

Dezembro 2014

Prazos a não esquecer no âmbito do Direito do Trabalho

Sabia que...

Há prazos estritos para a impugnação judicial de despedimento e de outras sanções disciplinares, bem como para a reclamação de créditos laborais?

Tenha atenção, porque caso os mesmos sejam ultrapassados o trabalhador perde o respectivo direito de impugnar o despedimento (ou outra sanção disciplinar) e/ou reclamar os créditos laborais.

Aqui ficam:

Impugnação judicial de despedimento individual ilícito sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento

Prazo: 60 dias (contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato)

Impugnação judicial de despedimento individual ilícito não comunicado por escrito ao trabalhador (despedimento verbal ou de facto)

Prazo: Um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho

Impugnação judicial de despedimento colectivo ilícito

Prazo: Seis meses contados da data da cessação do contrato

Impugnação judicial de sanção disciplinar não abusiva, distinta do despedimento

Prazo: um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor, sob pena de caducidade

Impugnação judicial de sanção disciplinar abusiva, distinta do despedimento

Forma de Processo: Comum

Prazo: até um ano após o termo da relação de trabalho, sob pena de prescrição

Reclamação de créditos laborais sem impugnação judicial de despedimento ilícito

Prazo: Um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho

O Procedimento Disciplinar Laboral

Sanções

No exercício do poder disciplinar, o Empregador pode aplicar as seguintes **sanções**:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária (tem que respeitar limites legais);
- d) Perda de dias de férias (tem que respeitar limites legais);
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade (tem que respeitar limites legais);
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação (despedimento com justa causa).

A sanção deve corresponder à gravidade da infracção cometida e à culpa do trabalhador.

Prescrição do direito

O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção.

Prazo para iniciar o procedimento disciplinar

Regra geral: O procedimento deve iniciar-se nos **60 dias** subsequentes ao dia em que o empregador teve conhecimento da infracção.

Com processo prévio de inquérito, o empregador dispõe de:

- **30 dias** entre a suspeita de factos irregulares e o início do inquérito;

- **30 dias** após a conclusão do inquérito para a notificação da nota de culpa.

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de **10 dias úteis**, desde a notificação da nota de culpa, para consultar o processo disciplinar e para responder à nota de culpa, deduzindo por escrito a sua versão dos acontecimentos. Ele pode ainda juntar documentos e requerer diligências probatórias relevantes para o caso.

Pareceres da Comissão de trabalhadores e Associação Sindical

Encerrada a fase probatória, o processo é remetido à **comissão de trabalhadores** e à **associação sindical** (caso seja representante sindical), que podem emitir um parecer fundamentado num prazo de **5 dias úteis**.

Decisão

O empregador tem **30 dias** para proferir a decisão final, após o parecer anterior. Esta deve ser fundamentada na nota de culpa e na sua resposta, constando em **documento escrito**. Ela é comunicada ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e à respetiva associação sindical.

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção, encerra a fase final do processo disciplinar laboral, devendo ser feita num prazo de 3 meses após a decisão.

Informe-se e previna-se. Consulte um advogado.

Tiago A. Santos - Advogado-Estagiário

CONTACTOS

Email: geral@dalmeidaroque.com | Mobile: (+351) 912 270 909

Lisboa: Rua Ivens, nº42, 1ºAndar | 1200-023 Lisboa | Phone: (+351) 211 300 009 | Fax: (+351) 218 062 504

Pombal: Rua Principal, nº40, Fonte Nova | 3100-340 Pombal | Phone: (+351) 236 244 084 | Fax: (+351) 236 244 084

www.dalmeidaroque.com