

DESPEDIMENTOS COLETIVOS NO CÓDIGO DO TRABALHO

NOTAS EXPLICATIVAS DO PROCEDIMENTO PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES

GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL

DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL



JULHO DE 2014

ÍNDICE

1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	PÁG.03
2. DESPEDITO COLETIVO (ART. 359.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.03
3. FUNDAMENTAÇÃO (ART. 359.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.03
4. PROCEDIMENTOS LEGAIS OBRIGATORIOS (ARTS. 360.º A 363.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.03
4.1. COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO	PÁG.03
4.2. FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO	PÁG.04
4.3. DECISÃO FINAL	PÁG.04
5. COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO (ART. 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.04
5.1. ELEMENTOS INFORMATIVOS	PÁG.05
5.2. CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES	PÁG.05
5.3. COMUNICAÇÃO AO SERVIÇO COMPETENTE DA VICE-PRESIDÊNCIA RESPONSÁVEL PELA ÁREA LABORAL	PÁG.05
6. FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO (ART. 361.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.06
6.1. INTERVENIENTES	PÁG.06
6.2. OBJETIVO	PÁG.06
6.3. ATA	PÁG.07
6.4. PARTICIPAÇÃO DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO (ART. 362.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.07
6.5. TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE, OU TRABALHADOR EM GOZO DE LICENÇA PARENTAL (ART. 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.07
7. MEDIDAS ALTERNATIVAS À DECISÃO DE DESPEDITO	PÁG.07
7.1. CÓDIGO DO TRABALHO	PÁG.07
7.2. PME FORMAÇÃO	PÁG.08
7.3. PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO DO EMPREGO – EMPREGO ESTÁVEL	PÁG.09
8. DECISÃO FINAL (ART. 363.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.10
8.1. TRABALHADORES	PÁG.10
8.2. DST	PÁG.10
8.3. ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES	PÁG.11
9. DIREITOS DOS TRABALHADORES EM CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDITO COLETIVO (ARTS. 341.º E 364.º A 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.11
9.1. DIREITOS DOS TRABALHADORES	PÁG.11
9.2. COMPENSAÇÃO POR DESPEDITO COLETIVO	PÁG.12

9.2.1. CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO	PÁG.13
9.2.1.1. SEM TERMO	PÁG.13
9.2.1.1.1. CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO CELEBRADOS ANTES DE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 (ART. 5.º, N.º 1 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)	PÁG.13
9.2.1.1.2. CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO CELEBRADOS ENTRE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 E ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2013 INCLUSIVE (ART. 5.º, N.º 3 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)	PÁG.15
9.2.1.1.3. CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO A PARTIR DE 1 DE OUTUBRO DE 2012 (ART. 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.16
9.2.1.2. A TERMO E TRABALHO TEMPORÁRIO	PÁG.16
9.2.1.2.1. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO, INCLUINDO OS QUE SEJAM OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA, OU DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CELEBRADOS ANTES DE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 (ART. 6.º, N.º 1 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)	PÁG.16
9.2.1.2.2. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO, INCLUINDO OS QUE SEJAM OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA, OU DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CELEBRADOS DEPOIS DE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 E ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2013 (ART. 6.º, N.º 2 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)	PÁG.18
9.2.1.2.3. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO, INCLUINDO OS QUE SEJAM OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA, OU DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CELEBRADOS DEPOIS DE 1 OUTUBRO DE 2013 (ARTS. 344.º E 345.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.20
9.2.2. QUADRO SINTÉTICO	PÁG.21
9.3. FUNDOS	PÁG.24
9.3.1. FUNDO DE GARANTIA SALARIAL (ART. 336.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.24
9.3.2. FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO OU MECANISMO EQUIVALENTE	PÁG.24
9.3.3. FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO	PÁG.26
10. ILICITUDE DO DESPEDIMENTO COLETIVO (ARTS. 381 E 383.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)	PÁG.27
11. IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DE DESPEDIMENTO COLETIVO (ARTS. 388.º DO CÓDIGO DO TRABALHO E 16.º DO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO)	PÁG.27
12. CRONOLOGIA PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO	PÁG.28

1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O regime de despedimentos coletivos regula-se pelos arts. 359.º a 366.º do Código do Trabalho, publicado em anexo pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (procede à segunda alteração ao Código do Trabalho), e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (procede à quinta alteração do Código do Trabalho).

2. DESPEDIMENTO COLETIVO (ART. 359.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Consiste em procedimento promovido pelo empregador num determinado período temporal, que abranja uma pluralidade de trabalhadores e que seja fundamentado em motivos não imputáveis ao empregador. Constituem requisitos cumulativos:

- I. Pretender ou decidir a cessação de pelo menos 2 (em caso de micro ou pequena empresa) ou 5 (em caso de média ou grande empresa) contratos de trabalho (requisito quantitativo);
- II. Procedimento seja simultâneo ou durante um período de 3 meses (requisito temporal);
- III. Fundamento em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, bem como redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais e/ou tecnológicos (requisito motivacional).

3. FUNDAMENTAÇÃO (ART. 359.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A fundamentação do procedimento pode basear-se em:

- I. Encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente;
- II. Redução do número de trabalhadores determinada por motivos não imputáveis ao empregador, designadamente:
 - II.I. Motivos de mercado – redução da atividade 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;
 - II.II. Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
 - II.III. Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processo 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;

4. PROCEDIMENTOS LEGAIS OBRIGATÓRIOS (ARTS. 360.º A 363.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

4.1. COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO

- 4.1.1. Enviada à comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa. Na sua falta deve comunicar a cada um dos trabalhadores abrangidos;

- 4.1.2. Enviada ao serviço da secretaria responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva¹.

4.2. FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

- 4.2.1. Entre empregador e estrutura representativa dos trabalhadores ou, na sua falta, com os trabalhadores abrangidos;
- 4.2.2. Com a participação do serviço da Vice-presidência responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva e representantes regionais dos serviços de emprego² e segurança social³.

4.3. DECISÃO FINAL

- 4.3.1. Empregador envia ao serviço da Vice-presidência responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, ata das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, bem como relação de trabalhadores abrangidos;
- 4.3.2. Empregador envia à estrutura representativa dos trabalhadores cópia da relação de trabalhadores enviada ao serviço da Vice-presidência responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

5. COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO (ART. 360.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

O propósito⁴ de cessar uma pluralidade de contratos de trabalho deve ser comunicado à comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical da empresa. Na sua falta deve comunicar à comissão representativa dos trabalhadores, ou ainda nessa falta, a cada um dos trabalhadores abrangidos, o propósito de proceder à cessação dos respetivos contratos de trabalho.

Para o efeito, da comunicação devem constar específicos elementos informativos relacionados com o procedimento e com a estrutura organizacional da empresa, que permitam compreender e analisar os fatores que conduziram à intenção de modo a procurar soluções para os problemas criados pelos motivos que fundamentam o despedimento coletivo. Recomenda-se ainda, que o empregador esclareça os trabalhadores abrangidos no que respeita ao enquadramento legal da comissão representativa dos trabalhadores para efeitos de receção de documentação complementar e acompanhamento da fase de informações e negociação.

¹ Cf. Ponto 5.3. do presente documento.

² Na Região Autónoma dos Açores, a competência cabe à Direção de Serviços do Emprego, nos termos dos arts 91.º e ss. do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 21 de julho.

³ Na Região Autónoma dos Açores, a missão da Segurança Social é prosseguida pelo Instituto da Segurança Social dos Açores, I.P.R.A, criado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 14/2013/A, de 3 de outubro.

⁴ Dada a natureza terminal da relação laboral, pelas suas implicações organizacionais, financeiras e sociais, como pressuposto prévio o empregador deverá ter ponderado devidamente a intenção, designadamente o impacto da redução dos seus ativos na estrutura produtiva e os encargos financeiros resultantes, entre outros.

5.1. ELEMENTOS INFORMATIVOS

A comunicação escrita deve ser acompanhada dos seguintes elementos, com o maior detalhe possível:

- a) Motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) Quadro de Pessoal, atualizado e discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Critério de seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) Número de trabalhadores e categorias profissionais abrangidas;
- e) Período de tempo durante o qual pretende efetuar o despedimento;
- f) Método de cálculo da compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo do disposto no art. 366.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5.2. CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES

Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical na empresa que promove o despedimento coletivo, os trabalhadores abrangidos pelo procedimento têm a faculdade de designar entre si, no prazo de 5 dias úteis após o envio das comunicações a cada trabalhador, uma comissão representativa de trabalhadores composta por um máximo de 3 ou 5 elementos, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores. Caso seja designada, o empregador deve enviar a esta comissão os elementos integrantes da comunicação da intenção.

No caso, em que após a comunicação escrita da intenção de proceder ao despedimento a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, estes não constituam uma comissão representativa, para efeitos de realização da fase de informação e negociação, é comunicado à entidade empregadora a disponibilidade do serviço competente da Vice-Presidência responsável pela área laboral para acompanhar a eventual reunião de informação e negociação, a qual apenas terá lugar de acordo com a disponibilidade da entidade empregadora.

5.3. COMUNICAÇÃO AO SERVIÇO COMPETENTE DA VICE-PRESIDÊNCIA RESPONSÁVEL PELA ÁREA LABORAL

Na data em que procede à comunicação da intenção à estrutura representativa dos trabalhadores ou, na sua falta, a cada um dos trabalhadores abrangidos, o empregador deve enviar cópia da mesma ao serviço da Vice-Presidência responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, nos termos do art. 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Porém, o serviço competente poderá variar consoante a localização do estabelecimento da prestação de trabalho.

Na Região Autónoma dos Açores, a Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, em particular a Direção de Serviços do Trabalho, detém a competência para assegurar as competências previstas na lei em matéria de despedimentos coletivos, nos termos do art. 94.º, n.º 1, alínea i) do Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2013/A, de 11 de julho e do art. 1.º, alínea g) do decreto-lei n.º 243/78, de 19 de agosto.

6. FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO (ART. 361.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

6.1. INTERVENIENTES

Consideram-se partes intervenientes na fase de informações e negociação:

- a) Empregador e/ou seu representante;
- b) Estruturas representativas dos trabalhadores⁵, trabalhadores abrangidos e/ou seus representantes;
- c) Direção de Serviços do Trabalho;
- d) Serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social (a pedido de qualquer dos demais intervenientes).

O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

6.2. OBJETIVO

Esta fase visa um acordo sobre a dimensão e os efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir. Analisada a documentação exigida pelo art. 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, são propostas medidas alternativas à decisão de despedimento, designadamente:

- a) Suspensão de contratos de trabalho;
- b) Redução de períodos normais de trabalho;
- c) Reconversão ou reclassificação profissional;
- d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

A promoção desta fase é da responsabilidade do empregador, nos 5 dias posteriores ao envio da comunicação da intenção à comissão de trabalhadores, ou na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa. Não havendo existência de qualquer destas entidades, deve ser promovida após a designação da comissão representativa de trabalhadores, ou, decorrido o prazo para o efeito, diretamente com os trabalhadores abrangidos (desde que seja exequível reunir no mesmo local as partes intervenientes).

A fase deverá contar com a participação da Direção de Serviços do Trabalho, podendo qualquer das partes solicitar a presença dos serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social, de modo a indicarem as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com a solução adotada.

Cabendo a promoção ao empregador, este deverá convocar as partes, indicando o local e hora de realização desta fase, podendo consistir numa ou mais reuniões entre as partes intervenientes.

⁵ No conceito de estruturas representativas dos trabalhadores integra-se a comissão de trabalhadores, a comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, bem como a comissão representativa dos trabalhadores.

6.3. ATA

No final da reunião deverá ser elaborada uma ata das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes, opiniões, sugestões e propostas das partes.

6.4. PARTICIPAÇÃO DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO (ART. 362.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A Direção de Serviços do Trabalho participa na fase de informações e negociação com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental, bem como a conciliação dos interesses das partes. Caso este serviço apure a existência de alguma irregularidade ou insuficiência da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção na ata das reuniões de negociação.

6.5. TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE, OU TRABALHADOR EM GOZO DE LICENÇA PARENTAL (ART. 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

O despedimento coletivo que abranja trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador em gozo de licença parental, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo o empregador remeter cópia do processo a esta entidade depois da fase de informações e negociação e antes da decisão final. Esta entidade deve emitir parecer obrigatório nos 30 dias subsequentes à receção do processo.

Na Região Autónoma dos Açores, a entidade responsável na matéria consiste na Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores (CRITE-A), funcionando na dependência da Secretaria Regional do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo sido criada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 3/2011/A, de 3 de maio⁶.

7. MEDIDAS ALTERNATIVAS À DECISÃO DE DESPEDIMENTO

7.1. CÓDIGO DO TRABALHO

O art. 361.º n.º 1 do Código do Trabalho prevê que o empregador e estrutura representativa de trabalhadores, durante a fase de informações e negociação, ponderem as seguintes medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir:

7.1.1. Suspensão de contratos de trabalho (arts. 294.º e 295.º, 298.º e ss. do Código do Trabalho);

7.1.2. Redução de períodos normais de trabalho (arts. 294.º e 295.º, 298.º e ss. do Código do Trabalho);

7.1.3. Reconversão ou reclassificação profissional;

7.1.4. Reforma antecipada ou pré-reforma (arts. 318.º e ss. do Código do Trabalho).

7.2. PME FORMAÇÃO

No leque de medidas de apoio ao emprego e formação profissional, regista-se a medida PME – Formação, integrada na Agenda Açoriana para a Criação de Emprego e Competitividade Empresarial apresentadas pelo Governo Regional dos Açores.

Esta medida, tem como finalidade qualificar os ativos em situações de crise empresarial, manter o nível de emprego das empresas com sede na Região e qualificar ativos que, estejam abrangidos pelas medidas de redução do período normal de trabalho, não inferior a 30% e que não exceda 50% do período normal de trabalho semanal aplicável, ou de suspensão do contrato de trabalho, através de Planos de Formação Profissional. Podem ser abrangidos apenas os trabalhadores que constem dos Quadros de Pessoal, e que tenham estabelecido um contrato de trabalho sem termo, dos sectores do turismo, da restauração e pequena construção civil.

A compensação retributiva devida a cada trabalhador é garantida em 30% pelo seu empregador, e em 70% pela Segurança Social, sendo os 30% da compensação retributiva devida pelo empregador reembolsados às empresas pelo Fundo Regional de Emprego.

O trabalhador deve frequentar ações de formação que se revelem importantes para o reforço de competências, sendo que o mesmo deve frequentar no mínimo 30h de formação por mês.

Esta iniciativa permite que o empregador, no âmbito de um processo de *lay-off*, reforce as competências dos colaboradores, através da participação em ações de formação, e com a garantia 30% da compensação retributiva devida pelo empregador reembolsados às empresas pelo Fundo Regional de Emprego.

Esta medida, que entrará em funcionamento no segundo semestre de 2013, será aplicada durante a época baixa, nos seguintes setores de atividade, de acordo com a CAE (Classificação Portuguesa de Atividades Económicas), nos termos do Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro:

- Seção F – Construção (divisões 41,42 e 43);
- Seção G – Comércio por grosso e a retalho (divisão 47);
- Seção I – Alojamento, restauração e similares (divisões 55 e 56);

Nota: Os elementos explicativos deste folheto não dispensam a leitura integral da legislação aplicável.

- Seção S - Outras atividades de serviços - especificamente - Subclasse 93293 - Organização de atividades de animação turística.

A formação será assegurada pelas Câmaras do Comércio.

Esta medida foi criada pela Resolução do Conselho do Governo n.º 98/2013, de 3 de outubro, alterada pela [Resolução do Conselho do Governo n.º 16/2014 de 20 de Fevereiro de 2014](#) (Altera o artigo 4.º do regulamento do programa PME Formação).

7.3. PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO DO EMPREGO – EMPREGO ESTÁVEL

No leque de medidas de apoio ao emprego e formação profissional, regista-se a medida Programa de Estabilização do Emprego – Emprego Estável, integrada na Agenda Açoriana para a Criação de Emprego e Competitividade Empresarial apresentadas pelo Governo Regional dos Açores.

Esta medida tem por objetivos colaborar na valorização da atividade das empresas, tendo em vista a manutenção do nível do emprego das empresas com sede na Região, combater os riscos de aumento do desemprego motivado pelo aumento dos custos de produção e eventuais despedimentos a estes associados, e prevenir a ocorrência de repercussões negativas no mercado de trabalho geradas por fatores de instabilidade financeira externos à Região.

O apoio reveste a modalidade de empréstimo reembolsável sem juros, pelo prazo máximo de 6 anos, equivalente a 8 vezes o valor mensal da retribuição mínima garantida, por cada posto de trabalho permanente (efetivo) a manter com um limite de 25.000,00 € por microempresa, 100.000,00 € por empresa até 25 trabalhadores, nos seguintes setores de atividade, de acordo com a CAE (Classificação Portuguesa de Atividades Económicas), nos termos do Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de novembro:

- Seção F – Construção;
- Seção G – Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos – especificamente:
 - Divisão 45 – Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos;
 - Divisão 47 – Comércio a retalho, exceto de veículos automóveis e motociclos;
- Seção I – Alojamento, restauração e similares;

- Seção N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio especificamente:
 - Subclasse 77110 – Aluguer de veículos automóveis ligeiros.

O empréstimo será concedido ao longo de 2 anos, sendo entregues o valor correspondente a 4 salários cada ano, através de um recebimento trimestral, ou seja o valor de um salário por trimestre ao longo de 2 anos.

Esta medida foi criada pela Resolução do Conselho do Governo n.º 90/2013, de 31 de julho, alterada pela [Resolução do Conselho do Governo n.º 58/2014, de 17 de março](#).

Recomenda-se a leitura das Perguntas Frequentes sobre o Programa para a Estabilização do Emprego.

8. DECISÃO FINAL (ART. 363.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Celebrado acordo, ou na falta deste, o empregador comunica a decisão de despedimento coletivo decorridos 15 dias após o envio da comunicação aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, após o envio da comunicação a cada trabalhador.

8.1. TRABALHADORES

A comunicação escrita a enviar aos trabalhadores deverá ser acompanhada dos seguintes elementos:

- Menção expressa do motivo;
- Data de cessação do contrato (contabilizando o prazo de aviso prévio);
- 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.

A data de cessação do contrato de trabalho deverá respeitar a antecedência mínima (aviso prévio) face à data da decisão, consoante a antiguidade do trabalhador designadamente:

- 15 dias, se inferior a 1 ano;
- 30 dias, se igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos;
- 60 dias, se igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos;
- 75 dias, se igual ou superior a 10 anos.

O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deverá ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo as exceções legalmente previstas.

8.2. DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete à Direção de Serviços do Trabalho:

- Ata 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;
- Relação de trabalhadores de que conste, relativamente a cada um dos abrangidos:
 - Nome;
 - Morada;
 - Data de nascimento;
 - Data de admissão na empresa;
 - Situação perante a Segurança Social;
 - Profissão;
 - Categoria profissional;
 - Retribuição;
 - Medida decidida;
 - Data prevista para a sua aplicação.

Findo o procedimento, a Direção de Serviços do Trabalho aprecia a instrução substantiva e procedimental do despedimento coletivo, dando conhecimento às partes intervenientes, bem como ao serviço regional de segurança social e ao serviço com competência inspetiva em matéria laboral na Região Autónoma dos Açores⁷.

8.3. ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES

Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores cópia da relação de trabalhadores remetida à Direção de Serviços do Trabalho.

9. DIREITOS DOS TRABALHADORES EM CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIMENTO COLETIVO (ARTS. 341.º E 364.º A 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

9.1. DIREITOS DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores têm direito a:

- Crédito de horas durante o aviso prévio, correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo de retribuição, desde que comunique com 3 dias de antecedência ao empregador;
- Denunciar o contrato durante o aviso prévio, mediante declaração com antecedência mínima

de 3 dias úteis, mantendo direito a compensação;

- Pagamento de todos os créditos laborais vencidos e exigíveis;
- Certificado de trabalho;
- Declaração de situação de desemprego;
- Acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, caso o empregador não coloque à sua disposição, valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho os montantes compensatórios devidos (cfr. art. 366.º, n.º 3, 2.ª parte do Código do Trabalho e art. 46.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto).

9.2. COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLETIVO

O regime que regula a compensação por despedimento coletivo foi objeto de alterações pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro⁸, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho⁹, e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto¹⁰, que procede à quinta alteração ao Código do Trabalho, no que respeita ao regime de despedimentos coletivos, e ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.

A atual redação do art. 366.º do Código do Trabalho estabelece como regra no n.º 1 que, “em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”. Conforme se verá, este método de cálculo apenas será aplicável aos contratos de trabalho celebrados após a data de entrada em vigor da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, ou seja, após 1 de outubro de 2013¹¹.

Para determinação da compensação para estes contratos, mantém o n.º 2 do art. 360.º do Código do Trabalho a redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que estabelece como regras:

- 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 garantida¹²;
- O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador¹³ ou, quando seja aplicável o limite previsto no ponto anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Num novo enquadramento, o n.º 3 do art. 366.º do Código do Trabalho estabelece que o empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo de ter direito ao reembolso, pelo

⁸ Altera os arts. 360.º e 383.º, alínea c) e adita o art. 366.º-A do Código do Trabalho.

⁹ Altera os arts. 360.º, n.º 1, alínea f), 366.º, n.ºs 1, 2, 3, 4, 6 e 7 e 383.º, alínea c), e revoga o art. 366.º A do Código do Trabalho.

¹⁰ Altera os arts. 344.º, n.º 2, 345.º, n.ºs 4 a 6, 366.º, n.ºs 1, 3 a 7 do Código do Trabalho.

¹¹ Para os demais contratos de trabalho (a termo e sem termo) verifica-se a existência de regime especial e/ou transitório, que será *infra* descrito.

¹² Na Região Autónoma dos Açores, a retribuição mínima mensal garantida corresponde a €509,25, por força do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril, conjugado com o Decreto-Lei n.º 1436/2010, de 31 de dezembro Assim, na Região, o montante corresponde a € 10185 (509,25*20).

¹³ Exemplo: se Retribuição Base (RB) + Diuturnidades (D) = €600, montante global = €7200 (600*12).

fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente¹⁴. Neste caso, o trabalhador tem a possibilidade de acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, caso o empregador não coloque à sua disposição, valor igual ou superior a metade da compensação devida por cessação do contrato de trabalho os montantes compensatórios devidos¹⁵. Nos casos em que o empregador coloque à disposição do trabalhador valor igual ou superior a metade (mas não a totalidade) da compensação devida por cessação do contrato de trabalho os montantes compensatórios devidos, o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho não responde pelos valores remanescentes¹⁶.

O n.º 4 do art. 366.º do Código do Trabalho explicita que se estabelece uma presunção de aceiteamento do despedimento, sempre que o trabalhador recebe do empregador a “totalidade” da compensação prevista. A presunção poderá ser afastada, no n.º 5, acompanhando a explicitação, quando o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a “totalidade” da compensação paga pelo empregador à sua disposição.

O art. 8.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto estabelece a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, considerando:

“nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho relativas a:

a) Métodos de cálculo de compensação por despedimento coletivo para contratos a termo certo, incerto, sem termo, ou sempre que o art. 366.º do Código do Trabalho resulte aplicável;

b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior” (eventual lapso do legislador, referindo-se ao art. 5.º e 6.º).

9.2.1. CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

9.2.1.1. SEM TERMO

9.2.1.1.1. CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO CELEBRADOS ANTES DE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 (ART. 5.º, N.º 1 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)

O trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, desde a sua admissão na empresa até 31 de outubro de 2012 (**art. 5.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). A fração de ano eventualmente existente, deverá ser apurada proporcionalmente. Esta parcela verifica a existência dos seguintes limites:

- O montante total da compensação apurado não pode inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 5.º, n.º 2 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Caso a compensação seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida,

¹⁴ Cfr. arts. 33.º e 34.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

¹⁵ Cfr. art. 46.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

¹⁶ Cfr. art. 46.º, n.º 2 da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto.

o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente¹⁷ (art. 5.º, n.º 5, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).

- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 5.º, n.º 1, alíneas b) e c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (art. 5.º, n.º 5, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).

Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de novembro de 2012 (inclusive) e até 30 de setembro de 2013, passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (**art. 5.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- O montante total da compensação apurado não pode inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 5.º, n.º 2 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- 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 (art. 5.º, n.º 4, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 5.º, n.º 4, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 5.º, n.º 4, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Quando da soma da alínea a) e b) do n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto resultar um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 5.º, n.º 5, alínea a) e n.º 6, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 5.º, n.º 1, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto (art. 5.º, n.º 5, alínea b) e n.º 6, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).

Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de outubro de 2013 (inclusive), passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades, durante os primeiros 3 anos de duração do contrato. Esta disposição somente é aplicável nos casos em que, o contrato de

¹⁷ A partir de 1 de novembro de 2012 até à cessação.

trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos (**art. 5.º, n.º 1, alínea c), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**); e/ou

- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano subsequente de antiguidade (**art. 5.º, n.º 1, alínea c), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**).

Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- O montante total da compensação apurado não pode inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 5.º, n.º 2 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- 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 (art. 5.º, n.º 4, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 5.º, n.º 4, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 5.º, n.º 4, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

9.2.1.1.2. CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO CELEBRADOS ENTRE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 E ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2013 INCLUSIVE (ART. 5.º, N.º 3 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)

Em caso de celebração e cessação de contrato de trabalho neste período, o trabalhador passa a ter direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (**art. 5.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). A fração de ano eventualmente existente, deverá ser apurada proporcionalmente. Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- 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 (art. 5.º, n.º 4, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 5.º, n.º 4, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 5.º, n.º 4, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Quando da aplicação da alínea a) do n.º 3 do art. 5.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto resultar um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja

qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 5.º, n.º 5, alínea a) e n.º 6, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).

- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 5.º, n.º 5, alínea b) e n.º 6, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de outubro de 2013 (inclusive), passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades, durante os primeiros 3 anos de duração do contrato. Esta disposição somente é aplicável nos casos em que, o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos (**art. 5.º, n.º 3, alínea b), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). A fração de ano eventualmente existente, deverá ser apurada proporcionalmente;
- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano subsequente de antiguidade (**art. 5.º, n.º 3, alínea b), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**).

Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- 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 (art. 5.º, n.º 4, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 5.º, n.º 4, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 5.º, n.º 4, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

9.2.1.1.3. CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO A PARTIR DE 1 DE OUTUBRO DE 2012 (ART. 366.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

A atual redação do art. 366.º do Código do Trabalho estabelece como regra no n.º 1 que, “em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade” (cfr. regras e limites descritos no ponto 9.2.).

9.2.1.2. A TERMO E TRABALHO TEMPORÁRIO

9.2.1.2.1. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO, INCLUINDO OS QUE SEJAM OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA, OU DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CELEBRADOS ANTES DE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 (ART. 6.º, N.º 1 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)

Em relação ao período de duração desde a sua admissão na empresa até 31 de outubro de 2012, ou até à data da renovação extraordinária (se anterior a 31 de outubro de 2012), o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a 6 meses, respetivamente (**art. 6.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). Esta parcela verifica a existência dos seguintes limites:

- 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 (art. 6.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 6.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 6.º, n.º 3, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Caso a compensação seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 6.º, n.º 4, alínea a) e n.º 5, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).
- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 6.º, n.º 4, alínea b) e n.º 5, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de novembro de 2012 (inclusive) e 30 de setembro de 2013, passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (**art. 6.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- 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 (art. 6.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 6.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 6.º, n.º 3, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Quando da soma da alínea a) e b) do n.º 1 do art. 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto resultar um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja

qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 6.º, n.º 5, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 6.º, n.º 5, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de outubro de 2013 (inclusive), passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades, durante os primeiros 3 anos de duração do contrato. Esta disposição somente é aplicável nos casos em que, o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos (**art. 6.º, n.º 1, alínea c), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). A fração de ano eventualmente existente, deverá ser apurada proporcionalmente;
- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano subsequente de antiguidade (**art. 6.º, n.º 1, alínea c), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**).

Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- 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 (art. 6.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 6.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 6.º, n.º 3, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

9.2.1.2.2. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO, INCLUINDO OS QUE SEJAM OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA, OU DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CELEBRADOS DEPOIS DE 1 DE NOVEMBRO DE 2011 E ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2013 INCLUSIVE (ART. 6.º, N.º 2 DA LEI N.º 69/2013, DE 30 DE AGOSTO)

Em relação ao período de duração do contrato até 30 de setembro de 2013, passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (**art. 6.º, n.º 2, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- 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 (art. 6.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 6.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 6.º, n.º 3, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Quando da aplicação da alínea a) do n.º 2 do art. 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto resultar um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 6.º, n.º 4, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto).
- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 6.º, n.º 4, alínea b) e n.º 5, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.
- Quando da soma da alínea a) e b) do n.º 2 do art. 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto resultar um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 6.º, n.º 5, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

Em relação ao período de duração do contrato entre 1 de outubro de 2013 (inclusive), passa a ter direito nesse período a compensação correspondente a:

- 18 dias de retribuição base e diuturnidades, durante os primeiros 3 anos de duração do contrato. Esta disposição somente é aplicável nos casos em que, o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, ainda não tenha atingido a duração de 3 anos (**art. 6.º, n.º 2, alínea b), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). A fração de ano eventualmente existente, deverá ser apurada proporcionalmente;
- 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano subsequente de antiguidade (**art. 6.º, n.º 2, alínea b), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de junho**). A fração de ano eventualmente existente, deverá ser apurada proporcionalmente.

Esta parcela verifica a existência das seguintes regras e limites:

- 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 (art. 6.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades (art. 6.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);

- Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente (art. 6.º, n.º 3, alínea c) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Quando da soma da alínea a) e b) do n.º 2 do art. 6.º da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto resultar um montante de compensação que seja igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador terá direito ao valor resultante, sem que haja qualquer acumulação no período de relação de trabalho subsequente (art. 6.º, n.º 5, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto);
- Se a compensação não exceder os referidos limites, o trabalhador continuará a acumular os valores a que tem direito de acordo com o Código do Trabalho, na redação dada pelo art. 6.º, n.º 5, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

9.2.1.2.3. CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO, INCLUINDO OS QUE SEJAM OBJETO DE RENOVAÇÃO EXTRAORDINÁRIA, OU DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, CELEBRADOS DEPOIS DE 1 OUTUBRO DE 2013 (ARTS. 344.º E 345.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, dispõe o n.º 6 do art. 366.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que o trabalhador tem direito à compensação prevista no n.º 2 do art. 344.º e do n.º 4 do art. 345.º, consoante se trate, respetivamente, de contrato a tempo certo ou incerto. Os n.ºs 2 a 5 do art. 366.º do Código do Trabalho são ainda aplicáveis quando se calculam montantes compensatórios para efeitos de despedimento coletivo.

Assim, o trabalhador com contrato de trabalho a termo certo celebrado após 1 de outubro de 2013 tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada com respeito pelas regras previstas no art. 366.º do Código do Trabalho. Por sua vez, o trabalhador com contrato de trabalho a termo incerto celebrado após 1 de outubro de 2013, tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos 3 primeiros anos de duração do contrato, e nos anos eventualmente subsequentes, compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Neste caso, a compensação também é calculada com respeito pelas regras referidas previstas no art. 366.º do Código do Trabalho¹⁸.

¹⁸ Cfr. Ponto supra 9.2..

9.2.2. QUADRO SINTÉTICO

Relação contratual	Período de cessação	Método de cálculo	Base legal
Contrato de trabalho sem termo celebrado antes de 01/11/2011	Até 31/10/2012	Um mês/ano	Art. 5.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
	Entre 01/11/2012 e até 30/09/2013	20 dias/ano	Art. 5.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
	Desde 01/10/2013	18 dias/ano, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato	Art. 5.º, n.º 1, alínea c), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
		12 dias/ano	Art. 5.º, n.º 1, alínea c), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Contrato de trabalho sem termo celebrado entre 01/11/2011 e até 30/09/2013	Até 30/09/2013	20 dias/ano	Art. 5.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
	Desde 01/10/2013	18 dias/ano, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato	Art. 5.º, n.º 3, alínea b), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
		12 dias/ano	Art. 5.º, n.º 3, alínea c), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto

Contrato de trabalho sem termo celebrado desde 01/10/2013		12 dias/ano	Art. 366.º, n.º 1 do Código do Trabalho
Contrato a termo e contrato de trabalho temporário celebrado antes de 1 de novembro de 2011	Até 31/10/2012, ou até à data de renovação extraordinária, caso seja anterior	3 dias/mês, para contratos com duração total que não exceda 6 meses; ou 2 dias/mês, para contratos com duração total superior a 6 meses;	Art. 6.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
	Entre 01/11/2012 inclusive e até 30/09/2013	20 dias/ano	Art. 6.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
	A partir de 01/10/2013	18 dias/ano, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato	Art. 6.º, n.º 1, alínea c), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
		12 dias/ano	Art. 6.º, n.º 1, alínea c), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Contrato de trabalho a termo celebrado entre 01/11/2011 e até 30/09/2013	Até 30/09/2013	20 dias/ano	Art. 6.º, n.º 2, alínea a) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
	A partir de 01/10/2013	18 dias/ano	Art. 6.º, n.º 2, alínea b), subalíneas i) e iii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
		12 dias/ano	Art. 6.º, n.º 2, alínea b), subalínea ii) da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto
Contrato de trabalho a termo certo celebrado		18 dias/ano	Art. 344.º, n.º 2 do Código do Trabalho

depois de 01/10/2013			
Contrato de trabalho a termo incerto celebrado depois de 01/10/2013		18 dias/ano, no que respeita aos 3 primeiros anos de contrato	Art. 345.º, n.º 4 do Código do Trabalho
		12 dias/ano	

9.3. FUNDOS

9.3.1. FUNDO DE GARANTIA SALARIAL (ART. 336.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

Consagrado no art. 336.º do Código do Trabalho, o Fundo de Garantia Salarial (FGS) visa assegurar o pagamento de créditos que deviam ter sido cumpridos pelo empregador perante o trabalhador nos 6 meses anteriores à data de início de processo de insolvência ou de situação económica difícil.

Para o trabalhador assegurar o pagamento dos seus créditos laborais, nas situações *supra* mencionadas, deve requerer junto do Instituto para o Desenvolvimento Social dos Açores, mediante formulário próprio¹⁹ e documentação necessária²⁰, antes de decorridos 9 meses do fim do contrato ou da situação que originou o crédito exigido. Em caso de deferimento, o FGS assegura o pagamento de retribuições, subsídios de férias, natal ou de alimentação, bem como indemnização por cessação de contrato de trabalho, embora se verifiquem alguns limites²¹.

O FGS é regulado pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Portaria n.º 473/2007, de 18 de abril (aprova o modelo de requerimento para pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho através do FGS), e pelo regulamento publicado em anexo no Decreto-Lei n.º 139/2001, de 14 de abril.

9.3.2. FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO OU MECANISMO EQUIVALENTE

O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) consiste num fundo de capitalização individual financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais²². Estas contribuições constituem uma poupança a que se encontram vinculadas, com vista ao pagamento de até 50% do valor da compensação a que os trabalhadores abrangidos pelo novo regime (art. 366.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto) venham a ter direito na sequência da cessação do contrato de trabalho. O presente regime entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013, aplicando-se aos contratos de trabalho celebrados a partir desta data.

A entidade empregadora é, nos termos do Código do Trabalho, responsável pelo pagamento aos seus trabalhadores da totalidade da compensação que estes tenham direito na sequência da cessação do respetivo contrato de trabalho. Os valores entregues pelo empregador ao FCT, ainda que destinados ao pagamento de

¹⁹ Modelo GS 1/2012 – DGSS, disponível em www.seg-social.pt/.

²⁰ Documentação de identificação civil, fiscal e de segurança social, documento comprovativo do NIB, certidão ou cópia autenticada comprovativa dos valores reclamados pelo trabalhador (emitida pelo tribunal onde decorre o processo de insolvência ou outro do empregador), declaração comprovativa das dívidas declaradas no requerimento (indicando se respeita a retribuição, subsídios ou indemnização), bem como o seu valor, e ainda, sentença do tribunal, quando o pedido seja baseado em despedimento ilícito.

²¹ O FGS tem como valor máximo mensal 3 vezes o valor do salário mínimo nacional em vigor na data em que a entidade empregadora devia pagar a retribuição (limite mensal), e paga no máximo 6 salários mensais (limite global). Os valores devidos para efeitos de contribuição para a Segurança Social e IRS são igualmente descontados.

²² Contribuição correspondente a 0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido (art. 12.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto).

eventuais compensações por cessação do contrato de trabalho, e sendo creditados em contas de registo individualizado em nome dos seus trabalhadores, pertencem à entidade empregadora. Neste contexto, cessada a relação contratual entre empregador e trabalhador, o valor das contribuições entregues deverá ser aplicado no pagamento da compensação a que o trabalhador tenha direito. Caso a cessação do contrato de trabalho origine o direito do trabalhador a compensação, a entidade empregadora paga ao trabalhador a totalidade do valor dessa compensação nos termos e condições previstas no Código do Trabalho, solicitando, com uma antecedência máxima de 20 dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, o reembolso do saldo da conta de registo individualizado do trabalhador em questão. Se a entidade empregadora não entrega ao trabalhador, total ou parcialmente, o valor da compensação reembolsado pelo FCT que lhe seja devido, é punida com as penas previstas nos n.ºs 1 e 5 do artigo 105.º do Regime Geral das Infrações Tributárias²³. Caso não haja lugar ao pagamento de qualquer compensação ao trabalhador na sequência da cessação do respetivo contrato de trabalho, a entidade empregadora pode, com a antecedência máxima de 20 dias, solicitar o reembolso daquele saldo²⁴. Caso a cessação do contrato de trabalho não se venha a efetivar e tenha havido lugar ao reembolso do saldo da conta de registo individualizado do trabalhador à entidade empregadora, esta deve devolver ao FCT o valor reembolsado no prazo de 10 dias a contar da não verificação da cessação do contrato de trabalho. Se após o despedimento se verificar decisão judicial que declare tal despedimento ilícito e imponha a reintegração do trabalhador, a entidade empregadora aderente do FCT fica obrigada, no prazo de 30 dias contados a partir da data do trânsito em julgado daquela decisão, a efetuar nova inclusão do trabalhador no FCT, bem como a repor o saldo da conta de registo individualizado do trabalhador que existia à data do despedimento e ainda à entrega do valor das contribuições que deixou de efetuar desde aquela data até ao momento presente.

O Mecanismo Equivalente (ME) é um meio alternativo ao FCT, através do qual o empregador concede aos seus trabalhadores garantia igual à que resultaria da sua adesão ao FCT, isto é, a garantia do pagamento parcial (até 50%) da compensação por cessação do contrato de trabalho. Trata-se de um mecanismo designado pela entidade empregadora e gerido por uma entidade privada sujeita à supervisão do Banco de Portugal ou do Instituto de Seguros de Portugal e que esteja legalmente autorizada a exercer a gestão e comercialização desse instrumento, que deverá ser identificado como ME. A constituição de determinado instrumento como ME é precedida de prévia comunicação às entidades competentes e depende da emissão de parecer prévio de conformidade de tal instrumento com os objetivos e os interesses que o regime visa proteger com a criação do FCT. Ao contrário do que acontece com o FCT, a entidade empregadora pode optar por aderir a diferentes ME relativamente aos seus trabalhadores, desde que daí não resulte prática discriminatória em relação a qualquer trabalhador. A opção inicial por FCT ou ME pode, a qualquer momento, ser revertida, podendo a entidade

²³ O texto do Regime Geral das Infrações Tributárias encontra-se atualizado de acordo com os seguintes diplomas: Lei nº 109-B/2001, de 27 de dezembro, Decreto-Lei nº 229/2002, de 31 de outubro, Lei nº 32-B/2002, de 30 de dezembro, Lei nº 107-B/2003, de 31 de dezembro, Lei nº 55-B/2004, de 30 de dezembro, Lei nº 39-A/2005, de 29 de julho, Lei nº 60-A/2005, de 30 de dezembro, Lei nº 53-A/2006, de 29 de dezembro, Lei nº 22-A/2007, de 29 de junho, Decreto-Lei nº 307-A/2007, de 31 de agosto, Lei nº 67-A/2007, de 31 de dezembro, Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril, Decreto-Lei nº 73/2010, de 21 de junho, Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, Declaração de Retificação n.º 11/2012, de 24 de fevereiro, Lei nº 20/2012, de 14 de maio, Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, e Decreto-Lei nº 6/2013, de 17 de janeiro.

²⁴ O reembolso é solicitado no sítio de Internet www.fundoscompensacao.pt e é efetuado no prazo de 10 dias.

empregadora solicitar em www.fundoscompensacao.pt a transferência de FCT para ME ou vice-versa. O regime aplicável ao ME é, genericamente, o mesmo que se aplica ao FCT, incluindo o regime contraordenacional²⁵.

O FCT é regulado pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, operacionalizado pela Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de setembro, e desenvolvido pelo Regulamento n.º 390-A/2013, de 14 de outubro.

9.3.3. FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO

O Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) é um fundo mutualista, financiado pelas entidades empregadoras por meio de contribuições mensais²⁶ e que visa a concretização da garantia conferida pelo regime instituído pela Lei n.º 70/2013 de 30 de agosto. O presente regime entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2013, aplicando-se aos contratos de trabalho celebrados a partir desta data.

O regime instituído pela Lei n.º 70/2013 de 30 de agosto garante aos trabalhadores abrangidos pelo mesmo, cujo contrato de trabalho tenha cessado e que tenham direito ao pagamento de uma compensação calculada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho, o pagamento de, pelo menos, 50% daquele valor. O trabalhador só poderá acionar esta garantia, se o empregador lhe tiver pago menos de 50% do valor da compensação a que tenha direito, sendo recusado o pagamento de quaisquer valores sempre que tal não se verifique. O acionamento do FGCT é efetuado *online* em www.fundoscompensacao.pt (com as credenciais da Segurança Social Direta) ou junto dos serviços de atendimento do Instituto para o Desenvolvimento Social dos Açores, mediante requerimento do trabalhador, do empregador e, sendo o caso, do ME. Para instrução do requerimento, o trabalhador necessita ter em seu poder os seguintes elementos e informação:

- Contrato de trabalho;
- Modalidade de contrato;
- Início e termo (se aplicável) do contrato;
- Retribuição e Diuturnidades ilíquidas;
- IBAN.

O trabalhador não necessita enviar quaisquer documentos com vista à instrução do processo. Deve, contudo, a guarda de todos os elementos probatórios, que lhe poderão ser exigidos pelo FGCT com vista à análise e decisão do requerimento. O requerimento do trabalhador é alvo de decisão no prazo de 20 dias. A decisão que recaia sobre o requerimento do trabalhador é-lhe comunicada por carta registada com aviso de receção, bem como ao empregador. Em caso de deferimento total ou parcial, é-lhe comunicado o valor a pagar e a forma de pagamento. Eventuais pagamentos a realizar pelo FGCT ao trabalhador são exclusivamente efetuados por transferência bancária.

Se após o despedimento se verificar decisão judicial que imponha a reintegração do trabalhador e caso o FGCT já tenha efetuado o pagamento de parte da compensação devida por cessação do contato de trabalho, o trabalhador deve no prazo de 30 dias devolver ao FGCT os valores que por este tenham sido adiantados. A

²⁵ Cfr. Informação disponível no sítio de Internet www.fundoscompensacao.pt

²⁶ Contribuição correspondente a 0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido (art. 12.º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto).

devolução dos valores pagos pelo FGCT ao trabalhador pode ser efetuada pelo montante global da dívida ou em prestações, mediante acordo a celebrar com o FGCT. A não devolução dos valores pagos pelo FGCT nos termos acima descritos determina a cobrança coerciva dos mesmos, sendo para tal considerados dívida equiparada a dívidas à Segurança Social²⁷.

O FGCT é regulado pela Lei nº 70/2013, de 30 de agosto, operacionalizado pela Portaria nº 294-A/2013, de 30 de setembro, e desenvolvido pelo Regulamento nº 390-B/2013, de 14 de outubro.

10. ILICITUDE DO DESPEDIMENTO COLETIVO (ARTS. 381 E 383.º DO CÓDIGO DO TRABALHO)

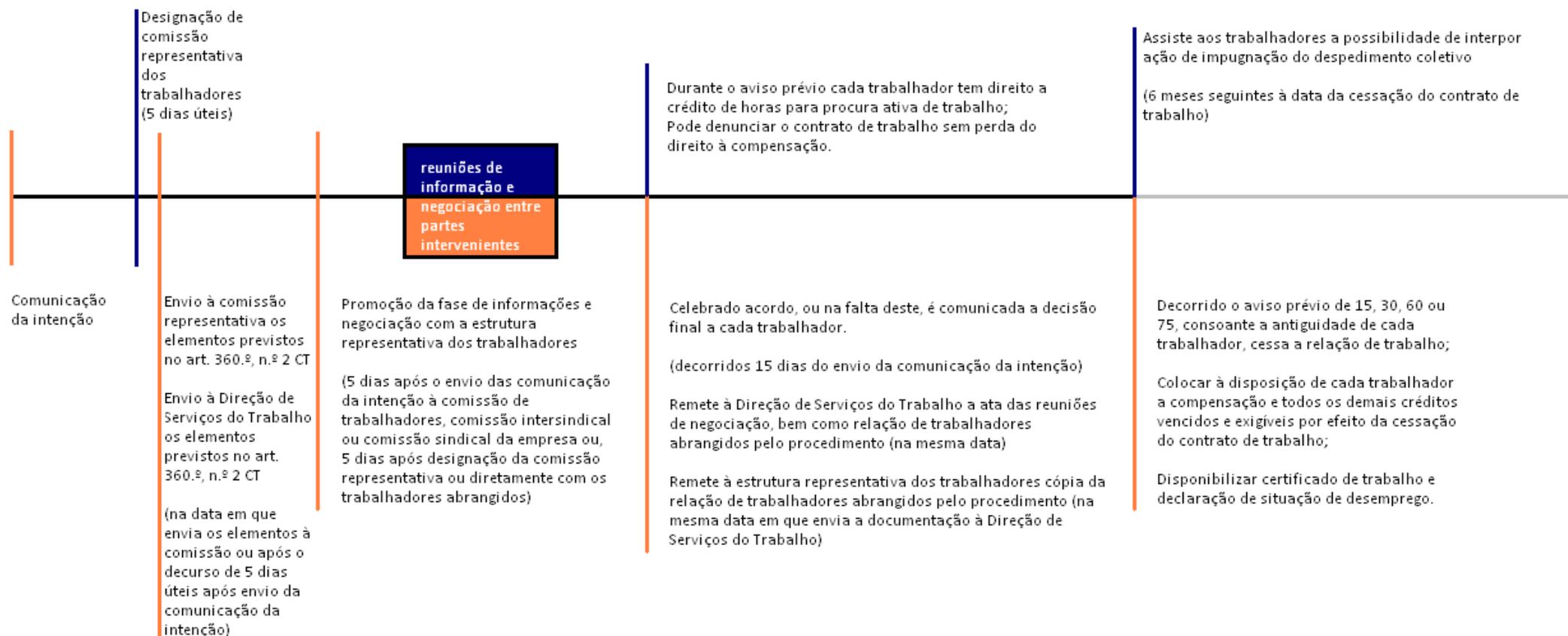
O despedimento coletivo pode ser declarado ilícito por tribunal competente nas seguintes situações:

- Se o motivo justificativo for declarado improcedente;
- Se não for procedido do respetivo procedimento²⁸;
- 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- Se empregador não tiver feito a comunicação da intenção;
- Se empregador não promover a fase de informações e negociação;
- Se não cumprir com o prazo para decidir o despedimento;
- Se não colocar à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o art. 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

11. IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DE DESPEDIMENTO COLETIVO (ARTS. 388.º DO CÓDIGO DO TRABALHO E 16.º DO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO)

Assiste aos trabalhadores a possibilidade de interpor ação de impugnação do despedimento coletivo no tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento da prestação de trabalho (ou o estabelecimento com maior número de trabalhadores abrangidos) no prazo de 6 meses contados da data da cessação dos respetivos contratos.

12. CRONOLOGIA | PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO



Legenda:

-  Iniciativa do empregador
-  Iniciativa do trabalhador



DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO
E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL

DIREÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHO

rua Dr. José Bruno Tavares Carreiro, S/N

9500-119 Ponta Delgada | São Miguel – Açores

Info.dst@azores.gov.pt | 296 308 000 (telefone) | 296 308 192 (fax)

MARÇO DE 2014

