

**Horário de trabalho e trabalho suplementar, Retribuição, Isenção de Horário de Trabalho,
Responsabilidade contraordenacional, Responsabilidade Penal**

Qual a legislação que regulamenta o horário de trabalho e o trabalho suplementar?

Arts. 58º, 197.º, 201.º a 205.º, 207.º a 209.º, 211.º, 212.º a 225.º, 229.º, 265.º, 268.º e 269.º do CT.

O que é o trabalho suplementar?

É trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho. Se houver isenção de horário de trabalho limitada a determinadas horas por dia ou semana, é trabalho suplementar o efetuado para além delas. Se houver isenção com observância do período normal de trabalho é trabalho suplementar o que o exceda.

Não é trabalho suplementar:

- O prestado em dia normal por trabalhador isento, sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- O prestado para compensar suspensões de duração não superior a quarenta e oito horas, quando haja acordo entre empregador e trabalhador;
- A tolerância de quinze minutos para acabar o serviço;
- A formação profissional, mesmo que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
- O prestado em acréscimo ao período normal, quando o IRCT o permita;
- O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do/a trabalhador/a, desde que uma e outra tenham o acordo da entidade patronal.

A prestação de trabalho suplementar é obrigatória?

Sim. Os/as trabalhadores/as são obrigados a realizar trabalho suplementar salvo se, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem dispensa.

Porém:

- A trabalhadora grávida, ou com filho de idade inferior a 12 meses, assim como o pai que beneficiou da licença por paternidade, e os/as trabalhadores/as com deficiência ou doença crónica não estão obrigados a trabalho suplementar;
- Os/ as menores estão proibidos de prestar trabalho suplementar.

A entidade patronal pode determinar a realização de trabalho suplementar quando quiser?

Não. A entidade patronal só pode determinar a realização de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, em caso de força maior, ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

Quais os limites da duração do trabalho suplementar?

- Nas empresas até 49 trabalhadores, nenhum trabalhador pode fazer mais de 175 horas de trabalho por ano;
- Nas empresas de 50 ou mais trabalhadores, nenhum trabalhador pode fazer mais de 150 horas de trabalho por ano;
- Nenhum trabalhador pode fazer mais de duas horas por dia normal de trabalho;
- Nos dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar) e nos feriados, nenhum trabalhador pode fazer mais horas que o período normal de trabalho diário;
- No meio-dia de descanso complementar (normalmente o Sábado) nenhum trabalhador pode fazer mais horas que meio período normal de trabalho diário.

No trabalho a tempo parcial, o limite anual de horas de trabalho suplementar é de 80 horas (ou o tempo proporcional ao período normal de trabalho do/a trabalhador/a a tempo completo, se superior).

Como é pago o trabalho suplementar?

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Como se efetua o pagamento do trabalho prestado por trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia?

O/a trabalhador/a tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha à entidade patronal.

Pela prestação de trabalho suplementar é devido descanso compensatório?

Apenas em algumas situações.

Quem determina o gozo do descanso compensatório?

O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e entidade patronal ou, na sua falta, pela entidade patronal (n.º 5, art.º 229.º do CT).

A realização de trabalho suplementar está sujeita a algum formalismo?

Sim. A entidade patronal deve possuir um registo onde, para além da indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar e dos períodos de descanso compensatórios gozados pelo/a trabalhador/a, antes do início e logo após o termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

O/a trabalhador/a deve apor o visto no registo (rubrica) imediatamente após a prestação do trabalho. Se não houver registo, ou havendo, os seus dados não estiverem devidamente

escriturados, O/a trabalhador/a que tenha feito trabalho suplementar tem direito à retribuição correspondente a 2 horas.

A relação nominal dos/as trabalhadores/as que efetuaram trabalho suplementar – discriminando o efetuado por acréscimos eventuais e o devido a força maior ou indispensável para reparar prejuízos graves para a empresa – deve ser conservada durante 5 anos.

Em que condições é dispensado o visto pelo trabalhador/a do registo do trabalho suplementar?

O visto do registo das horas de início e termo do trabalho suplementar é dispensado quando o registo for diretamente efetuado pelo/a trabalhador/a.

Existe algum modelo próprio para o registo do trabalho suplementar?

O registo é efetuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo da assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.

Como é que se efetua o registo do trabalho suplementar quando o/a trabalhador/a presta a atividade no exterior da empresa?

O/a trabalhador/a que realize o trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar imediatamente o registo do trabalho suplementar após o seu regresso ou mediante devolução do registo devidamente visado.

A empresa deve possuir, devidamente visado, o registo de trabalho suplementar no prazo máximo de 15 dias a contar da prestação.

Retribuição

Qual é a legislação que regula a retribuição?

Art.ºs n.º 258.º, 260.º, 263.º, 264.º, 265.º, 266.º, 268.º, 269.º, 271.º, 276.º, 277.º e 278.º do CT;
Dec.-Lei n.º 143/2010, de 31/12 e Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro

O que é a retribuição e o que compreende?

É a prestação a que o/a trabalhador/a tem direito em contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas em dinheiro ou em espécie. O valor em espécie (prestações retributivas não pecuniárias) não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Como é paga a retribuição?

Em dinheiro ou em espécie (prestações não pecuniárias). A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação das necessidades pessoais do/a trabalhador/a ou da sua família e não pode ser atribuído valor superior ao corrente na região. A parte em dinheiro pode ser paga por cheque, vale postal ou depósito à ordem.

Onde deve ser paga a retribuição?

Deve ser paga no local de trabalho ou noutra lugar que seja acordado.

Quando deve ser paga a retribuição?

O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que salvo acordo ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês de calendário. Deve ser pago em dia útil, durante o período de trabalho e deve estar à disposição do/a trabalhador/a na data do vencimento ou em dia útil anterior.

Aquando do pagamento da retribuição a entidade patronal tem que entregar o/a trabalhador/a algum documento?

Sim. Até ao pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao/à trabalhador/a um documento (vulgarmente denominado recibo) do qual conste a identificação daquele, o nome completo, o n.º de inscrição na segurança social e a categoria profissional do/a trabalhador/a, a retribuição base demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Que prestações podem ser consideradas retribuição?

A lei presume constituir retribuição qualquer prestação regular e periódica, feita direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie - por exemplo diuturnidades, isenção de horário de trabalho, trabalho noturno, trabalho por turnos, subsídios regulares e periódicos tais como (penosidade, risco, isolamento, toxicidade), gratificações devidas por força do contrato e das normas que o regem, gratificações regulares e periódicas que pela sua importância e carácter regular e permanente, devam segundo os usos, considerar-se como parte integrante da retribuição e ainda as prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa, quando quer no respetivo título atributivo, quer pela atribuição regular e periódica, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante (como por exemplo as comissões).

O que é que não se considera como retribuição?

Em regra não se consideram retribuição:

- As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, (abono para falhas e subsídio de refeição) salvo quando sendo tais deslocações ou despesas frequentes, na parte que exceda o respetivo montante normal tenham sido previstas no contrato ou devam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição.
- As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa.

- As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais e com a assiduidade do/a trabalhador/a (desde que tal não esteja antecipadamente garantido.

- A participação nos lucros da empresa, desde que ao/a trabalhador/a esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

Quanto é a retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional)?

A partir do dia 1 de janeiro de 2019 a retribuição mínima mensal garantida é de € 600.

Onde é que se pode encontrar a indicação de categorias profissionais e respetiva retribuição?

Nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho.

Pode consultar em:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx)

Qual é o valor do subsídio de refeição?

Pode encontrar o valor referente ao subsídio de refeição no instrumento de regulamentação coletiva do trabalho aplicável.

Para o efeito consulte:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx)

Qual é o valor do subsídio de natal?

É de valor igual a um mês de retribuição. A lei estabelece uma regra de proporcionalidade para o cálculo do subsídio de Natal, no ano da admissão do/a trabalhador/a, no ano da cessação do contrato e nos anos em que o contrato tenha estado suspenso por motivo respeitante ao/a trabalhador/a.

Quando é que deve ser pago o subsídio de Natal?

O Subsídio de Natal pago deve ser pago até 15 de dezembro do ano a que respeita.

Os acordos escritos celebrados e as manifestações expressas de vontade dos/as trabalhadores/as efetuadas ao abrigo da suspensão do regime do Código do Trabalho, por força da Lei n.º 11/2013, de 28/01, e pelos Orçamentos do Estado de 2014, 2015, 2016 e 2017, caducam, partir de 1 de janeiro de 2018, por força do termo da vigência transitória do regime jurídico do pagamento do subsídio de Natal em duodécimos fixado no Orçamento do Estado de 2017 para vigorar nesse ano civil.

O período de férias é retribuído?

Sim. A retribuição do período de férias corresponde à que o/a trabalhador/a receberia se estivesse em serviço efetivo. Além desta retribuição o/a trabalhador/a tem direito a subsídio de férias.

Qual o valor do subsídio de férias a que o/a trabalhador/a tem direito?

O/a trabalhador/a tem direito a um subsídio de férias que compreende a retribuição base e outras prestações retributivas (prestações regulares e periódicas) que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho. No quadro seguinte indicam-se alguns exemplos das referidas prestações:

Incluí:

- Retribuição + prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do contrato (referem-se à própria execução do trabalho)
- Retribuição base
- Isenção de horário de trabalho
- Trabalho noturno (regime regra quando em serviço efetivo)
- Trabalho por turnos (regime regra quando em serviço efetivo)

Exclui:

- Prestações que não sejam contrapartida do modo específico da execução do contrato
- Ajudas de custo
- Abonos de viagem
- Subsídio refeição (despesa da entidade patronal)
- Subsídio transporte (despesa da entidade patronal)
- Subsídio de representação

Quando deve ser pago o subsídio de férias?

O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Os acordos escritos celebrados e as manifestações expressas de vontade dos/as trabalhadores/as efetuadas ao abrigo da suspensão do regime do Código do Trabalho, por força da Lei n.º 11/2013, de 28/01, e pelos Orçamentos do Estado de 2014, 2015, 2016 e 2017, caducam, partir de 1 de janeiro de 2018, por força do termo da vigência transitória do regime jurídico do pagamento do subsídio de férias em duodécimos fixado no Orçamento do Estado de 2017 para vigorar nesse ano civil.

Qual a retribuição devida por isenção de horário de trabalho?

O/a trabalhador/a isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Na falta deste a retribuição não deve ser inferior a:

- uma hora de trabalho suplementar por dia;
- duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

Como é pago o trabalho noturno?

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Este acréscimo pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, por:

- redução equivalente do período normal de trabalho;
- aumento fixo da retribuição base, desde que tal não implique tratamento menos favorável para O/a trabalhador/a.

Como é pago o trabalho suplementar?

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos de referência:

- 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- 50 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em feriado.

Como é efetuado o pagamento dos feriados?

disposição diversa contida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pelo trabalho prestado em dia feriado em empresa que esteja obrigada a suspender a laboração naquele dia, o/a trabalhador/a tem direito a um acréscimo retributivo de 50 % por cada hora trabalhada. Se o trabalho for prestado em dia feriado em empresa que não esteja obrigada a suspender a laboração naquele dia, o/a trabalhador/a tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a um acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo esta escolha à entidade patronal.

Como se calcula o valor da retribuição horária?

Para efeitos do previsto no Código do Trabalho, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

(Rm x12): (52xn)

Rm – é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal

E se se verificar falta de pagamento da retribuição?

- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período superior a 15 dias sobre a data do vencimento, pode o/a trabalhador/a suspender o contrato de trabalho, após comunicação por escrito à entidade patronal e à Autoridade para as Condições do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data do início da suspensão.

A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pela entidade patronal, a pedido do/a trabalhador/a, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Autoridade das Condições do Trabalho, no prazo de 10 dias após solicitação.

- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o/a trabalhador/a, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato.

Quando a falta de pagamento da retribuição se prolongue por período superior a 60 dias sobre a data de vencimento o/a trabalhador/a pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho com justa causa, devendo comunicar a resolução do contrato por escrito com a indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subseqüentes aos dos factos sendo devida indemnização ao/à trabalhador/a.

Pode o/a trabalhador/a exercer outra atividade remunerada durante a suspensão do contrato de trabalho?

Sim pode, com dever de respeito de lealdade à entidade patronal originária.

Isenção de Horário de Trabalho

Qual a legislação que regulamenta o horário de trabalho e a isenção de horário de trabalho?

Arts. 58º, 197.º, 201.º a 205.º, 207.º a 209.º, 211.º, 212.º a 225.º, 229.º, 265.º, 268.º e 269.º do CT.

Que trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho?

Só pode ser estabelecida isenção de horário de trabalho mediante acordo escrito e quando o/a trabalhador/a a isentar se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, direção, confiança, fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato de superior hierárquico;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho.

Através de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho podem ser previstas outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

Quais as modalidades de isenção de horário de trabalho?

A isenção de horário de trabalho pode ser estipulada numa das seguintes modalidades:

- O/a trabalhador/a isento não fica sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- A isenção permite o alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Isenção com observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Se a entidade patronal e o/a trabalhador/a não estipularem a modalidade da isenção, aplica-se o regime da isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Qual o período mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho?

Os/as trabalhadores/as devem observar um período de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho que permita a sua recuperação (no mínimo de 11 horas).

Todavia, esta regra não é aplicável a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder autónomo de decisão, que esteja isento de horário de trabalho e nas demais situações previstas no art. 214.º, n.º 2 do CT.

Quais os efeitos da isenção de horário de trabalho?

O/a trabalhador/a isento não perde o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos dias ou meios-dias de descanso complementar, aos feriados obrigatórios nem ao descanso diário entre jornadas de trabalho (mínimo de onze horas), salvo se se enquadrar em alguma das situações previstas no art. 214.º, n.º 2 do CT.

A isenção de horário de trabalho confere ao/à trabalhador/a direito a retribuição especial?

O/a trabalhador/a isento de horário de trabalho tem direito à retribuição específica fixada por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável ou, na falta deste, a retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia ou, caso se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a duas horas de trabalho suplementar por semana. O/a trabalhador/a que exerça funções de administração ou de direção na empresa, pode renunciar à retribuição por isenção de horário de trabalho.

Responsabilidade contra-ordenacional

Qual é a legislação que regulamenta a responsabilidade contraordenacional?

Arts. 548.º, 550.º, 551.º, 553.º a 559.º, 561.º, 562.º, 564.º e 565.º do CT; arts. 10.º, 13.º, 17.º, 19.º, 21.º, 22.º, 24.º, 25.º, 27.º a 33.º, 35.º, 52.º, 55.º e 61.º da Lei n.º 107/2009, de 15.09)

O que é uma contraordenação laboral?

É todo o fato típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito das relações de trabalho e que seja punível com coima.

Então, não são só os empregadores que podem cometer contraordenações?

Não. Qualquer sujeito a quem a norma legal imponha deveres no âmbito da relação de trabalho, pode cometer contraordenações desde que à sua violação corresponda uma coima.

É sempre necessário que a violação da lei tenha sido feita com intenção?

Não. A negligência, nas contraordenações laborais, é sempre punível.

Quem são os sujeitos responsáveis pelas contraordenações laborais?

A entidade patronal é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções. Quando a lei refere que o agente responsável é A entidade patronal, este abrange, em princípio, a própria pessoa coletiva e a contraordenação pode mesmo ser cometida por uma associação sem personalidade jurídica ou uma comissão especial.

Se o infrator for uma pessoa coletiva ou equiparada quem poderá ser responsabilizado pelo pagamento da coima?

Além da pessoa coletiva podem responder pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela os respetivos administradores, gerentes ou diretores.

O contratante poderá ser responsabilizado pela infração cometida por um subcontratante?

Se uma contraordenação muito grave for cometida por um subcontratante (subempreiteiro/a, por exemplo) nas instalações do contratante (empreiteiro/a), ou sob a sua responsabilidade,

este é responsável solidário com aquele pelo pagamento da coima, salvo se demonstrar que agiu com a diligência devida.

Se o/a infrator/a pagar a coima fica logo liberto/a de qualquer responsabilidade?

Não. Independentemente do pagamento da coima, se a contraordenação resultar da omissão de um dever, este deve ser cumprido se ainda for possível.

As contraordenações são sempre da mesma gravidade?

Não. As contraordenações classificam-se em leves, graves ou muito graves, tendo em conta a relevância dos interesses violados.

Como se define o valor das coimas?

Atendendo à classificação legal das contraordenações, em termos de gravidade, o valor das coimas em regra é variável em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa. As coimas são expressas com recurso à unidade de conta processual (UC) que é em regra atualizada anual e automaticamente de acordo com o indexante dos apoios sociais (IAS). Há um valor para a negligência e outro, superior, para o dolo. O valor da UC em 2013 é de € 102,00.

E se uma contraordenação for praticada por um/a trabalhador/a, ou outro/a sujeito/a que não seja uma empresa, o valor da coima é diferente?

Sim, o valor da coima é mais baixo.

E se a contraordenação respeitar a violação de normas de trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, direitos de estruturas de representação coletiva dos/as trabalhadores/as e direito à greve?

Nestes casos os valores máximos passam para o dobro.

E se houver pluralidade de agentes responsáveis pela mesma contraordenação?

Sendo vários os agentes responsáveis pela mesma contraordenação é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

E se a violação da lei afetar uma pluralidade de trabalhadores individualmente?

Neste caso, o número de infrações corresponde ao número de trabalhadores concretamente afetados.

Como se determina em concreto a medida da coima?

A determinação em concreto da medida da coima faz-se em função da gravidade da contraordenação, da culpa, da situação económica do/a infractor/a e do benefício que ele retirou da sua prática, bem como da medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, e da coação, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo/a agente. Nas infrações a normas de segurança e saúde no trabalho, são ainda atendíveis os princípios gerais de prevenção (a que devem obedecer as medidas de proteção), a permanência ou transitoriedade da infração, o número de trabalhadores potencialmente afetados e as medidas e instruções adotadas pela entidade patronal para prevenir os riscos.

Em que consiste a reincidência?

Existe reincidência quando um/a infractor/a comete uma contraordenação grave com dolo ou uma muito grave, depois de ter sido condenado/a por outra de igual natureza e gravidade, sem ter decorrido o prazo de prescrição da primeira (cinco anos).

Qual é o valor da coima a aplicar em caso de reincidência?

Os limites mínimos e máximos da coima são elevados em um terço do respetivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contraordenação anterior desde que os limites mínimos e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

Como se determina que um/a infrator/a é reincidente?

Para o efeito de verificação da reincidência, a ACT organiza um registo individual dos sujeitos condenados definitivamente por infrações graves com dolo ou muito graves onde se inscrevem as datas em que foram cometidas e aquelas em que passaram a ser irrecorríveis.

Além da coima podem ser aplicadas sanções acessórias aos infratores?

Sim, poderá aplicar-se em caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, a sanção acessória de publicidade.

Podem ainda ser aplicadas as sanções acessórias de interdição temporária do exercício da atividade, de privação de participar em arrematações ou concursos públicos ou de publicidade da decisão condenatória, no caso de reincidência nas contraordenações supra referidas, tendo em conta os efeitos gravosos para o/a trabalhador/a ou o/a benefício/a económico retirado pela entidade patronal.

Além da aplicação da coima e das sanções acessórias, pode a ACT impor outros comportamentos à entidade patronal?

Sim, sempre que a infração consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o/a infractor/a do seu cumprimento se este ainda for possível. No caso de a infração resultar da falta de pagamento de quantias, a ACT pode determinar, para além da coima, o pagamento dos quantitativos em dívida aos/as trabalhadores/as no prazo de pagamento daquela.

Qual é o destino das coimas?

Metade do produto das coimas aplicadas reverte para a ACT, como compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, e o restante é transferido para o Fundo de Acidentes de Trabalho, no caso de coima aplicada em matéria de segurança e saúde no trabalho e, no caso das outras coimas, 35% para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social e 15% para o Orçamento do Estado.

Quando pode o/a inspetor/a do trabalho levantar um auto de advertência?

O/a inspetor/a do trabalho pode levantar auto de advertência em caso de infrações classificadas como leves e das quais ainda não tenha resultado prejuízo grave para os/as trabalhadores/as, para a administração do trabalho ou para a segurança social. Do auto devem constar a infração verificada, as medidas recomendadas, o prazo para o seu cumprimento e a advertência de que o incumprimento determina a instauração de processo por contraordenação e influi na determinação da medida da coima.

E se o/a infrator/a não cumprir o auto de advertência?

O desrespeito de medidas recomendadas em auto de advertência é ponderado pela autoridade administrativa competente, ou pelo julgador/a em caso de impugnação judicial, nomeadamente para efeitos de aferição da existência de conduta dolosa.

Quando há lugar ao levantamento de auto de notícia?

Quando o/a inspetor/a do trabalho, no exercício das suas funções, verificar ou comprovar, pessoal e diretamente, ainda que por forma não imediata, qualquer infração a norma sancionada com coima.

Relativamente às infrações que não comprovar pessoalmente, o/a inspetor/a do trabalho elabora participação instruída com os elementos de prova de que dispõe e a indicação de, pelo menos, duas testemunhas.

O que sucede em seguida ao levantamento do auto de notícia?

Após o levantamento, o auto de notícia é notificado ao/à arguido/a para, no prazo de 15 dias, proceder ao pagamento voluntário da coima ou em alternativa apresentar resposta escrita, devendo juntar os documentos de prova de que disponha e arrolar testemunhas, ou comparecer pessoalmente para ser ouvido.

Quem deve apresentar as testemunhas e qual o seu limite?

O/a arguido/a apenas pode arrolar 2 testemunhas por infração, ou 5 se tiver praticado três ou mais infrações a que seja aplicável uma coima única. As testemunhas arroladas pelo arguido na resposta escrita devem por ele ser apresentadas na data, na hora e no local indicados pela ACT.

Pode ser adiada a diligência de inquirição de testemunhas?

Sim, pode ser apenas adiada uma única vez, ainda que a falta à primeira marcação tenha sido considerada justificada.

Considera-se justificada a falta motivada por facto não imputável ao /à faltoso/a que o impeça de comparecer.

Se a testemunha não puder comparecer o que deve fazer?

A impossibilidade de comparência deve ser comunicada com 5 dias de antecedência, se for previsível, e no dia e hora designados para a inquirição de testemunhas ou no prazo de 24 horas em caso de manifesta impossibilidade, se for imprevisível, devendo constar na comunicação a indicação do respetivo motivo e da duração previsível do impedimento, anexando elemento de prova da impossibilidade, sob pena de não justificação da falta.

Até quando pode o arguido pagar voluntariamente a coima?

Durante o prazo de 15 dias após ter recebido a notificação do auto de notícia, o arguido, com exceção das contraordenações muito graves praticadas com dolo, pode pagar voluntariamente

pelo montante mínimo da negligência, sem ter que pagar custas. Mesmo após esse prazo, e até à decisão final, pode o/a arguido/a requerer o pagamento voluntário, pagando, também, pelo montante mínimo mas sendo, neste caso, devidas custas. O montante mínimo deve, porém, ter em consideração o agravamento (de um terço) resultante da reincidência, se for o caso.

E pode a coima ser paga em prestações?

Excepcionalmente, em caso de dificuldade económica do/a arguido/a, pode a autoridade administrativa competente, após decisão condenatória, autorizar o pagamento da coima em prestações, não podendo a última ir além de um ano após a decisão definitiva. Mas se com a coima tiver havido condenação em créditos salariais, dividas à segurança social e respetivas custas, estes são pagos sempre com a primeira prestação.

As associações sindicais representativas dos/as trabalhadores/as podem ter alguma intervenção neste processo?

Estas associações podem constituir-se assistentes, quando representativas dos/as trabalhadores/as em relação aos quais se verifique a contraordenação, não sendo devido qualquer pagamento.

Qual o prazo para a instrução de um processo contraordenacional?

O prazo para a conclusão da instrução é de 60 dias que pode ser sucessivamente prorrogado por iguais períodos em casos devidamente fundamentados.

Existe possibilidade de em algum processo existir redução do valor da coima em matéria de responsabilidade contraordenacional?

Sim, se estivermos perante um processo (que se designa por processo especial) em que esteja em causa uma infração classificada como leve ou grave, com valor mínimo legal inferior ou igual ao valor de 10 UC. Nestas situações, a redução do montante mínimo do valor da coima aplicável é reduzido em 25%. O valor da UC para 2013 é de € 102,00.

Aplica-se a todas as situações em que exista uma infração classificada como leve ou grave, com valor mínimo legal inferior ou igual ao valor de 10 UC, ou existem exceções à sua aplicação?

Mesmo naquelas situações existem exceções: o processo especial não é aplicável quando o/a infractor/a já tenha sido condenado por infração anterior, sobre a qual ainda não decorreu um prazo superior ao da prescrição da respetiva coima, isto é cinco anos, contado a partir da data da decisão condenatória.

Qual é o procedimento em processo especial?

O/a infractor/a antes da acusação é notificado/a da descrição sumária dos fatos imputados, com menção das disposições legais violadas e indicação do valor da coima calculada. Na mesma notificação o/a infractor/a é informado da possibilidade de pagamento da coima, com redução de 25% do montante mínimo legal aplicável, no prazo de cinco dias.

Qual é o efeito do pagamento da coima em processo especial?

O pagamento da coima e o cumprimento da obrigação devida equivale a decisão condenatória definitiva, não podendo o fato voltar a ser apreciado como contraordenação, nem o/a infractor/a impugnar judicialmente aquela decisão.

E se o/a infrator/a não responder à notificação?

A ausência de resposta, não pagamento da coima com redução ou não cumprimento da obrigação devida, determina o imediato prosseguimento do processo de acordo com as regras previstas para o processo normal com alguns ajustamentos em matéria de prazos.

A decisão da autoridade administrativa de aplicação de coima, quer no processo especial quer no processo normal, é suscetível de impugnação judicial?

Sim.

Como é feita a impugnação judicial?

Deverá ser apresentada à autoridade administrativa que tenha proferido a decisão de aplicação de coima, no prazo de 20 dias após a sua notificação.

A impugnação judicial deverá ser dirigida ao tribunal de trabalho competente e deve conter alegações, conclusões e indicação de meios de prova a produzir.

Qual é o efeito da impugnação judicial?

Tem efeito meramente devolutivo, o que significa que, interposto o recurso da decisão, esta produz efeitos jurídicos imediatos sendo, apesar da impugnação, imediatamente exequível.

Pode a impugnação judicial ter efeito suspensivo?

Sim, se o/a recorrente depositar o valor da coima e das custas do processo no prazo que dispõe para impugnar, em instituição bancária aderente, a favor da autoridade administrativa que proferiu a decisão de aplicação da coima.

Quando é que o processo contraordenacional se extingue por prescrição?

Logo que sobre a prática da contraordenação haja decorrido cinco anos.

Quando é que há prescrição da coima?

No prazo de cinco anos, a partir do carácter definitivo ou do trânsito em julgado da decisão condenatória, ou seja, a partir do momento em que a decisão deixar de ser recorrível.

Responsabilidade Penal

Quem são os responsáveis pela prática dos crimes previstos no Código do Trabalho?

As pessoas coletivas e entidades equiparadas são as responsáveis pela prática dos crimes previstos no Código do Trabalho.

Artigo 546.º CT

Responsabilidade Das Pessoas Coletivas

Quais os crimes e penas previstas no Código de Trabalho?

Crimes de utilização indevida de trabalho de menor

Pena: pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias, podendo ser agravadas para o dobro, se o menor não tiver concluído a escolaridade, ou para o triplo em caso de reincidência

Artigo 82.º CT

Utilização indevida de trabalho de menor

Crime de desobediência por não cessação da atividade de menor

Pena: pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias (pena do crime de desobediência qualificada – artigo 348.º do Código Penal)

Artigo 83.º CT

Crime de desobediência por não cessação da atividade de menor

Violação da autonomia ou independência sindical, ou por ato discriminatório

Pena: pena de multa até 120 dias. Pena de prisão até 1 ano ao administrador, gerente ou diretor ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável pelo/a ato/violação. Se o condenado por violação da autonomia ou independência for dirigente ou delegado sindical, perde os direitos específicos atribuídos pelo Código do Trabalho.

Artigo 407.º CT

Crime por violação da autonomia ou independência sindical, ou por ato discriminatório

Retenção da quota sindical

Pena: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa

Artigo 459.º CT

Crime de retenção de quota sindical; Artigo 205.º CP - Abuso de confiança

Desobediência qualificada por não apresentação à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) da documentação solicitada

Pena: pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias.

Artigo 547.º CT

Desobediência qualificada; Artigo 348.º n.º 2 CP - Desobediência

Proibição de substituição de grevistas

Pena: pena de multa até 120 dias

Artigo 535.º CT

Proibição de substituição de grevistas

Artigo 543.º CT

Responsabilidade penal em matéria de greve

Proibição de coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador

Pena: pena de multa até 120 dias

Artigo 540.º CT

Proibição de coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador

Artigo 543.º CT

Responsabilidade penal em matéria de greve

Proibição de Lock-out

Pena: pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias

Artigo 545.º CT

Responsabilidade penal em matéria de lock-out

O encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador, sem que este tenha iniciado procedimento com vista a despedimento colectivo, a despedimento por extinção de posto de trabalho, a redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, ou que não consista em encerramento para férias

Pena: pena de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias

Artigo 311.º CT

Procedimento em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador

Artigo 315.º CT

Extensão do regime a caso de encerramento definitivo

Artigo 316.º n.º 1 CT

Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento

Encerramento de empresa ou estabelecimento sem constituição de caução

Pena: pena de prisão até 2 anos ou multa até 240 dias

Artigo 312.º CT

Caução em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador

Artigo 315.º CT

Extensão do regime a caso de encerramento definitivo

Artigo 316.º n.º 1 CT

Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento

Prática de atos proibidos em caso de encerramento temporário ou definitivo

Pena: pena de prisão até 3 anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso

Artigo 313.º CT

Atos proibidos em caso de encerramento temporário

Artigo 315.º CT

Extensão do regime a caso de encerramento definitivo

Artigo 316.º n.º 2 CT

Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento

Prática de atos proibidos ao empregador em situação de falta de pagamento pontual da retribuição

Pena: pena de prisão até 3 anos

Artigo 324.º CT

Efeitos para o empregador de falta de pagamento pontual da retribuição

Artigo 313.º CT

Atos proibidos em caso de encerramento temporário.

Link útil: <http://www.act.gov.pt>