

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº67/2014

ASSUNTO: Novo CÓDIGO DO TRABALHO - Actuação 44
Números a considerar - indicação sumária

Um dos aspectos mais delicados e importantes para quem terá por obrigação "trabalhar" com leis, é gerir os prazos. Para tudo é necessário estar atento a prazos e períodos de tempo, actuar dentro dos prazos e a tempo. Daí,

Apresenta-se uma listagem de "prazos" e "tempos", impostos pelo Código do Trabalho; e, outros, necessariamente, não exaustiva:

Estrangeiro/admissão --- comunicar á ACT, antes do início da execução, --- nº5, artº5, CT;

Estrangeiro/cessação --- comunicar á ACT, nos 15 dias posteriores, --- nº5, artº5, CT;

Destacamento de português --- 5 dias de antecedência, á ACT, --- nº2, artº8, CT.

Licença por maternidade - 120 ou 150 dias consecutivos depois do parto, - nº1, artº40.

Licença parental/mãe - 30 dias, antes do parto, --- nº1, artº41.

Aborto - licença mínima de 14 , máxima de 30 dias, - nº1, artº38.

Licença parental/pai - 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, obrigatoriamente gozados nos primeiros 30 dias, após nascimento; - cinco gozados consecutivos, após o parto, --- nº1, artº43.

Licença por paternidade, com morte da mãe - 30 dias, - nº3, artº42.

Licença de avós - 30 dias consecutivos, desde que filhos até 16 anos, vivendo em comunhão de mesa e habitação, - nº1, artº50.

Admissão de menor - comunicação à ACT, nos 8 dias subsequentes, admissão menor de menos de 16 anos --- nº5, artº68; ver nº4, artº69.

Exame médico de menor/admissão - antes de começar a trabalhar; ou a admissão for urgente, nos 15 dias subsequentes à admissão, - al.a), nº1, artº72.

Exame médico de menor/posterior - exame anual, ---al.b), nº1, artº72.

Contrato de trabalho de adesão - de 21 dias, para se presumir a adesão do trabalhador ao contrato de trabalho, - nº2, artº95.

Admissão de trabalhador - pelo empregador, nas 24 horas anteriores ao início dos efeitos do contrato, ---al.a), nº2, artº29, Lei nº110/2009.

Admissão de trabalhador - pelo trabalhador, até 24 horas após o início dos efeitos do contrato de trabalho, --- al.b), nº2, artº29, Lei nº110/2009.

Informação ao trabalhador - não havendo contrato de trabalho escrito, deve ser entregue no prazo de 60 dias após o início, - nº4, artº107.

Alterações ao contrato - prazo de 30 dias, após data em que a alteração produz efeitos, - nº1, artº109.

Período experimental - 90 dias, para a generalidade; 180 dias, cargos de confiança, etc.; 240 dias, directores e quadros superiores, - artº112.

Período experimental (contratos a termo) - 30 dias, duração igual ou superior a 6 meses; 15 dias, inferior a 6 meses, - artº112, nº2.

Período experimental (contratos comissão de serviço) - depende do estipulado, não pode ser superior a 180 dias, - nº3, artº112.

Período experimental (denúncia) - denunciado no período experimental, aviso de 7 dias, se tiver durado mais de 60 dias, - nº2, artº114.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Período experimental (denúncia) – denunciado no período experimental, aviso de 15 dias, se tiver durado mais de 120 dias, - nº3, artº114.

Formação contínua - pelo menos, 35 horas anuais, de formação contínua, nº2, artº131.

Formação crédito de horas – para a frequência, comunicação ao empregador com antecedência mínima de 10 dias, --- nº3, artº132.

Crédito de horas para Formação - não utilizado, cessa passados 3 anos, ---nº6, artº132.

Pacto de não concorrência - pode-se limitar a actividade do trabalhador pelo período máximo de 2 anos, com condições --- artº136

Pacto de permanência - prazo máximo de 3 anos, com condições--- artº137.

Contratos a Termo (sucessivos) - cessados por motivo não imputável ao trabalhador, impedida nova admissão, para o mesmo posto, antes de decorrido um terço da duração do contrato anterior, - nº1, artº143.

Contrato a Termo (preferência na admissão) - até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem preferência em celebrar contratos sem termo, - nº1, artº145.

Contratos a Termo Certo (duração) - não pode exceder 3 anos, nem ser renovado mais de 3 vezes, salvo renovação extraordinária --- nº1, artº148. Mas,

Contrato a Termo Certo (duração) - no caso de lançamento de nova actividade; ou, trabalhadores à procura de 1º emprego; ou, desempregados de longa duração não pode exceder 18 meses, - nº4, artº140.

Contratos a Termo Incerto (permanência) - de 15 dias, após a conclusão da obra ou serviço, passa a contrato sem termo, --- al.c), nº2, artº147.

Contrato a Termo Incerto (duração) – máximo 6 anos, --- nº4, artº148.

Teletrabalho (passagem) - de efectivo a teletrabalho, duração inicial não pode exceder 3 anos, - nº1, artº235. Mas,

Teletrabalho (cessar) - pode cessar, por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, - nº2, artº235.

Períodos de trabalho - tolerância de 15 minutos, para acabar serviços já começados, - nº3, artº203.

Cessação contrato comissão serviço – aviso prévio, de 30 ou 60 dias consoante tenha durado até 2 anos ou período superior, --- artº163.

Comissão de serviço (opção) – 30 dias para o trabalhador resolver o contrato de trabalho, acesso á indemnização, ---al.b), nº1, artº164.

Transferência do local de trabalho – temporário, não pode exceder 6 meses, ---nº3, artº194.

Registo trabalho – trabalhadores externos, máximo 15 dias, visar o registo, --- artº202.

Períodos de trabalho (para além) – o que está antes

Adaptabilidade individual – 2 horas/dia; 50 horas/semana, ---artº205.

Adaptabilidade colectiva – 4 horas/dia; 60 horas/semana, ---artº204.

Banco de horas – 4 horas/dia; 60 horas/semanais; máximo 200 horas/ano, ---artº208.

Horário concentrado – até 4 horas/dia, ---artº209.

Alteração de horário - além do mais, tem de ser afixada com a antecedência de 7 dias, na empresa, - nº2, artº217.

Trabalho suplementar - 175 horas/ano, para micro e pequenas empresas; 150 horas/ano, para médias e grandes empresas, - als. a) e b), nº1, artº228.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Trabalho suplementar (dia normal) – limite diário de 2 horas, --- al.d),
nº1, artº228.

Relação horas suplementares – deve manter durante 5 anos, ---nº8,
artº231.

Descanso semanal - pelo menos, um dia de descanso por semana, ---
nº1, artº232.

Férias - duração mínima, 22 dias úteis, --- nº1, artº238.

Férias, ano de admissão - após 6 meses completos de contrato, 2 dias
úteis por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis, -
artº239.

Mapa de Férias - afixação até 15 de Abril, --- nº3, artº241.

Limite de férias – não mais de 30 dias/ano, --- nº3, artº239.

Faltas (comunicação) - previsíveis, antecedência mínima de 5 dias, ---
nº1,artº228.

Faltas - uma infinidade de prazos - vêr artºs 225; 227; 229, CT.

Faltas (dar sangue) – ver Lei nº37/2012, artº7.

Faltas (bombeiros) – ver Dec-Lei nº241/2007, artº 26.

Subsídio de Natal - pago até 15 Dezembro, --- nº1, artº263.

Subsídio de Férias - pago antes do início das férias, - nº3, artº264.

Isenção de horário - retribuição especial não pode ser inferior à
retribuição de 1 hora de trabalho suplementar por dia; ou, 2
horas/semana, isenção especial, --- artº265.

Pagamento de retribuição - deve estar à disposição do trabalhador na
data do vencimento, ou no dia útil anterior, ---- nº4, artº278.

Transferência de local de trabalho - comunicação fundamentada, por
escrito, com 8 dias de antecedência (temporária); 30 dias,
definitiva, --- artº196.

Transmissão da empresa - solidariamente responde o transmitente pelas obrigações vencidas até á transmissão, durante 1 ano, --- nº2, artº285.

Transmissão da empresa - o transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, pelo menos com 10 dias de antecedência, --- nº2, artº286.

Cedência ocasional de trabalhador - não pode exceder um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos, --- nº1, al.d), artº 289.

Suspensão do contrato - se se prolongar por mais de 1 mês, --- nº1, artº296.

Regresso do trabalhador ao serviço - no dia imediato a ter cessado o impedimento, sob pena de faltas injustificadas, --- artº297.

Crise empresarial - os trabalhadores têm 5 dias, a partir da comunicação da Empresa, para nomearem uma comissão representativa, --- nº2, artº 299.

Redução ou suspensão de actividade - não pode ser superior a 6 meses, --- nº1, artº301.

Redução ou suspensão de actividade (catástrofe) - pode chegar a 1 ano --- nº1, artº301.

Licença de longa duração - quando tenham mais de 60 dias, --- nº2, artº317.

Pré-reforma - idade igual ou superior as 55 anos, --- artº318.

Pré-reforma (pagamento) - não pode a falta de pagamento da prestação de pré-reforma exceder 30 dias, --- nº3, artº321.

Sanções (pecuniária) - não pode exceder 1/3 da retribuição diária; e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias, --- al.a), nº3, artº328.

Sanções (férias) - não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis, cada ano, - al.b), nº3, artº328

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Sanções (suspensão do trabalho) - não pode exceder por cada infração 30 dias; e, em cada ano civil, o total de 90 dias, --- al.c), nº3, artº328.

Exercício da acção disciplinar - não pode exceder o seu início 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração, - nº2, artº329.

Infração disciplinar - prescreve ao fim de 1 (um) ano, a partir do momento em que teve lugar, - nº3, artº329.

Aplicação da sanção - só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, - artº330

Prescrição dos créditos - quer do trabalhador, quer do empregador, prescrevem decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, - nº1, artº337.

Caducidade do contrato a Termo certo - comunicação pelo empregador, 15 dias antes do prazo expirar; 8 dias, pelo trabalhador, - nº1, artº 344.

Compensação - três dias de retribuição base + diuturnidades, se não exceder 6 meses; 2 dias, se exceder 6 meses, - nº2, artº344.

Caducidade contrato a termo incerto - 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses; até 2 anos; período superior, - nº1, artº345

Reforma por velhice - caducidade do contrato, no prazo de 30 dias, após o conhecimento de ambas as partes da atribuição da reforma, - nº1, artº348.

Reforma por velhice (novo contrato) - a termo certo, pelo prazo de 6 meses, renovável por períodos iguais, sem limite, - al.b), nº2, artº348.

Caducidade deste novo contrato - 60 dias, se fôr da iniciativa do empregador; 15 dias, da iniciativa do trabalhador, - al.c), nº2, artº348.

Revogação por mútuo acordo - pode ser dada sem efeito, pelo trabalhado, até ao 7º dia seguinte à data da celebração, - nº1, artº350

Reflexos disciplinares de faltas injustificadas - pode levar ao despedimento, 5 seguidas; ou, 10 interpoladas, - al.g), nº3, artº351. Mas,

Situação especial - qualquer número de faltas, injustificadas, se determinarem directamente prejuízos ou riscos graves, - o mesmo.

Despedimento colectivo - pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate de micro empresa ou pequena empresa; média ou grande empresa, --- nº1, artº397.

Comunicação - com 60 dias de antecedência, pelo menos, a cada trabalhador, relativamente à data prevista para a cessação, - -- nº1, artº 359.

Antecedência de comunicação do crédito de horas - com 3 dias de antecedência, por parte do trabalhador, - nº3, artº364.

Antecedência de denúncia do contrato - durante o aviso prévio, 3 dias úteis,- artº365.

Inquérito para despedimento - entre a suspeita de comportamento irregular e início do inquérito, não pode decorrer mais de 30 dias, - artº352.

Cessaçãõ do inquérito - não pode medear mais de 30 dias entre o termo do inquérito e a apresentação da Nota de Culpa, - artº352.

Resposta à Nota de Culpa - 10 dias úteis tem o trabalhador, para responder --- nº1, artº355

Número de testemunhas - não mais de 3 por cada facto; nem mais de 10 no total, pode indicar o trabalhador, --- nº3, artº356.

Intervenção da Com. de Trabalhadores - 5 dias úteis para dar parecer, --- artº4, artº356.

Decisão - 30 dias para lavrar a decisão, sob pena de caducidade, --- artº357

Informação pª despedimento colectivo - 5 dias posteriores à comunicação, abre-se a fase de informação e negociação, - nº1, artº361.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Decisão de desp. colectivo - decorridos 15 dias, comunicação por escrito da decisão, e ao Ministério, --- artº363.

Suspensão do despedimento - o trabalhador tem 5 dias para pedir suspensão do despedimento, em Tribunal, --- artº386.

Cessação por iniciativa do trabalhador - 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que constituem justa causa, --- nº1, artº395.

ilicitude da cessação - o empregador tem 1 ano para propor acção, --- artº398.

Denúncia do contrato - o trabalhador pode denunciar o contrato, sem justa causa, com a antecedência de 30 ou 60, conforme o contrato tenha durado até 2 anos; ou, mais de 2 anos, --- nº1, artº400

Denúncia de contrato a termo - pelo trabalhador, com antecedência de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses; 15 dias de duração inferior, --- nº3, artº400.

Período de revogação - o trabalhador pode dar o dito, por não dito, até ao 7º dia seguinte á data da chegada da comunicação, --- nº1, artº401

Abandono do trabalho - ausência do trabalhador ao serviço, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, --- nº2, artº403.

Faltas de representantes dos trabalhadores - comunicadas, por escrito, com antecedência de 1 dia; ou, 48 horas depois da falta, --- nº3, artº 409.

Despedimento de candidato ou efectivo rep. colectiva - presume-se sem justa causa, nos 3 anos seguintes aos factos, --- nº3, artº410.

Reuniões gerais trabalhadores (CT) - 15 horas por ano, --- al.b), nº1, artº419

Comunicação das reuniões - antecedência mínima de 48 horas, - nº1, artº420

Liberdade de inscrição - o trabalhador ou empregador podem, com antecedência mínima de 30 dias (por escrito), desfiliar-se do sindicato ou associação , --- nº 6, artº444.

Cobrança e envio das quotas - obrigação do empregador, até ao dia 15 do mês seguinte, --- nº3, artº458

Autorização e revogação de cobrança - só produz efeitos a partir do 1º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador, --- nº7, artº458.

Reunião trabalhadores na empresa - durante as horas de trabalho, até um período máximo de 15 horas, --- al.b), nº1, artº461

Direito a informação dos delegados sindicais - entregue no prazo de 8 dias; ou, 15 dias, sendo complexa, pelo empregador, --- nº2, artº466.

Crédito de horas de delegado sindical - 5 horas por mês; se fizer parte da comissão intersindical, 8 horas por mês, - artº467

Aviso prévio de greve - por qualquer meio indóneo, dirigido ao empregador, com o prazo mínimo de 5 dias úteis, - nº1, artº534

Violação da autonomia e independência sindicais – aplicável aos administradores, directores ou gerentes, pena de prisão até 1 ano, --- nº2, artº407

Violação do direito à greve - pena de multa até 120 dias, --- artº543

Para terminar, ter em consideração:

- este rol impressionante de prazos, períodos de tempo, representa talvez um terço dos existentes. O que,
- nos deve alertar da complexidade, do enredado, que constitui o cumprimento da lei laboral nas empresas.
- prazos e períodos de tempo obrigam, normalmente, a processamentos que, naturalmente, não estão aqui indicados.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

= a finalidade desta circular é,

- primeiro, ser um instrumento útil de formação para todos os que tratam, a nível das empresas, de questões laborais;
- segundo, alertar que os recursos humanos deixaram há muito de poder ser tratados com amadorismo, admitindo para preencher lugares no RH indivíduos com a quarta classe...

Julho 2014

Carlos F. Santos Carvalho