



DIÁRIO DO GOVERNO

PREÇO DESTE NÚMERO — 3\$00

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do «Diário do Governo» e do «Diário das Sessões», deve ser dirigida à Administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5, Lisboa-1.

ASSINATURAS

As três séries	Ano	1600\$	Semestre	850\$
A 1.ª série	»	600\$	»	350\$
A 2.ª série	»	600\$	»	350\$
A 3.ª série	»	600\$	»	350\$

Apêndices — anual, 600\$

Preço avulso — por página, \$50

Para o estrangeiro e ultramar acresce o porte do correio

O preço dos anúncios é de 17\$ a linha, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, quando se trate de entidade particular.

SUPLEMENTO

IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA

AVISO

Por ordem superior e para constar, comunica-se que não serão aceites quaisquer originais destinados ao «Diário do Governo» desde que não tragam aposta a competente ordem de publicação, assinada e autenticada com selo branco.

SUMÁRIO

Ministério do Trabalho:

Decreto-Lei n.º 372-A/75:

Regula a cessação do contrato individual de trabalho.

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 372-A/75

de 16 de Julho

Considerando a necessidade de rever o regime legal dos despedimentos, pondo-o de acordo com os mais legítimos anseios das organizações sindicais e da generalidade do povo trabalhador;

Considerando que esse regime deve ter em atenção o direito ao trabalho e ao emprego, rodeando o despedimento das cautelas necessárias para que ele não seja possível senão em condições muito especiais;

Considerando a necessidade de institucionalizar o *contrôle* da produção pelas organizações representativas dos trabalhadores, não só nos aspectos estritos de

gestão, mas também na defesa dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente do seu direito fundamental, o direito ao trabalho;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar os regimes muito diversos que, entretanto, e por força da contratação colectiva se foram criando;

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º — 1. O presente decreto-lei regula a matéria da cessação do contrato individual de trabalho e com ele fica revogado o capítulo VI do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, bem como todos os preceitos legais e regulamentares que se mostrem desconformes com o regime aqui estabelecido nos artigos seguintes.

2. São ressalvadas, no entanto, as normas sobre despedimentos colectivos.

Art. 2.º Na interpretação e aplicação do presente decreto-lei deve ser sempre tomado em atenção que:

- Ele visa garantir a protecção do direito ao trabalho;
- O despedimento de um trabalhador numa sociedade a caminho do socialismo só pode concretizar-se se aquele, pela sua conduta culposa, mostrar não estar em condições de poder permanecer no seu posto de trabalho, ou se, por circunstâncias objectivas, a manutenção da relação de trabalho for incompatível com os interesses globais da economia.

Art. 3.º Para efeitos do presente diploma, entende-se por:

- a) Partes — o trabalhador por um lado; a entidade patronal ou gestor público, por outro;
- b) Entidade patronal — pessoa que detém a titularidade da empresa, em regime de direito privado;
- c) Gestor público — pessoa ou pessoas que exercem a gestão e a direcção superior de uma empresa em representação do Estado ou de entidades públicas.

Art. 4.º — 1. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com base em motivo atendível;
- e) Rescisão do trabalhador.

2. É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa nem motivo atendível, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

CAPÍTULO II

Cessaçào do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Art. 5.º É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nos capítulos subsequentes.

Art. 6.º — 1. A cessaçào do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Art. 7.º — 1. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no artigo anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

2. No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

CAPÍTULO III

Cessaçào do contrato individual de trabalho por caducidade

Art. 8.º — 1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2. Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

CAPÍTULO IV

Cessaçào do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa.

Art. 9.º Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

Art. 10.º — 1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva.

2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado, com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

Art. 11.º — 1. A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2. O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3. Quando o processo estiver completo, será presente às entidades referidas no n.º 2 do artigo 15.º, que se deverão pronunciar, por escrito, no prazo de cinco dias.

4. A entidade instrutora do processo deve ponderar devidamente todas as circunstâncias do caso, nomeadamente as possibilidades de recuperação do trabalhador, pelo que só pode proferir decisão final, quando houver lugar a despedimento, decorridos quinze dias após o termo do prazo referido no número anterior.

5. O despedimento do trabalhador deve ser-lhe comunicado por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Art. 12.º — 1. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no artigo 21.º, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4. O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de 500\$ a 10 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público, com base em motivo atendível.

Art. 13.º O trabalhador pode ainda ser despedido com motivo atendível, desde que lhe seja dado aviso prévio.

Art. 14.º — 1. Considera-se motivo atendível o facto, situação ou circunstância objectiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa, que, dentro dos condicionamentos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho.

2. Na apreciação da existência de motivo atendível deve ser sempre tida em conta a gravidade das consequências que para o trabalhador representa a perda do emprego, nomeadamente face às condições do mer-

cado do trabalho e às características pessoais do trabalhador, ponderando tais factores com o motivo invocado e com as possibilidades de a empresa resolver a situação de modo não prejudicial ao trabalhador, nomeadamente através da sua reclassificação ou aproveitamento.

3. Nos termos do n.º 1 deste artigo, e de harmonia com o critério indicado no n.º 2, poderão ser considerados motivos atendíveis:

- a) A necessidade de extinção do posto de trabalho;
- b) A manifesta inaptidão e impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectem o posto de trabalho.

Art. 15.º — 1. Querendo invocar o motivo atendível de despedimento do trabalhador, a entidade patronal ou gestor público deve elaborar um documento com a descrição desse motivo e das circunstâncias em que ocorre e com a justificação da impossibilidade de aproveitamento ou reclassificação do trabalhador atingido.

2. O documento referido deve ser apresentado, conforme os casos, à comissão sindical, intersindical, de *contrôle* da produção ou ao delegado sindical, nas empresas em que existirem e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades.

3. O documento deve ser, na mesma data, apresentado ao trabalhador.

4. No prazo de sete dias após a recepção do documento, a entidade que o receber deve pronunciar-se por escrito sobre o seu conteúdo, declarando se existe ou não motivo atendível.

5. No caso de concordância com a existência de motivo atendível por parte da entidade consultada ou no caso de decurso do prazo referido no número anterior sem receber qualquer resposta, a entidade patronal ou gestor público poderá comunicar, por escrito, ao trabalhador o despedimento, juntando os documentos referidos nos n.ºs 2 e 3.

Art. 16.º — 1. O despedimento declarado, depois de esgotado o prazo referido no n.º 4 do artigo anterior, só terá efeito após o decurso de novo prazo de sete dias.

2. No decurso desse prazo, o trabalhador pode reclamar para a comissão de conciliação e julgamento respectiva, que se deverá pronunciar, dentro dos quinze dias seguintes à entrada da reclamação, sobre a atendibilidade do motivo invocado.

3. No caso de o trabalhador recorrer à possibilidade de reclamação referida no número anterior, a declaração de despedimento só produzirá efeito a partir da data de confirmação pela comissão.

4. O trabalhador pode ainda recorrer ao tribunal de trabalho, para que declare não atendível o motivo invocado, no caso de ter deixado ultrapassar o prazo previsto no n.º 2, no caso de decisão da comissão de conciliação e julgamento desfavorável à sua posição, ou ainda se o despedimento tiver sido declarado após parecer desfavorável da entidade representativa dos trabalhadores, até ao termo do prazo de aviso prévio que ao caso couber.

5. O tribunal, se julgar não existir motivo atendível, determinará a reintegração do trabalhador, mantendo

do-se a antiguidade anterior, acrescida do tempo que mediou entre o fim do prazo de aviso prévio e a data da reintegração.

6. Se o despedimento for feito nos termos da parte final do n.º 4 deste artigo, ou seja contra o parecer da entidade representativa dos trabalhadores, e se o tribunal declarar o motivo não atendível, o trabalhador terá cumulativamente direito:

- a) As remunerações que deveria ter normalmente auferido desde a data do termo do aviso prévio até à data da sentença;
- b) À reintegração, com antiguidade plena, como se não tivesse havido qualquer interrupção na relação de trabalho.

7. No caso referido no número anterior, e quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, haverá lugar à aplicação de multas de 500\$ a 10 000\$, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

Art. 17.º Da decisão da comissão de conciliação e julgamento, que considere inexistente o motivo atendível, proferida nos termos do n.º 2 do artigo anterior, pode a entidade patronal ou gestor público recorrer directamente para o tribunal do trabalho, que decidirá em definitivo.

Art. 18.º Para a elaboração do parecer sobre a existência ou inexistência de motivo atendível, as entidades representativas dos trabalhadores referidas no n.º 2 do artigo 15.º têm o direito de obter as informações que precisarem da empresa ou de qualquer entidade pública ou privada.

Art. 19.º Considera-se sem motivo atendível, e portanto nulo, todo o despedimento com a alegação de motivo atendível que não tenha sido objecto do parecer referido no artigo 15.º, nos termos e condições aí referidos, ou que viole o processo de reclamação referido no artigo 16.º

Art. 20.º — 1. Sem prejuízo dos requisitos de validade do despedimento e da articulação dos prazos estabelecidos neste diploma, a cessação do contrato só se tornará efectiva após o decurso de um período de aviso prévio de três meses, contado a partir da data da comunicação ao trabalhador, nos termos do n.º 3 do artigo 15.º

2. No entanto, o prazo será de um ou dois meses se o trabalhador tiver, respectivamente, menos de um ano ou mais de um e menos de dois anos de antiguidade.

3. Os prazos a que se referem os números anteriores são insubstituíveis por quaisquer indemnizações ou compensações.

4. A obrigatoriedade do aviso prévio implica que se considere, em qualquer caso, vigente o contrato de trabalho durante o prazo correspondente, mesmo que antes do seu termo o trabalhador seja desligado do serviço efectivo.

Art. 21.º — 1. Findo o prazo do aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

Art. 22.º O trabalhador pode renunciar ao prazo de aviso prévio referido no artigo 20.º desde que o faça por escrito, sem que a entidade patronal fique por isso desobrigada do pagamento da indemnização referida no artigo anterior.

Art. 23.º O trabalhador tem, durante o prazo do aviso prévio, o direito de utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Art. 24.º — 1. O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2. No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Art. 25.º — 1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no artigo 21.º

Art. 26.º O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 do artigo anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 do mesmo artigo, não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Art. 27.º Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no artigo 24.º, n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

CAPÍTULO VII

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Art. 28.º — 1. Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilate-

ralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2. Decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos primeiros sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

3. O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

Art. 29.º — 1. Em caso de despedimento colectivo, efectuado nos termos da legislação respectiva, os trabalhadores atingidos têm direito às indemnizações previstas para o despedimento por motivo atendível.

2. O encerramento definitivo da empresa faz caducar os contratos de trabalho, sem prejuízo do direito mencionado no número anterior.

3. Porém, a declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Art. 30.º — 1. Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal ou gestor público deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Art. 31.º — 1. O regime estabelecido no presente diploma não pode ser modificado por contrato individual ou por convenção colectiva, excepto nos aspectos em que as disposições respectivas prevêem expressamente tal possibilidade.

2. Ficam revogados desde já os regimes de cessação do contrato de trabalho previstos em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva ou contratos individuais de trabalho que contrariem as disposições deste diploma, com a ressalva referida no número anterior.

Art. 32.º — 1. O presente diploma será revisto no prazo máximo de um ano.

2. No prazo de três meses será publicada legislação complementar, nomeadamente sobre o contrato de trabalho a prazo, o regime disciplinar, o regime de faltas e do período de experiência.

Art. 33.º O regime estabelecido neste decreto-lei não se aplica às actividades excluídas pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Art. 34.º — 1. O presente decreto-lei entra vigor quinze dias após a data da sua publicação no *Diário do Governo*.

2. Durante esse período, mantém-se em vigor o congelamento dos despedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *Vasco dos Santos Gonçalves — Álvaro Cunhal — Joaquim Jorge Magalhães Mota — Francisco José da Cruz Pereira de Moura — José Inácio da Costa Martins.*

Promulgado em 16 de Julho de 1975.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.