

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: AS NOVIDADES DO ANTEPROJETO DE ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

SUMÁRIO

O Governo aprovou, em Conselho de Ministros, um anteprojeto de lei para uma reforma da legislação laboral, que prevê alterações em mais de uma centena de artigos do Código do Trabalho, entre as quais alterações com potencial impacto na cessação de contratos.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

MARGARIDA ANASTÁCIO

MANASTACIO@MACEDOVITORINO.COM

RAQUEL ÓSCAR

ROSCAR@MACEDOVITORINO.COM

O Anteprojeto contém novidades relativas à cessação do contrato de trabalho.

Destacamos as principais alterações:

- **Procedimento em caso de micro, pequena e média empresa**

O procedimento de despedimento aplicável às microempresas foi alargado às pequenas e médias empresas. Nestes casos, quando o trabalhador não é membro da comissão de trabalhadores nem representante sindical, o empregador fica dispensado do cumprimento de determinadas formalidades, nomeadamente de realizar a fase de instrução, na qual se devem promover as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa; a instrução passa a ser facultativa e não obrigatória, contrariamente ao regime atual.

- **Compensação por despedimento coletivo**

É revogada a presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador quando este recebe a totalidade da compensação prevista na lei. Caso o trabalhador requeira a sua reintegração no âmbito da ação judicial de apreciação do despedimento, fica apenas obrigado a prestar caução ao tribunal pelo valor da compensação recebida.

- **Compensação em caso de despedimento ilícito**

O trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento, deduzindo-se as importâncias que aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento, após 12 meses sobre a data.

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

- Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

É ampliado o alcance da norma que faculta ao empregador a possibilidade de requerer ao tribunal a exclusão da reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e disruptivo para o normal funcionamento da empresa. Esta faculdade, que estava circunscrita às microempresas ou em caso de trabalhadores com cargos de administração, é alargada a todas as empresas e relativamente a todas as categorias de trabalhadores.

- Redução dos poderes da ACT

Propõe-se a revogação da regra do Estatuto da ACT (artigo 11.º, n.ºs 3 e 4 do Decreto-Lei n.º 102/2000) segundo a qual, sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de despedimento ilícito, notifica o empregador para regularizar a situação, podendo ainda, se a situação não for regularizada, remeter a participação dos factos para os serviços do Ministério Público, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento.