-base e diuturnidades) quando o despedimento seja ilícito apenas por não terem sido efetuadas as diligências solicitadas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa ou não tiverem sido ouvidas as testemunhas, no despedimento com justa causa. Portanto, caso se considere que havia motivo para o despedimento, mas o empregador não tiver respeitado aquele direito do trabalhador durante o procedimento disciplinar, este será indemnizado com um valor entre 7,5 e 22,5 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de trabalho.

Contratos a termo

Nos contratos a termo, o despedimento ilícito tem as seguintes consequências:

- pagamento pela entidade patronal de uma indemnização pelos prejuízos causados, não recebendo o trabalhador menos do que o que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo previsto do contrato;
- se a sentença do tribunal que declara o despedimento ilícito for anterior ao termo do contrato, o trabalhador será reintegrado (se o pretender),

- sem prejuízo da antiguidade e da categoria, e são-lhe pagas as retribuições em falta desde o despedimento até à data da sentença;
- da indemnização acabada de referir são descontados eventuais rendimentos que o trabalhador tenha tido por atividades iniciadas depois de ser despedido ou a título de subsídio de desemprego, cabendo ao empregador acertar as contas com a Segurança Social.