

CAPÍTULO VIII

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Artigo 55.º

Revogação unilateral durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato, sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 43.º

3 — A duração do período experimental pode, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato individual de trabalho, ser reduzida, assim como pode ser alargada até seis meses relativamente a postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou grau de responsabilidade, a aptidão do trabalhador para as funções contratadas não possa apurar-se com segurança no prazo referido no número anterior.

Artigo 56.º

Falência ou insolvência da entidade empregadora

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa, com observância do regime estabelecido nos artigos 16.º a 25.º

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º

Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

Artigo 58.º

Representantes sindicais e membros de comissões de trabalhadores

Para efeito deste diploma, entende-se por representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores o trabalhador que se encontra em qualquer das situações a que se referem, respectivamente, o n.º 1 dos artigos 24.º e 35.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, ou o artigo 16.º da Lei n.º 46/79, de 16 de Setembro.

Artigo 59.º

Negociação colectiva

1 — Os valores e critérios de definição de indemnizações consagrados neste regime, os prazos do processo disciplinar, do período experimental e de aviso prévio, bem como os critérios de preferência na manutenção de emprego nos casos de despedimento colectivo, podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de natureza convencional.

2 — Sempre que este regime admita a prevalência de disposições convencionais, esta apenas terá lugar relativamente a convenções colectivas de trabalho celebradas após a sua entrada em vigor.

Artigo 60.º

Sanções

1 — A entidade empregadora que violar o disposto no presente diploma fica sujeita, por cada infracção, às seguintes multas:

- a) De 10 000\$ a 40 000\$, nos casos de violação das obrigações estabelecidas nos artigos 10.º, n.ºs 2 e 7, e 53.º, n.º 1;
- b) De 15 000\$ a 60 000\$, nos casos de violação das obrigações decorrentes do estabelecido nos artigos 17.º, n.ºs 1 e 2, 41.º, n.º 2, e 57.º, n.ºs 1 e 2;
- c) De 30 000\$ a 120 000\$, nos casos de violação do disposto nos artigos 10.º, n.º 3, 11.º, n.ºs 1 e 2, 18.º e 46.º, n.º 4;
- d) De 2500\$ a 10 000\$, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a violação do disposto no artigo 22.º, n.ºs 1 e 2.

2 — Os limites estabelecidos no n.º 1 são agravados para o dobro sempre que as violações respeitem a representantes sindicais ou membros da comissão de trabalhadores, salvo se a infracção respeitar especificamente a trabalhadores nessas qualidades.

3 — Salvo em caso de evidente má fé, os limites estabelecidos nos números anteriores são reduzidos a metade em relação às empresas mencionadas no artigo 15.º

4 — As multas aplicadas nos termos dos números anteriores reverterem para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

5 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 181.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, as multas previstas neste artigo serão aplicadas na sentença proferida nas acções cíveis em que se prove a violação das disposições a que respeitam, tendo a propositura da acção o efeito interruptivo previsto no n.º 2 do artigo 184.º do mesmo Código.

Decreto-Lei n.º 64-B/89

de 27 de Fevereiro

Através do n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 107/88, de 17 de Setembro, foi o Governo autorizado a proceder à revisão do regime processual constante dos artigos 14.º a 16.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, definindo a alínea h) do artigo 2.º da mesma lei o alcance da revisão a introduzir.

Em relação ao novo regime processual destacam-se os seguintes aspectos essenciais:

Reforço da intervenção dos representantes dos trabalhadores, com a consagração de eficácia substantiva aos acordos com estes celebrados;

Responsabilização da entidade empregadora pelas decisões de suspensão ou redução, condicionando-se a prorrogação da medida a prévio acordo da estrutura representativa dos trabalhadores ou do próprio trabalhador;

Redução dos actuais limites temporais de duração das medidas;

Substituição do controlo prévio traduzido em autorização administrativa por controlo a exercer no decurso da aplicação das medidas decididas, através dos serviços regionais competentes da Inspecção-Geral do Trabalho, com atribuição de eficácia substantiva às decisões desses mesmos serviços;

Garantia de os trabalhadores poderem participar no processo por representantes eleitos, nos casos em que não haja representação institucional.

O projecto de decreto-lei foi submetido a discussão pública com a publicação na separata n.º 3 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 9 de Dezembro de 1988, tendo sido recebidos alguns contributos de organizações de trabalhadores e também de associações patronais. No primeiro caso insistiu-se na sujeição da apli-

cação das medidas à autorização ministerial, enquanto as associações patronais contestaram a curta duração das medidas e, bem assim, a exigência do acordo da estrutura representativa dos trabalhadores ou dos próprios trabalhadores abrangidos à sua prorrogação.

Considera-se que o regime constante do presente diploma previne as preocupações subjacentes a estas críticas. Com efeito, quer pela promoção da negociação entre trabalhadores e empregadores, quer pela redução da duração de aplicação das medidas, quer, ainda, pela intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho com poderes para suspender a aplicação das mesmas, caso não se verifiquem os requisitos que as legitimem, encontra-se salvaguardado o equilíbrio necessário entre, por um lado, os objectivos de gestão e, por outro, os interesses sociais a proteger.

Assim:

No uso da autorização concedida pela Lei n.º 107/88, de 17 de Setembro, o Governo decreta, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição da República Portuguesa, o seguinte:

Artigo 1.º

Os artigos 14.º, 15.º, 16.º, 17.º e 21.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 14.º

Comunicações

1 — A entidade empregadora deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, fazendo acompanhar a comunicação dos seguintes elementos:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
- d) Indicação do número de trabalhadores a abranger pelas medidas de redução e de suspensão, bem como das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do prazo de aplicação das medidas.

2 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data da expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abrangem até vinte ou mais trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora enviará à comissão nele designada os documentos referidos no n.º 1.

Artigo 15.º

Processo de consultas e decisão

1 — Nos dez dias contados da data da comunicação prevista nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, tem lugar uma fase de informação e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e duração das medidas a adoptar.

2 — Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos quinze dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do motivo e da data de início e termo da sua aplicação.

4 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior a entidade empregadora deve remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e aos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área das relações colectivas do trabalho a acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada com indicação da data de início e termo de aplicação.

5 — Na falta da acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, a entidade empregadora, para os efeitos do referido no número anterior, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 16.º

Vigência

1 — A redução ou suspensão determinada por razões conjunturais de mercado, por motivos económicos ou tecnológicos terá uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses.

2 — Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior poderá ter a duração máxima de um ano.

3 — Os prazos referidos nos números anteriores poderão ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta se não oponha, igualmente por escrito, dentro dos sete dias úteis seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4 — A data de início da aplicação da redução ou suspensão não poderá verificar-se antes de decorridos quinze dias sobre a data da comunicação

a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, salvo se se verificar impedimento imediato à prestação normal de trabalho, que seja conhecido pelo trabalhador, caso em que o início da medida poderá ser imediato.

5 — Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Artigo 17.º

Fiscalização

1 — Durante a redução ou suspensão, os serviços da Inspecção-Geral do Trabalho, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, deverão pôr termo à aplicação do regime, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, nos seguintes casos:

- a) Não verificação dos motivos invocados, quando não tenha havido o acordo mencionado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 15.º;
- b) Falta das comunicações ou recusa de participação no processo negocial por parte da entidade empregadora;
- c) Falta de pagamento pontual da compensação salarial devida aos trabalhadores;
- d) Admissão de trabalhadores para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores em regime de redução ou suspensão da prestação de trabalho.

2 — A decisão que ponha termo à aplicação das medidas deverá indicar os trabalhadores a que se aplica.

3 — São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que a entidade empregadora seja notificada da decisão que põe termo à aplicação do regime de redução ou suspensão.

Artigo 21.º

Sanções

1 — Em caso de violação do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 10.º, bem como das obrigações fixadas nos artigos 14.º, 15.º e 16.º ou no acordo a que se refere o n.º 1 do artigo 15.º, a entidade empregadora incorre em multa, que pode variar entre 50 000\$ e 5 000 000\$, a aplicar pela Inspecção do Trabalho, revertendo o respectivo montante para a Segurança Social.

2 — A aplicação ou o pagamento da multa não dispensa a entidade contraventora do cumprimento das obrigações decorrentes das disposições violadas, nomeadamente o restabelecimento da prestação de trabalho nos casos previstos no artigo 17.º

Artigo 2.º

Regiões autónomas

O presente diploma aplica-se a todo o território nacional, sem prejuízo de os órgãos competentes das re-

giões autónomas lhe poderem introduzir as adaptações exigidas pelas competências orgânicas dos respectivos serviços regionais.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

Este diploma entra em vigor decorridos 60 dias sobre a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 19 de Janeiro de 1989. — *Antbal António Cavaco Silva* — *Joaquim Fernando Nogueira* — *José Albino da Silva Peneda*.

Promulgado em 18 de Fevereiro de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 18 de Fevereiro de 1989.

O Primeiro-Ministro, *Antbal António Cavaco Silva*.

Decreto-Lei n.º 64-C/89

de 27 de Fevereiro

Constitui objectivo prioritário do Governo o combate ao desemprego, por forma que se mantenha dentro de limites claramente conjunturais e a níveis reduzidos.

Refira-se que a preocupação com o desemprego é comum ao conjunto dos países das Comunidades Europeias, cujo Conselho adoptou, em 22 de Dezembro de 1986, a Resolução n.º 86/C 340/02, estabelecendo um programa de acção para o crescimento do emprego.

São objecto de preocupação dominante o desemprego dos jovens e o desemprego de longa duração, pelas suas repercussões nefastas, quer para os atingidos, quer para a sociedade e economias nacionais, quer para o próprio Estado.

Neste domínio, o Governo, através das instituições de segurança social, desenvolveu já, além do regime de incentivos à contratação de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, um esquema de dispensa temporária das contribuições do empregador para os casos de contratação, por tempo indeterminado, de jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 30 anos à procura de primeiro emprego. Este regime, estabelecido no Decreto-Lei n.º 257/86, de 27 de Agosto, visa o aumento de volume do emprego estável.

Ao mesmo tempo, lançou o Governo, no final de 1986, com carácter experimental, um programa de apoio à contratação de jovens menores de 25 anos e de desempregados de longa duração com mais de 25 anos, a ser dinamizado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Através do presente diploma alarga-se consideravelmente o campo de aplicação das medidas traduzidas no regime do Decreto-Lei n.º 257/86, de 27 de Agosto, tendo em vista incentivar o emprego dos desempregados de longa duração, isto é, dos que há mais de doze meses se encontram inscritos nos centros de emprego.