

AMARO JORGE

ADVOGADO

Responsabilidade Limitada
**(Especialista em Direito do Trabalho
pela Ordem dos Advogados)**

Fichas sobre o Código do Trabalho

Tem em conta as alterações da Agenda do Trabalho Digno
(Lei nº 13/2023, de 3 de abril)



Revisão de 02 de outubro de 2023

Amaro Jorge

Os templates seguintes, quando nada se diga em contrário, abordam o regime atual constante do Código do Trabalho em vigor, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e suas alterações, a última das quais pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril (agenda do trabalho digno).

Assim, também os artigos referidos ao longo do texto sem outra indicação se reportam ao mesmo Código.

I – Fontes principais Gerais e Específicas do Direito do Trabalho:

1 – Gerais:

- a) Supranacionais: como os Tratados, Regulamentos UE e outros, que contenham normativos desta especialidade;
- b) Nacionais: as Leis, nomeadamente a Lei Constitucional (CRP), as Leis da Assembleia da República (Lei), os Decretos-Lei do Governo (DL), ou as Portarias ministeriais (P).

2 – Específicas: artºs 1º e 2º do Código do Trabalho (CT):

- c) Os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), negociais ou não negociais e os Usos Laborais.

Os **negociais** são o Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), o Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) e o Acordo de Empresa(AE).

Os **não negociais** são a Portaria de Extensão (PE), a Portaria de Condições de Trabalho (PCT) e a Decisão Arbitral (DE).

II – Contrato de trabalho (ct) no Código do Trabalho:

1 – Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade (11º, 12º e 12º-A):

a) Noção – Prestação de actividade por pessoa singular a outra ou outras pessoas, singulares ou colectivas, mediante retribuição, no âmbito da organização e sob a autoridade destas (11º).

Para mais do que 1 empregador no mesmo consocietária ou estruturas organizativas comuns.

b) Presunção “juris tantum”:

b.1 – Presume-se a existência de contrato de trabalho se se verificarem, no desenvolvimento da relação laboral, algumas das seguintes características (2 ou mais):

- Actividade em local do beneficiário ou por ele determinado;
- Equipamentos e instrumentos de trabalho do beneficiário;
- Horário de trabalho;
- Retribuição certa e periódica;
- Funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa (12º).

b.2 – Nova presunção: Também a prestação de actividade no âmbito de plataforma digital poderá levar à presunção de existência de ct se se verificarem algumas das características previstas no novo artº 12º-A *. trato, ver artº 101º (pluralidade de empregadores), só possível havendo entre os empregadores uma relação.

Nota: Pela Lei n.º 63/2013 de 27/8, alterada pela Lei 55/2017, de 17/7, a AR criou, aditando-a ao Cód. Proc. do Trabalho (CPT), uma nova acção laboral, a “Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho”, a ser introduzida em Tribunal pelo M.P. junto dos Juízos do Trabalho (ex-Tribunais do Trabalho), precedendo participação da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), suportada em auto instaurado ao Empregador. (artºs 186º-K a 186º-S do CPT)

2 – Situações equiparadas a contrato de trabalho (10º a 10º-B):

As normas legais dos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, **bem como os IRCT negociais** do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, **aplicam-se ao prestador de trabalho que não seja subordinado** juridicamente do beneficiário da atividade, **mas esteja na sua dependência económica**, ou seja, no âmbito de um contrato de prestação de serviços (10º/1).

Considera-se haver dependência económica quando o recetor da atividade beneficie de mais de 50% do valor total da atividade do trabalhador independente (10º/2).

Para integrar este regime, terá este trabalhador independente de dirigir ao beneficiário da atividade declaração informando-o e comprovando que o produto anual da atividade ao seu serviço é superior a 50% do valor total anual da sua atividade de trabalhador independente e ainda, que estes rendimentos anuais com prestação de serviços são iguais ou superiores a 6 x IAS – neste momento 2.882,58€, pois o indexante de apoios sociais é de 480,43€ mensais (10º-B).

Notas: 1 – O art.º 10º foi alterado e os 10º-A e 10º-B introduzidos pela Lei 13/2023, de ¾.

2 – O art.º 10º-A trata da representação e negociação coletiva destes trabalhadores independentes em dependência económica.

3 – Forma do contrato de trabalho e contrato promessa de trabalho:

a) **O contrato, como regra geral, não está sujeito a forma especial.** Esta só por lei pode ser exigida (110º).

Assim, p.ex., **exige-se forma escrita** e conteúdo mínimo para os contratos com trabalhador estrangeiro, exceto se for cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado havendo reciprocidade (5º); a termo resolutivo, exceto os de muito curta duração – ver fls. 10 a 12 (141º e sgs.); a tempo parcial (153º e noção no 150º); de trabalho intermitente (158º); de comissão de serviço – ver fl. 13 (162º); no teletrabalho – fls. 14 (166º) ou de trabalho temporário – fls. 15 e 16 (172º).

Há regras especiais, também, para as situações de destacamento de trabalhadores em território português e destacamento de trabalhadores para outro Estado-Membro da UE, por prestadores de Serviços estabelecidos em Portugal (4º a 8º), nos termos da Lei 29/2017, de 30/5, alterada pelo DL 101-E/2020, de 7/12, transpondo a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15/5/2014.

b) A promessa de contrato de trabalho só é válida se for reduzida a escrito e com o conteúdo mínimo legal: – vontade inequívoca de se obrigarem, espécie de trabalho e retribuição (103º).

É uma exceção ao regime geral em que ao contrato-promessa não é exigida forma superior à do contrato prometido – 410º do C. Civil. Também, em outra exceção, agora à regra geral do 830º do C.Civ., a promessa não é suscetível de execução específica, dando o seu incumprimento apenas lugar a responsabilidade nos termos gerais.

4 – Direitos de Personalidade (14º a 22º):

Entre outros, a reserva da intimidade da vida privada ou os meios de vigilância à distância. (Aplicável o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), Regulamento UE 2016/679, entrado em vigor em 25 de Maio 2018, com execução assegurada em Portugal pela Lei 58/2019, de 8/8)

Sobre os meios de vigilância à distância no local de trabalho, o Empregador não pode utilizar equipamento tecnológico com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (20º/1). As imagens gravadas e outros dados pessoais registados no âmbito das relações laborais, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal e no âmbito do procedimento disciplinar para apuramento de responsabilidades, mas neste caso apenas na medida em que sejam utilizados no processo penal. (art.º 28º/4 e 5 da Lei 58/2019)

5 - Igualdade e não discriminação (23º a 31º):

- No acesso a emprego e no trabalho – art.º 24º, **também aplicável a algoritmos e IA**, pela Lei 13/2023 (agenda do trabalho digno);
- Proibição da prática de Assédio – 29º; (Ver notas 1, 2 e 3)
- Assédio e direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (28º) – (Ver 483º e segs. do C. Civil) – (Ver notas 1 e 2).
- Igualdade de condições de trabalho e retribuição. A Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, entrada em vigor a 21 de Fevereiro 2019, estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Entre elas (art.º 6º) o trabalhador ou um representante Sindical, podem pedir parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), sobre a existência da discriminação.

NOTAS: 1 – As alterações ao art.º 29º foram introduzidas pela Lei 73/2017, de 16/8, que altera também os art.ºs 127º (deveres do empregador); 283º (doenças profissionais); 331º (sanções abusivas) ou o 394º (justa causa de resolução). **O 127º, 331º e 394º viram reforçada a questão do assédio pela Lei 93/2019.**

2 – Ver o Ac. S.T.J. de 12/3/2014 acessível em www.dgsi.pt e Jurisprudência (CJ), Tomo I/2014, p. 264, responsabilizando o próprio empregador mesmo que o assédio seja, não cometido por si, mas por superior hierárquico do Assediado.

3 – Saliente-se que o empregador tem como deveres, entre outros, afastar da empresa quaisquer atos de assédio, instaurar procedimento disciplinar ao trabalhador e, tendo 7 ou mais trabalhadores, adotar códigos de boa conduta para o efeito (127º, als. a), l) e k), respetivamente).

4 – **O Regime jurídico geral** da prevenção, proibição e combate à discriminação consta da Lei 93/2017, de 23/8, que também institui a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, com competência contraordenacional, entre outras.

5 – Sobre confidencialidade de mensagens – 22º – ver o Acórdão TRE de 4/6/2020 acessível em www.dgsi.pt as do Whatsapp, que considera confidenciais. Já assim não tem sido entendido para o Facebook, dada a facilidade de acesso às páginas dos utilizadores.

6 – O empregador e a empresa (97º a 99º):

O empregador detém os poderes de direção, disciplinar e regulamentar interno.

1 – Regulamento Interno da Empresa (99º):

Pode regulamentar a organização e disciplina do trabalho, precedendo audição dos representantes dos trabalhadores, regulamento que produzirá efeitos com a publicitação e afixação, designadamente na sede da empresa e nos locais de trabalho. (Lei 23/2012, de 25/6)

2 – Tipos de empresas (100º): Micro empresa (até 9 trabalhadores), pequenas (10 a 49), médias (50 a 249) e grandes empresas (250 ou mais).

7 – O dever de informação (106º a 109º e 111º/4):

Empregador e trabalhador têm deveres mútuos de informação, mas com especial incidência sobre o primeiro, que o deverá fazer por escrito e em prazos estabelecidos. Destaca-se aqui que, por força das alterações introduzidas pela Lei 13/2023 aos artigos atrás referidos, este dever sofreu não só um alargamento da sua abrangência, como algumas importantes alterações.

Três das mais significativas são:

- a) – A duração e as condições do período experimental, havendo-o, passam a fazer parte do dever de informação e por escrito, seja no ct, seja em contrato-promessa de ct ou em documento autónomo (106º/3, al. o) e 107º/1 e 3).
- b) – A comunicação das informações ao trabalhador deverá sê-lo em suporte papel ou em formato eletrónico, a maior parte, como é o caso do período experimental, até ao 7º dia posterior ao início de execução do contrato e as demais no prazo de 1 mês.
- c) – Quanto ao período experimental, a violação do dever implica que se presume que as partes acordaram na sua exclusão (111º/4).

8 - Período Experimental (pex.) (111º, 112º e 114º, alterados pela Lei 13/2023 e 113º):

8.1 – Não cumprido o dever de informação e comunicação pelo empregador, presume-se a exclusão do pex.

8.2 – Duração no contrato por tempo indeterminado (112º):

a) Prazo geral – 90 dias;

b) Certos cargos, trabalhadores **à procura de 1º emprego e desempregados de longa duração*** – até 180 dias.

c) Cargo de direção ou quadro superior – até 240 dias.

8.3 – Duração no contrato de trabalho a termo certo:

a) Por 6 ou mais meses – 30 dias;

b) Menos de 6 meses – 15 dias.

8.4 – Duração no contrato a termo incerto: estima-se a duração para efeitos de aplicação das alíneas a) ou b) do 8.3.

8.5 – Duração no contrato de trabalho em Comissão de Serviço: deve constar do acordo, com o máximo de 180 dias.

8.6 – Duração no acordo de Teletrabalho: denúncia livre nos primeiros 30 dias da sua execução (167º/4).

8.7 – Prazos para denúncia do contrato no pex.: salvo acordo escrito em contrário, a denúncia é livre até 60 dias; de 61 a 120 dias, sete dias de aviso prévio e, durando mais de 120 dias, aviso prévio de 30 dias (este por alteração pela Lei 13/2023).
Se não cumpridos estes avisos prévios, terá de ser paga a remuneração correspondente (114º/4).

Notas: 1 – **Contam**, em todas estas situações, nos termos do 112º/4, reduzindo ou excluindo o período experimental, anteriores contratos a termo, de trabalho temporário, prestação de serviços ou também estágio profissional para a mesma atividade, celebrados pelo **mesmo empregador**.

2 – **É reduzido ou excluído** o período experimental nos ct's de trabalhadores à procura de 1º emprego e desempregados de longa duração, consoante a duração de anterior ct a termo, celebrado **com empregador diferente**, tenha sido igual ou superior a 90 dias (112º/5).

3 – **É também reduzido ou excluído** o período experimental, consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e **empregador diferente**, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses (112º/6).

* - Redação da Lei 93/2019, de 04/09, entrada em vigor em 1/10/2019 para esta matéria, em contratos celebrados após esta data.

9 – Formação Profissional:

- a) Regime geral – 130º a 134º;
- b) Regime especial para o trabalhador temporário – 187º;
- c) Plano de Formação nas empresas – Lei 105/09, de 14/9;
- d) Mínimo de 40 horas anuais, como regra geral (131º/2)*;
- e) Crédito do trabalhador para formação por sua iniciativa, pelas horas de formação não ministrada, utilizável nos 3 anos seguintes à sua constituição;
- f) Cessação do contrato e pagamento de crédito de horas, porventura existente e referente aos três anos anteriores à cessação;
- g) A formação deve ser dada dentro do horário de trabalho. Se for fora, é paga até 2 horas/dia como trabalho normal (226º/3,d)) e a partir daí como trabalho suplementar.

10 – Parentalidade (33º a 65º, com alterações pela Lei 90/2019, de 4/Set., aos art.ºs 35º, 40º a 44º, 46º, 53º e 65º e aditamento dos 33º-A, 35º-A, 37º-A e 46º-A):

- a) Parentalidade (Maternidade, Paternidade e Adoção) e Proteção Social – D.L. 91/2009, de 9/4**;
- b) Direitos a: licença, dispensa de prestação de trabalho, faltas, horário flexível ou a tempo parcial;
- c) Proteção em caso de despedimento (63º) e CITE (DL. 76/2012, de 26/3);
- d) Regime de licenças, faltas e dispensas (65º, com a nova redação).

Notas: 1 – Sobre direito a horário flexível de trabalhadora lactante, ver Ac. S.T.J. de 8/5/2012 acessível em www.dgsi.pt e C.J., Tomo II/2012, p. 256.

2 – Horário flexível a pedido de trabalhador com responsabilidades familiares: obrigatória a consulta à CITE pelo empregador se pretender recusar e, comunicado ao trabalhador, este mantiver o pedido (art.ºs 56º e 57º). (Ver Ac. do TRL, de 21/02/2018, CJ I/2018, p. 141)

* Redação da Lei 93/2019, de 04/09, entrada em vigor em 1/10/2019 para esta matéria.

** O DL. 91/2009 estabelece o regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, tendo sofrido alterações pelo DL. 53/2023, em que os seus artºs 12º e 30º tratam do direito ao subsídio parental inicial e sua relação com o art.º 40º/4 e 5, do CT.

11 – Contratos a termo (certo, incerto e de muito curta duração):

O regime jurídico constante dos art.ºs 139º a 149º é imperativo, à exceção do 140º/2 (que exemplifica necessidades temporárias mais usuais e também o 145º (sobre preferência na admissão de ex-trabalhador). Essas suas normas imperativas não podem ser alteradas por IRCT, conforme o 139º, mas, nos termos do art. 3º/4, podem sê-lo por contrato individual de trabalho (ct), desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.

Já as duas exceções referidas podem ser alteradas por IRCT, mas não por ct, nos termos do art.º 3º/5.

a) Cláusula Geral (140º):

Só para satisfação de necessidades temporárias, objectivamente definidas pelo empregador* e pelo período estritamente necessário a essa satisfação.

O caso usual do “acréscimo excepcional da actividade da empresa”. “Não basta a invocação legal, ou indicações vagas, genéricas...”, diz o Ac. do STJ de 18/6/08 acessível em www.dgsi.pt e CJ, Tomo II/2008).

b) Formalidades (141º):

Atenção aos n.ºs 1, al. e)** e 3): Motivo justificativo e menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Substituição de trabalhador. Nome do substituído? Parece que deverá constar do contrato, pelo menos na substituição directa.

c) Sucessão de contrato (143º, com alterações ao nº 1 pela Lei 13/2023):

Cessação do contrato por motivo não imputável ao trabalhador e **impedimento à sua nova admissão** a termo ou por trabalho temporário para o mesmo posto de trabalho, ou atividade profissional, ou prestação de serviço para o mesmo objecto ou atividade, para o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio, ou de grupo, ou com estruturas organizativas comuns, antes de decorrido 1/3 da duração do contrato cessado...

Esta regra, com 3 exceções, do 1/3 da sua duração, contando renovações, implica, pela sua violação, a conversão em sem termo do novo contrato e a contagem da antiguidade anterior (147º/1, al. d) e 3).

d) Preferência de ex-trabalhador na admissão na empresa para contratos sem termo (145º), se para funções idênticas, até 30 dias após a cessação do contrato a termo, sob pena de pagamento pelo Empregador ao ex-trabalhador de 3x a retribuição base.

* Redacção da Lei 93/2019, de 04/09, entrada em vigor em 1/10/2019 para esta matéria, em contratos celebrados após esta data.

** Nova redacção pela Lei 13/2023: “Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto”.

11.1 – CONTRATO A TERMO CERTO:

a) **Duração** – 148º – Regra geral: **máximo de 2 anos**, incluindo até 3 renovações. No caso da al. a) do 140º/4, os 2 anos não podem ultrapassar 2 anos sobre o início do motivo justificativo.

b) **Renovação** – 149º – Sujeição às exigências de admissibilidade e ainda de forma se for por prazo diferente do inicial (nº 3). A duração total da ou das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato (nº 4).

c) Do regime dos contratos a termo saíram, pelas alterações de 2019, os trabalhadores à procura de 1º emprego e os desempregados de longa duração (agora apenas contratáveis sem termo) e foram incluídos os desempregados de muito longa duração, como uma nova categoria.

O CT não estabelece a definição destes conceitos. Vamos encontrá-la, sim, em legislação de Segurança Social e promoção do emprego. E assim, podemos dizer, socorrendo-nos, p.ex., do disposto no D.L. 72/2017, de 21/6, que são jovens à procura do 1º emprego as pessoas com idade até 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo; são desempregados de longa duração as pessoas inscritas no IEFP há 12 meses ou mais e são desempregados de muita longa duração as pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEFP há 25 meses ou mais.

Parece que, **referindo-se o CT a “trabalhadores” à procura de 1º emprego e não a “jovens”**, como vem na definição, para o CT **não interessará o limite de 30 anos de idade**, que, assim, não será, aplicável.

A violação das regras acima – als. a) e b) – **implica automaticamente** a conversão dos contratos a termo em sem termo (por tempo indeterminado) – 147º.

11.2 – CONTRATO A TERMO INCERTO:

a) **Admissibilidade** (140º/3). É taxativa a admissibilidade destes contratos, que só podem ser celebrados nas situações previstas no 140º, nº 3 e cumprindo, naturalmente, o seu nº 1.

b) **Duração** – 148º/5 – **Máximo 4 anos**, sob pena de conversão em contrato sem termo.

Converte-se também em sem termo se o trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo (147º/2, c)).

11.3 – CONTRATO DE MUITO CURTA DURAÇÃO:

É um contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade da empresa, nomeadamente em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 35 dias, com máximo acumulado de 70 dias por ano. Não está sujeito a forma escrita (142º/1), mas carece de comunicação eletrónica à Segurança Social.

Também o contrato para prestação de atividade artística de duração não superior a uma semana não carece de forma escrita (art.º 10º-A, da Lei 4/2008 de 7/2, na redação da Lei 105/2009, de 14/9), mas também exige comunicação eletrónica à Segurança Social e máximo acumulado de 60 dias por ano.

Esta modalidade de contrato não é admissível para o pessoal da Segurança Privada, com exceção dos casos das als. a) a g) do n.º 2 do art.º 140º do CT (Lei n.º 34/2013, de 16/5, art.º 21º).

12 – CONTRATO DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO (CS) – 161º a 164º:

a) **Objeto:** Para cargos de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que previsto em IRCT, para funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia (art.º 161º, na redação da Lei 23/012, de 25/6).

b) Exige-se forma escrita, sob pena de o contrato não ser considerado em comissão de serviço (162º/4).

c) **Cessaçãõ livre**, mas com aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante tenha durado até 2 anos, ou mais, respetivamente (163º/1). Esta cessaçãõ livre não é desconforme à Constituição, diz o Ac. do TC n.º 338/2010, de 8/11.

A falta de aviso prévio apenas implica o pagamento do tempo em falta, mas, eventualmente, pode também implicar indemnizações por prejuízos causados por essa omissão (163º/2 e 401º).

d) Direitos pela cessaçãõ da CS (164º): manutençãõ do ct pré-existente, havendo: resoluçãõ do ct pelo trabalhador, se o empregador fizer cessar a CS, ou a cessaçãõ pelo empregador não havendo ct pré-existente, ambos com direito a indemnizaçãõ.

e) Quer os prazos de aviso prévio, quer as indemnizações, podem ser aumentadas por IRCT ou ct (164º/2).

NOTA: Não confundir o cargo de Administrador por contrato de trabalho em comissão de serviço, nos termos do CT e o de Administrador designado, de Sociedades Anónimas e que ao tempo da designação tenha um contrato de trabalho com a empresa, situação prevista no art.º 398º/2 do Código das Sociedades Comerciais, estabelecendo que o contrato de trabalho se suspende. Atenção que o n.º 2 estabelece que o contrato de trabalho se extingue se durar há menos de 1 ano, mas o TC declarou a **inconstitucionalidade** dessa parte da norma sobre a extinção, na duração inferior a 1 ano, assim a retirando do ordenamento jurídico – Ac. do TC n.º 774/2019, de 27/1/2020 acessível em www.tribunalconstitucional.pt

13 – CONTRATO/ACORDO de Teletrabalho (165º a 171º e 199º-A, com as alterações da Lei 83/2021, de 06/1 e Lei 13/2023, de 03/04):

a) **Noção:** Trabalho com subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação (165º/1).

b) Pode trabalhar em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa, ou outro admitido para o efeito (166º/1). O regime depende sempre de **acordo escrito**, a constar do contrato inicial ou documento autónomo, sob pena de não valer como teletrabalho e terá um **conteúdo mínimo** que a lei prevê, especialmente o 166º/4 (166º/2 a 5).

c) **O trabalhador pode opor-se**, não tendo de o fundamentar, a proposta de acordo de teletrabalho do empregador. **Já este, só fundamentando e por escrito, pode recusar** proposta daquele, se a atividade contratada e os recursos da empresa forem compatíveis com o regime de teletrabalho.

d) **Pode o empregador, no entanto, definir por Regulamento Interno** as atividades e condições aceites pela empresa para a adoção do teletrabalho (166º/6, 7 e 9).

e) Nos casos de trabalhador vítima de **violência doméstica** ou trabalhador com **filho até 3 anos**, que poderá ser **estendido, exceto nas microempresas, até 8 anos e filho com deficiência, doença crónica, ou oncológica**, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para passar ao regime de teletrabalho, observadas as condições e exceções previstas no art.º 166º-A /1 a 4.

f) Ver também para o trabalhador com o **estatuto de cuidador informal não principal**, o estatuído no 166º-A/5 e 6.

g) **Duração do Acordo** (167º/1 e 2) – Pode ser **determinada** (até 6 meses, renováveis automaticamente), **ou indeterminada**.

h) **Cessação do Acordo:** na **duração determinada**, com um pré-aviso escrito até 15 dias antes do termo. Na **indeterminada**, por comunicação escrita que produz efeitos no 60º dia posterior (167º/2 e 3).

Nos primeiros **30 dias do Acordo a denúncia é livre** (nº 4).

A cessação do Acordo **não faz cessar** o contrato de trabalho subjacente, que permanece, agora em atividade presencial, salvo se se tratar de contrato a termo que seja feito cessar também nessa data (nº 5).

i) **Equipamentos e Sistemas** (168º): São fornecidos ou de conta do empregador, como o são as despesas adicionais com energia, rede instalada e outras. O ct e o IRCT aplicável devem fixar o valor da compensação pelas despesas adicionais, que, para a falta de acordo, são definidas na lei (nºs 3 e 4, na redação da Lei 13/2023).

O pagamento destas despesas está isento de IRS e contribuições para a Segurança Social até ao montante mensal de 22€, nos termos da Portaria 292-A/2023, de 29/9, 1º suplemento.

j) **Abstenção de contacto** pelo empregador no período de descanso do trabalhador, salvo em casos de força maior (169º-B/1,b) e 199-A).

l) **Privacidade** do trabalhador, que o empregador deve respeitar, bem como visita ao local de trabalho e restrições (170º).

m) **Local de trabalho**, para efeitos de acidentes de trabalho e doenças profissionais, é o que conste do Acordo de teletrabalho (Lei 83/2021).

Nota: Não confundir Teletrabalho com **Trabalho no Domicílio sem subordinação jurídica** – Lei 101/2009, de 8/9. O trabalho no domicílio, ou à distância, **com subordinação jurídica**, excetuado o teletrabalho, não está previsto na lei portuguesa, embora seja de admitir, com as devidas adaptações do teletrabalho.

14 – Trabalho Temporário (172º e sgs.):

Contratos sujeitos a forma escrita, com restrições de admissibilidade e determinado conteúdo obrigatório, sendo algumas das violações do seu regime pelo empregador, ou utilizador, punidas com a substituição do empregador, que passa a ser o utilizador e o contrato sem termo (p. ex. 173º/3* e 5; 176º/3; 177º/6; 178º/4, 179º/3 ou 180º/3).

14.1 – Contrato de trabalho temporário (CTT):

O celebrado, a termo ou por tempo indeterminado, entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, para prestar a sua atividade a utilizadores terceiros, com vínculo jurídico àquela (172º, a) e 180º).

A termo, certo ou incerto, não pode exceder dois anos – excecionalmente menos (182º/ 4 e 5) e o de termo certo só pode ser renovado até quatro vezes, à exceção de substituição de trabalhador ausente (182º/2* e 3).

Se celebrado com o mesmo empregador e cedido sucessivamente a vários utilizadores, duração máxima de 4 anos (182º/8).*

(Se ultrapassado este prazo, o contrato a termo converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado (nº 9))*.

14.2 – Contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT) – (172º, al. c) e 175º):

O celebrado em regime de prestação de serviços a termo resolutivo, certo ou incerto, entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, para cedência por esta àquela de um ou mais trabalhadores temporários, mediante retribuição Não pode exceder dois anos – há exceções com prazos inferiores (178º/2).

Proibição de contratos sucessivos com o mesmo empregador, após a duração máxima (179º)*.

14.3 – Há subordinação do trabalhador ao utilizador quanto ao modo, lugar e duração do trabalho, suspensão do contrato, segurança e saúde e acesso a equipamentos sociais (185º/2), mas não quanto ao exercício do poder disciplinar (185º/4) e entendendo-se que também não quanto à responsabilidade por acidente de trabalho (Ac. STJ nº 6/2013, DR I série, nº 45 acessível em www.dgsi.pt

Notas: 1 – As férias, subsídios de férias e 13º mês seguem o praticado no utilizador (185º/6).*

2 – Licenciamento de empresas de trabalho temporário: D.L. n.º 260/2009 de 25/9.

III – Prestação do trabalho:

1 – Local de trabalho – Noção e transferência (193º a 196º):

O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, encontrando-se adstrito a deslocamentos inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional (193º).

Nos termos e condições do art.º 194º o trabalhador pode, no entanto, ser transferido de local de trabalho, temporária ou definitivamente, cumprido o aviso prévio legal – 8 dias se temporário e 30 se definitivo – (196º) e com eventuais acréscimos de custos de deslocação e da mudança de residência, se definitivo ou, se temporária, de alojamento, a cargo do empregador.

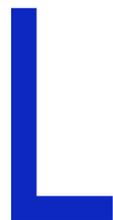
No caso de transferência definitiva o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, com direito a compensação que se abordará mais adiante.

O disposto neste art.º 194º, n.ºs 3 a 5, não pode ser afastado ou alterado por ct, apenas por IRCT (seu n.º 6 e art.º 3º/5), mas quanto ao n.º1 pode alargar ou restringir, por força do n.º 2.

Trabalhador vítima de violência doméstica: direito a transferência a seu pedido (195º) ou a optar pelo teletrabalho (166º-A/1), nas condições referidas na lei.

Para trabalhador membro de estrutura de representação coletiva de trabalhadores (ver proteção do 411º quanto à transferência).

2 – Tempo de trabalho, seu registo e arquivo por 5 anos. Horário e período de funcionamento (197º a 202º).



3 – Limites da duração do trabalho:

a) Regra geral – máximo de 8 h/dia e 40 h/semana (203º).
(Possível redução por IRCT sem redução de retribuição).

b) Adaptabilidade por IRCT (204º) – O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo ir até mais 4 h/dia e máximo 60/h por semana.
O acerto para a média tem de se verificar num máximo de 12 meses, conforme previsto em IRCT, ou, na sua falta, máximo de 4 meses, excecionalmente seis (207º).

c) Adaptabilidade Individual (205º) – aumento até 2 h/dia e máximo 50 h por semana.

d) Adaptabilidade Grupal (206º) – O regime de adaptabilidade do 204º pode ser aplicado, se permitido pelo IRCT, a todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, se aceite por 60% dos trabalhadores dessa estrutura abrangidos pelo IRCT, por filiação em associação sindical subscritora ou que o tenham escolhido.

NOTAS: 1 – **Também a proposta individual do 205º pode ser estendida** a todos os destinatários atrás referidos se aceite por 75% dos trabalhadores da estrutura em causa.

2 – Não aplicável a trabalhador abrangido por CCT que disponha de modo contrário a este regime.

e) Banco de Horas:

Pode ser instituído por IRCT (208º), sendo aplicável aos trabalhadores por ele abrangidos. Mas, se aí previsto, pode também ser aplicado, **como banco de horas Grupal (208º-B/1)**, ao conjunto dos trabalhadores de uma equipe, secção ou unidade económica do empregador.

A compensação das horas a mais trabalhadas, poderá sê-lo por redução de trabalho, por aumento de férias, por pagamento em dinheiro ou por um misto delas (art.º 208º).

O banco de horas Grupal pode também ser instituído por REFERENDO, aprovado pelos trabalhadores a abranger, conforme artigo 208º-B/2 a 13, tendo em atenção, ainda, as regras regulamentadoras da realização do referendo constantes dos artºs 32º-A e 32º-B da Lei 105/2009, de 14/09, conforme alterações da Lei 93/2019.

Desenvolvimentos:

Deve referir-se que têm direito a ser dispensadas de qualquer dos regimes do Banco de Horas, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e também qualquer dos progenitores em caso de aleitação que possa ser afetada na sua regularidade (58º); ainda os menores, quando isso puder prejudicar a sua Saúde ou Segurança no trabalho e os trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída (74º/1 e 84º/1, respetivamente).

e1) Banco de Horas por IRCT (208º):

Horário alargável até + 4 horas/dia, máximo 60 h/semana e máximo 200h/ano, por regra.

O IRCT estabelecerá as regras aplicáveis. Pode aí prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção, ou unidade económica, quando pelo menos 60% dos respectivos trabalhadores seja por esse IRCT abrangido, por filiação em associação sindical subscritora ou por escolha que façam desta Convenção (497º/1), à semelhança do estatuído no 206º/1 (adaptabilidade grupal), nos termos do 208º-B/1.

A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias, pagamento em dinheiro, ou conjugando-as.

e2) Banco de Horas Grupal (208º-B):

- Se instituído por **IRCT** seguirá as regras nele previstas.
- Se por **Referendo**, também poderá estender-se ao conjunto dos trabalhadores atrás referidos, se a aprovação tiver sido por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger (208º-B/6), com as excepções do nº 13, na redacção da Lei 13/2023, mas o banco de horas só poderá manter-se enquanto pelo menos essa percentagem se mantiver, por referência à totalidade dos trabalhadores que foram abrangidos pela proposta de referendo (nº 7).

Sendo instituído por Referendo, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, com o máximo de 50h semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 h/ano (208º-B/3) e compete ao empregador elaborar, publicitar e comunicar o projecto do regime do banco de horas, como previsto no nº 5 do artigo.

f) Horário Concentrado (209º): Aumento até 4 h/dia por Acordo ou por IRCT com concentração máxima em 4 dias de trabalho. Por IRCT pode ir aos 3 dias consecutivos, seguindo-se pelo menos 2 dias de descanso, com acerto no prazo de 45 dias para a média das 40 h normais. Não é permitida a Concentração mais a Adaptabilidade.

4 – Outras notas sobre duração e organização do tempo de trabalho:

- Os limites da regra geral do 203º (8h/dia e 40h/semana), só podem ser ultrapassados nos casos previstos no CT ou em IRCT, nos termos do artº 210º.
- A duração média semanal não pode ser superior a 48 h/semana num período de referência (211º).
- O horário de trabalho é elaborado e determinado pelo empregador, devendo atender aos interesses do trabalhador (212º/2) e consultar as entidades representativas deste (212º/3).
- Terá dois períodos diários, com máximo de 5h de trabalho consecutivo e intervalo entre 1 e 2 horas (213º).
- Pode ir a 6h de trabalho consecutivo se o trabalho diário for superior a 10h (213º/1).

Também por IRCT pode ir às 6h consecutivas e o intervalo alterado para mais ou para menos, incluindo a exclusão, ou inclusão, de mais intervalos.

- Por acordo entre empregador e trabalhador, pode a ACT autorizar a redução ou exclusão do intervalo de descanso (213º/3), havendo deferimento tácito após 30 dias sem resposta.
- A alteração de intervalos não pode levar a trabalho em mais de 6h consecutivas, salvo exceções do 213º.

• As alterações de horário são feitas pelo empregador, com consultas prévias aos interessados e também com afixação prévia de 7 dias, ou 3 nas microempresas (tipos de empresas art.º 100º).

• **O descanso diário será de pelo menos 11h seguidas** entre dois períodos diários de trabalho consecutivos. Exceções só as do 214º/2.

• O horário individualmente negociado e acordado também só por acordo pode ser alterado.

• O horário de trabalho móvel, a que se refere o artº 216º/4 está regulamentado pela P. 7/2022, de 4/01, para trabalhador em exploração de veículos automóveis; em atividade de trabalho rodoviário AETR (internacional); condutor independente; ou em veículo descaracterizado, plataforma TVDE.

4.1 – Isenção de Horário (218º e 219º): Só por acordo escrito e só para certas atividades (administração, cargos de confiança, teletrabalho, trabalho fora do estabelecimento), salvo previsão em IRCT.

Já não é enviada à ACT (Lei 23/2012) e **tem 3 modalidades:**

a) não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) determinado aumento do tempo de trabalho diário; ou

c) observância do período normal acordado ou estabelecido.

Atenção que **na falta de estipulação no acordo, vigorará a modalidade a) – (219º/2).**

A isenção dá direito a retribuição suplementar específica (265º): a prevista em IRCT, existindo, ou, se não previsto, mais 1h de trabalho suplementar por dia nas modalidades a) e b) acima, ou 2h semanais na c).

Nenhuma isenção prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário (219º/3).

4.2 – Trabalho noturno (223º a 225º):

É o trabalho prestado num período com um mínimo de 7 e máximo de 11h, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5h.

O período noturno é o das 22h de um dia às 7h do dia seguinte, salvo diferente previsão por IRCT.

Trabalhador noturno (224º) e sua proteção (225º), que inclui deveres de proteção especial, com exames de saúde; avaliação de riscos; atenção à segurança e saúde, e consulta aos representantes dos trabalhadores nessa matéria, ou na sua falta, ao próprio trabalhador.

Pagamento do trabalho noturno: acréscimo de 25% ao salário/hora normal (266º/1).

4.3 – Trabalho Suplementar (226º);

É o prestado fora do horário de trabalho e o que exceda a isenção limitada de horário.

É admitido só para acréscimo eventual e transitório de trabalho, força maior ou semelhante necessidade.

Não é suplementar, entre outros, a formação profissional fora do horário de trabalho até 2 h/dia (226º/3, d)).

Há limites anuais e diários, sendo 2 horas nestes, em dia normal de trabalho.

Registo antes e após o trabalho, com visto do trabalhador.

Comunicação anual à ACT com relação nominal dos trabalhadores (231º/7 e Portaria 55/2010, de 21/1, alterada pela P. 108-A/2011, de 14/3).



4.4 – Descanso Compensatório de trabalho suplementar (229º):

Deixa de existir se prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado (Lei 23/2012), mas pode existir se previsto em IRCT, ou em ct.

Continua a existir, sem reduções, descanso compensatório no caso de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário ou parte (por regra 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos), correspondente às horas de descanso em falta ou, no caso de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, 1 dia, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas (90º/8).

A duração do descanso compensatório de trabalho normal prestado em dia de feriado em empresa não obrigada a suspender a laboração nesse dia, será de metade do número de horas prestadas, podendo o empregador optar por substituir este tempo de descanso pelo seu pagamento, com acréscimo de 50% na retribuição correspondente (269º/2).

4.5 – Pagamento do Trabalho Suplementar (268º, alterado pela Lei 13/2023):

Pagamento exigível se a prestação tiver sido prévia e expressamente determinada pelo empregador, ou realizada por forma a não ser previsível a sua oposição (268º/4).

a) Acréscimos até 100h anuais: Em dia útil acrescem ao valor/hora **25%** pela primeira hora ou fracção e **37,5%** por hora ou fracção subsequente. Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado, **50%** (268º/1).

b) Superior a 100h: passam os acréscimos referidos a **50%, 75% e 100%, respectivamente** (268º/2).

Por IRCT pode dispor-se diferentemente, mas apenas se em sentido mais favorável ao trabalhador, conforme revogação do 268º/3 pela Lei 93/2019 e conjugação com o art.º 3º/3, al. j).

4.6 – Descanso semanal (232º):

– **Obrigatório** pelo menos 1 dia/semana (por regra o domingo).

– **Complementar** só por IRCT ou contrato individual de trabalho, instituindo um período, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano (233º/3).

Deve ser gozado em continuidade o descanso semanal obrigatório e as 11h de descanso diário entre dias de trabalho (233º e 214º).

IV – Férias (237º a 247º):

(Sobre o respectivo **subsídio**, sempre devido, ver o artº 264º/2).

1 – Vencimento a 1 de Janeiro, por regra reportadas ao trabalho prestado no ano civil anterior.

2 – 22 dias úteis no mínimo (diferentes tipos de horários, como p. ex. o concentrado, turnos, etc., não alteram este mínimo e o regime geral estabelecido).

3 – Contagem:

a) Por dias úteis, que são de 2ª a 6ª feira, excepto feriados.

b) Para trabalhador que descansa em dias úteis contam-se os sábados e domingos desde que (também) não sejam feriados.

4 – **Revogada** a majoração até 3 dias anteriormente prevista (Lei 23/2012), **mas manter-se-á** se constante de IRCT (Ac. do TC 602/2013, de 24/10 acessível em www.tribunalconstitucional.pt e também do Contrato de Trabalho (por força da Lei 48-A/2014).

5 – **Duração:**

a) No ano de admissão **2 dias úteis** por cada mês de duração do contrato, com o máximo de 20, gozáveis após 6 meses completos de execução do contrato.

b) Nos anos subsequentes igual aos n.ºs 1 e 2 acima.

6 – Regras especiais:

- Cessação do contrato no ano civil subsequente   admissão ou contrato com duração não superior a 12 meses: férias na proporção da duração do contrato (245 ).
- Na cessação fora destas situações: pagamento das retribuições correspondentes às férias vencidas e ainda não gozadas, mais o pagamento das férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- Cessando o contrato após impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às retribuições por férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão (245 ).
- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, direito a férias nos termos do 5-a) da fl. anterior.

NOTAS: 1 – Se a duração do contrato for inferior a 6 meses, direito a 2 dias úteis por cada mês completo de duração, contando-se os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

2 – Os trabalhadores cônjuges, em união de facto ou economia comum, trabalhando na mesma empresa ou estabelecimento, deverão ter férias em idêntico período (241 /7 e Leis 6/01 e 7/01, de 11/5).

3 – Violação do direito a férias pelo empregador e eventual pagamento em triplo (246 ).

Dois exemplos:

A – Trabalhador admitido em 1/10/2021 e cujo contrato cessou em 31/12/2022: teve direito a férias na proporção da duração do contrato (459 dias),   razão de 22 dias úteis por ano (366 dias), ou seja, a **27,6 dias úteis** (245 /3).

B – Trabalhador admitido também em 1/10/2021, mas cujo contrato cessa em 15/01/2023 (15 dias mais em relação ao exemplo atrás): teve direito a 6 dias úteis no ano de admissão, mais 22 dias úteis de férias vencidas em 1/1/2022, reportadas ao trabalho em 2021, mais 22 dias úteis vencidas em 1/1/2023, reportadas ao trabalho em 2022 e mais 0,9 dias úteis por 15/365 de 22 dias úteis proporcionais ao trabalho em 2022, ou seja, **50,9 dias úteis** de férias.

V – Faltas (248º a 257º):

1 – Falta é a ausência do trabalhador do local onde deve prestar o trabalho, durante o período normal de trabalho diário (248º/1).

Não comparecendo por períodos parcelares, estes somam-se para determinação da falta (nº 2).

Faltas justificadas as previstas no art.º 249º/2* e **faltas injustificadas as aí não previstas** – 249º/3.

Atenção à alteração pela Lei 13/2023** do art.º 251º/1, a) e b), prevendo, na al. a), **até 20 dias** consecutivos de faltas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e na al. b), **até 5 dias** consecutivos por falecimento de parente ou afim no primeiro grau na linha recta não incluídos na al. anterior.

Comunicação e prova da ausência – art.ºs 253º e 254º, respetivamente.

As justificadas não afectam qualquer direito, mas há perda de retribuição nos casos do 255º/2.

As injustificadas são, para efeitos disciplinares, uma violação do **dever de assiduidade**, que passará a **violação grave** se for a 1 ou ½ período normal de trabalho imediatamente antes ou depois de dia, ou meio dia, de descanso, ou feriado. Neste caso, além da regra geral da perda de retribuição do tempo de ausência, **soma-se a perda** de retribuição dos dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta (256º/3).

*A Lei 93/2019 introduziu a al. f). A Lei 13/2023 introduziu-lhe a al. h).

** A Lei 13/2023 alterou, além do 249º/2,h), também os artºs 250º, 251º/1,a),b), 252º, 252º-A, 254º/2 e 5, 255º/2,d) e 257º/3 e 4.



2 – Casos especiais:

- Para bombeiros (art.º 26º do D.L. 241/07, de 21/6).
- Para dadores de sangue (art.ºs 6º e 7º da Lei 37/2012, de 27/8).

3 – Atrasos (256º/4):

Apresentação do trabalhador ao serviço com atraso injustificado:

a) Os atrasos no início ou reinício do trabalho diário, para além da perda da retribuição, terão os respectivos tempos adicionados para efeitos de determinação da falta (sendo falta a ausência do trabalhador ao período normal de trabalho diário – 248º). Além disso:

- Se o atraso for superior a 60 minutos em relação ao início do trabalho, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho, naturalmente com perda de retribuição;
- Se o atraso for superior a 30 minutos pode não aceitar a prestação durante a respectiva parte do período normal de trabalho.

VI – Cessação do Contrato de Trabalho/Poder disciplinar

1 – São proibidos os despedimentos sem justa causa, ou por motivos políticos ou ideológicos (338º e 53º da CRP).

2 – Cessação por Acordo (Revogação) – (349º):

a) É necessário que o **acordo seja escrito**, com data de celebração, data de início de produção de efeitos e indicação do prazo legal para cessação do acordo de revogação.

Se for estabelecida uma **compensação pecuniária** de natureza **global** presume-se que nada mais terá o trabalhador a exigir por créditos vencidos na relação laboral, ou por força da cessação.

Há que ter em atenção, no entanto, que, por alteração da Lei 13/2023 ao art.º 337º, os créditos dos trabalhadores não são susceptíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, usuais nestes acordos, salvo através de transação judicial (nº 3).

b) Cessação do Acordo de Revogação (350º):

O trabalhador tem direito ao **arrependimento em 7 dias**, podendo fazer cessar o Acordo, **salvo** se o documento estiver datado e com assinaturas objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

O reconhecimento deverá ser das assinaturas de ambas as partes (ver Ac. STJ, de 1/3/18 acessível em www.dgsi.pt e CJ, Tomo I/2018, p. 233).

3 – Introdução geral ao poder disciplinar (328º):

a) Sanções disciplinares: Repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação (nº 1). É matéria não imperativa, alterável, mas com condições, por IRCT (nº 2), mas não por contrato individual de trabalho (art.º 3º/5).

b) Limites na aplicação (nºs 3 e 4): é matéria relativamente imperativa (alterável em parte por IRCT, mas não por contrato individual).

c) Nenhuma sanção pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador (329º/6).

d) Notas:

1 – O Poder Disciplinar do empregador cessa com a cessação, a qualquer título, do contrato de trabalho (98º).

2 – Aqui, como em quase todas as matérias do Código do Trabalho, o conhecimento completo e correto dos direitos e deveres das partes implica a análise do IRCT aplicável, se existir (art.º 3º).

3 – Por regra, o poder disciplinar do empregador é um poder discricionário, exerce-o, ou não, como entender. No entanto, nas situações de assédio, tem o dever de o exercer (art.º 127º/1, al. 1)), e de afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, nomeadamente assédio (127º/1, al. a)).

e) Procedimento Disciplinar (PD), prescrição e caducidade (329º e 330º):

- **Início do Procedimento** – até 60 dias sobre o conhecimento da infracção pelo empregador ou superior hierárquico com poder disciplinar.
- **Direito de Exercício** – até 1 ano após a prática da infracção, salvo se constituir crime.
- **Iniciado o PD**, prescreverá se a decisão e notificação não forem efectuadas no prazo de 1 ano.
- **Ultrapassados os prazos *supra***, se for proferido despedimento será o mesmo ilícito (382º/1).
- **Caducidade da sanção** – 3 meses após a decisão, se não for efectivamente aplicada (330º).

A sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infrator.

Não pode aplicar-se mais que uma sanção pela mesma infracção.



4 – Procedimento disciplinar mínimo (para a aplicação de sanções exceto despedimento):

- a) **Nota de culpa** com a descrição circunstanciada dos factos;
- b) Prazo para **resposta ou** realização de audiência escrita;
- c) **Eventual Instrução;**
- d) **Decisão** fundamentada e sua **notificação, com a fundamentação,** ao trabalhador.

Notas: 1 – A hipótese de Procedimento totalmente oral parece não ser admissível, até pelo disposto quanto ao registo das sanções (332º), salvo, eventualmente, a repreensão oral e salvaguardado o direito de defesa.

2 – O prazo para questionar em Tribunal a sanção, **exceto despedimento**, será por regra de 1 ano após a sua aplicação, ainda que seja solução discutível, mas assim vêm decidindo os Tribunais.

3 – Já o prazo para questionar **este** despedimento será de 60 dias e por meio da ação especial “Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento” (art.º 387º do CT e 98º - B a P do CPT, respetivamente).

5 – Cessação por despedimento por facto imputável ao trabalhador (351º e sgs.):

É obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, tendo-se em vista o despedimento, com o formalismo estabelecido no CT (353º a 357º), prevendo-se um pouco menos de formalismo nas microempresas, exceto se for arguido um trabalhador membro da comissão de trabalhadores, ou delegado sindical (358º). Este procedimento pode ser utilizado para aplicação de qualquer sanção, tendo em conta que é mais garantístico que o previsto atrás.

Esta matéria é Imperativa (339º), como o é todo o capítulo VII do CT sobre a cessação do contrato de trabalho, salvo previsão em IRCT, nesta caso apenas sobre:

- Critérios de definição de indemnizações (ver tb. 391º/1);
- Prazos de procedimento e de aviso prévio;
- Valores de indemnizações dentro dos limites do CT.

Assim, é também matéria absolutamente imperativa face a contrato individual de trabalho, que a não pode regular (3º/5).

Reafirma-se que são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (338º) e **apenas constitui justa causa de despedimento** o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (351º/1).

Pode haver um procedimento prévio de inquérito, se necessário (352º), o qual interrompe os prazos de prescrição do direito ao exercício do poder disciplinar e de prescrição do início do procedimento se:

- for necessário, for conduzido de forma diligente e for enviada nota de culpa até 30 dias após a sua conclusão.

Pode haver suspensão preventiva do trabalhador (354º), com a notificação da nota de culpa ou depois. Antes disso apenas se justificado por escrito e nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa.

5A – Formalismo do PD:

a) Comunicação escrita da **INTENÇÃO** de despedir, se se visa o despedimento, juntando **NOTA DE CULPA** com descrição circunstanciada dos factos imputados (circunstâncias de tempo, modo e lugar) (353º). A violação deste comando pode provocar a invalidade do procedimento, logo a ilicitude do despedimento (382º). A notificação da nota de culpa “interrompe” a contagem dos prazos do 329º/1 e 2 (não do n.º 3 – 1 ano após a Instauração).

b) **Envio de cópia** à Comissão de Trabalhadores, se houver **e/ou** Associação Sindical respetiva se o trabalhador for representante sindical.

(Eventual violação constitui mera irregularidade, apenas punível como contra-ordenação.)

c) Resposta à nota de culpa (355º) – (direito facultativo do trabalhador. Omissão sem consequências)

- Prazo de resposta e de direito de consulta do processo: **10 dias úteis.**
- A violação constitui invalidade processual, logo, gera ilicitude do despedimento (382º).

Será o caso, p. ex., se o direito de consulta for dificultado ou onerado, como pretender-se que um trabalhador do escritório da empresa em Coimbra tenha de se deslocar para consultar o processo à sede da empresa, ou escritórios dos seus advogados, em Lisboa.

d) Instrução (356º):

Realização obrigatória, com limites, das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, fundamentando-o por escrito.

Cabe ao trabalhador assegurar a comparência, para inquirição, das testemunhas que indicar.

Se o empregador não realizar as diligências requeridas e obrigatórias haverá mera irregularidade processual, mas:

1) Se for reconhecida pelo juiz a justa causa de despedimento, o empregador será condenado a pagar uma indemnização correspondente a metade do que seria aplicável, não havendo direito a reintegração (389º/2).

2) Se for considerado sem justa causa, a irregularidade é consumida pela ilicitude do despedimento, com todas as consequências.

Se o procedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou a trabalhador no gozo de licença parental inicial (39º e 381º/d)), o empregador deve, após realizar as diligências requeridas, remeter cópia do processo à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, DL 76/2012, de 26/3), aplicando-se o art. 63º. Se o empregador não enviar o processo a solicitar o parecer à CITE haverá ilicitude do despedimento decretado.

Atenção à aplicação também deste art.º 63º no âmbito dos despedimentos por causas objectivas dos artºs 359º, 367º e 373º (63º, n.º 3, als. b) a d)).

Declarado ilícito o despedimento, o empregador, nestes casos, não se pode opor à reintegração requerida pelo trabalhador/a e caso este/a opte pela indemnização esta será agravada, tudo nos termos do art.º 63º/8.

(Estando-se perante gozo de licença parental complementar (51º) parecem não ser aplicáveis estas consequências especiais, mas será sempre uma contra-ordenação grave).



e) **Envio de cópia** integral do processo para parecer, finda a instrução, à Comissão de Trabalhadores e/ou Associação Sindical, se for caso disso.

A **violação** apenas constitui contra-ordenação.

f) Decisão:

Fundamentada e escrita, sendo ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente, no quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do empregador e o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros. Assim:

- **Ponderação da adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e ponderação, também, dos pareceres** dos representantes dos trabalhadores, se os houver.
- **Não podem ser invocados factos** não constantes da nota de culpa, ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.



- A decisão terá de ser proferida no prazo de 30 dias, sob pena de **caducidade** do direito de aplicar a sanção, contados:

- da recepção dos pareceres da Comissão de Trabalhadores, ou Associação Sindical, se for caso disso, ou do fim do prazo para os juntar ao processo (cinco dias úteis);

- não sendo caso disso, a partir da data da conclusão da última diligência de instrução (atenção à exceção do art. 63º, na Parentalidade).

g) Comunicação da decisão fundamentada, por cópia ou transcrição:

- ao trabalhador;
- à Comissão de Trabalhadores ou Associação Sindical, sendo caso disso.



A decisão produz os seus efeitos e, portanto, determina a cessação do contrato quando:

- chega ao poder do trabalhador;
- ou é dele conhecida (portanto mesmo porventura antes de chegar ao seu poder);
- ou não a recebendo em tempo oportuno isso seja só por culpa sua (p. ex. por mudança da sua morada que fornecera à empresa, não tendo comunicado a alteração).

A violação das exigências quanto à Decisão ou da Comunicação ao trabalhador, gera **invalidade** do procedimento e, por consequência, a **ilicitude** do despedimento (382º).

5B – Formalismo do procedimento disciplinar “sumário” – Para Microempresas (358º):

Aplicável, tendo em vista o despedimento, se não se optar pelo normal, o atrás descrito, **às Microempresas** (9 ou menos trabalhadores), **mas não se** o trabalhador for membro da Comissão de Trabalhadores ou Representante Sindical, em que será aplicável o procedimento normal.

O formalismo é igual ao do processo normal do 353º e sgs., **com as seguintes especialidades:**

a) São dispensados o envio do processo à Com. Tr. e/ou Ass. Sindical e, em conformidade, as obrigações conexas (ponderação dos seus pareceres e envio da decisão);

b) Quanto a prazos para decisão há também que cumprir, sob pena de caducidade:

1 – 30 dias contados do termo do prazo para resposta à nota de culpa, se o trabalhador não responder;

2 – Havendo diligências de prova, 30 dias contados da conclusão da última diligência.

c) A decisão é comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador.

Mantêm-se aqui neste procedimento também as exigências legais no âmbito da parentalidade (63º e outros).

As invalidades do procedimento geradoras de ilicitude do despedimento são as mesmas do processo normal, à exceção da não ponderação na decisão de eventuais pareceres de representantes de trabalhadores, dado que não são aqui obrigatórios.

VII – Causas objectivas de cessação do contrato

Estas causas, em que está afastada a imputação de culpa a qualquer das partes, são o despedimento colectivo, a extinção do posto de trabalho e a inadaptação.

Quanto ao despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho há que referir que a Lei 13/2023 aditou ao CT o art.º 338º-A, estipulando que, cessado o contrato, o empregador não pode, durante 12 meses, recorrer à terceirização dos serviços que foram assegurados pelo trabalhador despedido, sob pena de contraordenação muito grave.

A – Do Despedimento Colectivo (359º a 366º, com as alterações da Lei 13/2023 aos art.ºs 360º a 363º e 366º):

1) Noção.

2) Procedimento exigido (**salvo utilização, nos seus precisos termos, do Acordo** previsto nos art.ºs 10º e 10º-A do **DL 220/06**, de 3/11):

a) Comunicação da intenção de despedir às estruturas representativas dos trabalhadores ou, não havendo, aos potenciais visados, com os motivos, quadro de pessoal da empresa, critérios de selecção, número dos trabalhadores a despedir e categorias abrangidas, período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento e método de cálculo da compensação a conceder genericamente (360º/1 a 4).



b) Envio de cópia à ACT.

c) Fase de 5 dias de informações e negociação, elaborando-se acta das reuniões, com eventual participação da ACT (361º e 362º).

d) Decisão de Despedimento Coletivo proferida após acordo, ou, na sua falta, não antes de terem decorrido 15 dias sobre a comunicação inicial, comunicada a cada trabalhador e dando o aviso prévio legal de 15, 30, 60 ou 75 dias conforme a antiguidade de cada um (363º/1).A comunicação conterá o motivo do despedimento, a data de cessação do contrato e o montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis pela cessação.

e) Envio à ACT das atas e relação dos despedidos.

f) Pagamento do devido – ver adiante – até ao fim do aviso prévio (da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato).



B – Do Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho (367º a 372º):

1) Noção (367º).

2) Requisitos (368º):

a) Os motivos não poderão ser de culpa do empregador ou trabalhador;

b) Que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, considerando-se que, extinto o posto de trabalho, tal acontece se o empregador não tiver posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador;

c) Não existam contratos de trabalho a termo “concorrentes”;

d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.

3 – Situação de pluralidade de postos do trabalho, com posto de trabalho a extinguir (368º/2):

Atende-se à seguinte ordem de **prioridade de critérios** relevantes e não discriminatórios, por referência aos respectivos titulares:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

4 – Pagamento do devido ao trabalhador – ver adiante – até ao fim do prazo de aviso prévio (371º/4).

5 – Procedimento (salvo, também, a utilização do Acordo previsto no D.L. 220/06 e nos seus termos):

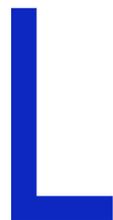
a) Comunicação às entidades representativas dos trabalhadores e trabalhador envolvido da necessidade da extinção, com os motivos justificativos, com justificação da necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho em causa e a sua categoria e com critérios para selecção dos trabalhadores a despedir.

b) Possibilidade de resposta em 15 dias e de ser requerida a intervenção da ACT nos primeiros 5 desses 15, que elaborará relatório no prazo de 7 dias após a recepção do requerimento (370º).

c) Decisão de despedimento, mas não antes de decorridos 5 dias sobre os 15, ou, sendo caso disso, sobre a recepção do relatório da ACT, ou sobre o termo do prazo para o seu envio, como referido no ponto anterior, que conterà o motivo da extinção, confirmação dos requisitos referidos no art.º 368º/1, prova da aplicação dos critérios se houve oposição à extinção, montante, forma, momento e lugar do pagamento de tudo o devido até ao termo do prazo de aviso prévio e data da cessação do contrato.

d) Comunicação da decisão ao trabalhador, às entidades suas representativas e à ACT, cumprindo o aviso prévio devido.

e) Cumprimento do estabelecido para o despedimento coletivo nos art.ºs 363º/4 e parte do 5 e art.ºs 364º a 366º, por força do 372º.



C – Despedimento por Inadaptação (373º a 380º):

1) Noção (373º).

2) Situações de inadaptação:

a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;

b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;

c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

É necessário que a inadaptação, sendo determinada pelo modo de exercício de funções pelo trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Mas será ainda inadaptação se trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção não cumprir os objetivos previamente acordados por escrito, em consequência do modo de exercício das funções e seja praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

d) Requisitos, comunicações, decisão e direitos do trabalhador nos art.ºs 375º a 379º.

VIII – Indemnização e Compensação por Cessação do Contrato

O legislador reserva o **termo indemnização** para as situações de **cessação ilícita** do contrato, seja promovida pelo empregador, seja pelo trabalhador, no caso da improcedência de justa causa alegada.

Também para as cessações ilícitas por violação das regras essenciais dos procedimentos respectivos, nos casos do procedimento disciplinar, por despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, incluindo naturalmente a própria ausência de procedimento.

Também considera indemnização a quantia a que o trabalhador tem direito por resolução sua do contrato, desde que naturalmente seja considerada procedente a justa causa que invocou nos termos do n.º 2 do art.º 394º.

As situações, no trabalho temporário, dos art.ºs 173º/6 e 177º/6, dão também direito a indemnização.

Como é indemnização o pagamento devido pelo trabalhador ao empregador do tempo de aviso prévio que não deu em caso de denúncia do contrato, ou por danos causados por essa falta (401º) ou na situação de abandono do trabalho (403º/5).

NESTAS INDEMNIZAÇÕES O LEGISLADOR NÃO MEXEU desde a sua fixação no CT de 2009 e que abordaremos mais adiante.



Alterou, sim, especialmente pelas Leis 23/2012, de 25/6, 69/2013, de 30/8 e 13/2023, de 3/4, a **Compensação**, termo que reserva para as situações **lícitas** de caducidade dos contratos a termo (344º e 345º); cessação da comissão de serviço (164º); resolução pelo trabalhador do contrato por prejuízo sério na transferência de local de trabalho (194º); resolução pelo trabalhador por prejuízo sério na **transmissão da empresa ou estabelecimento** (394º/3, d) e 396º/5, que remetem para o 286º-A e 366º); caducidade do contrato por morte do empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento total e definitivo de empresa (346º); cessação por iniciativa do Administrador de Insolvência (347º); cessação por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação (366º, 372º e 379º), matéria também a abordar mais à frente.

1 – Da Indemnização (Ilicitude do Despedimento – 381º a 392º):

A – Entre outras causas que poderão ser previstas em legislação específica, a ilicitude, a declarar por Tribunal Judicial, pode dever-se a:

- a) o despedimento promovido pelo empregador ter por base motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que invoque motivo diverso;
- b) improcedência do motivo justificativo invocado;
- c) não ter sido o despedimento precedido do respectivo procedimento;
- d) violação da consulta obrigatória à CITE nos termos do art.º 63º e 381º, d) (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial).

B – Sendo por facto imputável ao trabalhador, pode ainda ter origem em:

- e) irregularidades graves do procedimento, taxativamente referenciadas no Código e que geram a sua invalidade;
- f) ultrapassagem dos prazos de prescrição ou caducidade previstos no art.º 329º (direito de exercer o procedimento disciplinar; prazo para o seu início após ocorrência ou conhecimento dos factos alegadamente infracionários; prazo de duração máxima do procedimento).

L C – Sendo por causas objetivas (despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho e por inadaptação), a ilicitude do despedimento pode também resultar de:

g) **irregularidades ou omissões graves** do procedimento, taxativamente referenciadas nos art.ºs 383º a 385º do CT.

Dentre estas avulta o **não pagamento** da compensação e dos créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, o qual deverá estar efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Tal falta de pagamento, que por vezes o legislador apelida de “não pôr à disposição”, usando até as duas expressões indistintamente no despedimento coletivo, é, assim, **causa de ilicitude** e deve ser levada a rigor, como norma imperativa que é.

É frequente Empregador e Trabalhador fazerem acordos com cláusula de pagamento destes créditos em **prestações diferidas para além do fim do aviso prévio e cessação do contrato**, sobretudo nas cessações por acordo nos termos do DL nº 220/2006. Mas essa é uma prática de risco (ver, p. ex., o Ac. do TRP de 1/6/2015, em www.dgsi.pt considerando que uma tal cláusula não afasta a ilicitude do despedimento pelo não pagamento atempado).

D – A declaração de ilicitude do despedimento, nas situações assinaladas, gera as seguintes obrigações para o empregador:

a) indemnizar o trabalhador **por todos os danos causados**, patrimoniais e não patrimoniais, se os invocar, provar e a eles tiver direito nos termos previstos no C.Civ. para a indemnização por factos ilícitos (389º/1, a);

b) reintegrá-lo no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da categoria e antiguidade (389º/1, b).

c) compensá-lo pelas retribuições intercalares deixadas de auferir entre o despedimento e a decisão definitiva do tribunal que declare o despedimento ilícito (390º);

d) em substituição da reintegração o trabalhador tem o direito potestativo de optar por uma indemnização de antiguidade (391º);

e) o empregador, por seu lado, pode, mas apenas nos termos e situações do art.º 392º, requerer ao Tribunal que substitua a reintegração por uma indemnização, que será agravada.

Desenvolvendo:

Quanto à al. c) aqui acima, a **compensação pelas retribuições intercalares** pode ser diminuída, ou afastada, por força das deduções estabelecidas no 390º/2, a) a c), sendo que a da **al. a)** – importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento, **deve ser alegada e pedida** pela entidade patronal (ver, entre outros, o Ac. do S.T.J. de 12/4/12 acessível em www.dgsi.pt e C.J. Tomo II – 2012, p. 248), e as das **als. b)** – demora na propositura da acção e **c)** – subsídio de desemprego, **são de conhecimento officioso pelo juiz.**

Quanto à al. d) atrás, a **indenização é calculada** entre 15 e 45 dias de retribuição base mensal, mais diuturnidades (rbm+d), consoante a gravidade da alegada justa causa improcedente e o valor da retribuição auferida, multiplicada por cada ano completo de antiguidade, ou fração, com um mínimo de 3 meses.

A **antiguidade** do trabalhador **contar-se-á** desde a admissão na empresa e até à decisão judicial definitiva condenatória.

No caso, no entanto, de o direito à indenização de antiguidade **resultar de: oposição** à reintegração requerida pelo empregador e aceite pelo Juiz (392º), **ou** de o trabalhador ser **membro de estrutura** de representação coletiva de trabalhadores e optar pela indenização (410º/6), **ou ainda**, se se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental e optar pela indenização (63º/8), o cálculo far-se-á na base de entre 30 e 60 dias (e não 15 e 45), com o mínimo de 6 meses (e não 3).

Aplicam-se ainda estas contas agravadas se o **despedimento for abusivo** (331º), além de ilícito e nesta situação o **mínimo ainda passa para 12 meses** se o despedimento for motivado por o trabalhador exercer, ou se candidatar, ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores (331º/6, b)).

Referiu-se, **no caso do procedimento disciplinar com vista ao despedimento**, que as **irregularidades graves** do procedimento geram a sua invalidade e, logo, a ilicitude do despedimento e suas consequências.

Mas há, ainda, as meras irregularidades que não geram a ilicitude do despedimento e que, **à exceção de uma**, não dão qualquer vantagem ao trabalhador visado, podendo apenas ser punidas em sede de contra-ordenação laboral, instruída e aplicada pela ACT.

Essa exceção é a de que se o procedimento for deficiente **por omissão das diligências probatórias** referidas nos n.ºs 1 e 3 do art.º 356º (não realização de diligências requeridas ou não audição das testemunhas indicadas, ao menos no número mínimo estabelecido), **mas for declarada a existência de justa causa** de despedimento, o trabalhador **só** tem direito, **nada mais**, a uma indemnização correspondente **a metade do valor** da indemnização substitutiva da reintegração, calculada nos termos do n.º 1 do art.º 391º.

Naturalmente que se o Tribunal considerar que não houve justa causa para despedir, as consequências desta ilicitude são as aplicáveis, pois consomem a da irregularidade.

2 – Indemnização e Regras especiais no contrato de Trabalho a Termo (393º):

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento de indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, **que não deve ser inferior às retribuições** que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente.

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, é condenado na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Notas: 1 – Considerando a redacção da al. a), é claro que nestes contratos **não há lugar às compensações na retribuição** estabelecidas para os contratos sem termo e de que se falou atrás.

2 – É de esclarecer que estas consequências da ilicitude do despedimento nada têm a ver e não prejudicam o direito a compensação no caso de qualquer outra cessação lícita do contrato da iniciativa do empregador, o que será o normal se o termo ocorrer antes de apreciada a ilicitude do despedimento pelo Tribunal, ou após reintegração e ulterior cessação, salvo se for o próprio trabalhador a tomar a iniciativa da cessação.

3 – Da Compensação (Despedimento lícito):

O regime geral para a compensação nas cessações dos contratos e situações da pág. 49, é o **art.º 366º** do CT, apesar de incluído na Divisão do despedimento coletivo, por remissão expressa para este dos outros regimes.

Há, no entanto, duas exceções parciais para os **contratos a termo e os de trabalho temporário**, remetendo o 366º para o cálculo da compensação através dos artigos específicos destes contratos, o 344º e o 345º, como se verá mais adiante.

A redação atual do 366º foi introduzida pela **Lei n.º 13/2023** e assim, **desde 1/5/2023 temos que:**

a) O trabalhador tem direito a **compensação** correspondente a **14 dias** de retribuição base mensal e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mais o proporcional à fracção de ano, existindo (antes e desde 1/10/2013, pela Lei 69/2013, eram 12 dias, que assim se continuarão a contar até 30/4/2023, conforme art.º 35º/2 da Lei 13/2023).

b) O **valor dia** resulta da divisão da rbm e diuturnidades por 30.

c) A rbm e diuturnidades **a considerar para efeitos de cálculo** da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (a partir de 1/1/2023, $760,00 \times 20 = 15.200,00$ €).



d) O total da compensação não pode ser superior **a 12 vezes** a rbm e diuturnidades, com máximo de 240 vezes a rmmg (240 x 760,00€ = 182.400,00€).

e) A compensação é paga pelo empregador na totalidade, sem prejuízo de o trabalhador poder acionar o FGCT, nos termos de legislação específica – Lei 70/2013, de 30/8 e P. 294/13, de 30/9 – conforme alteração da Lei 13/2023.

f) Nos casos de despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho e inadaptação e ainda contratos a termo e trabalho temporário (366º/6), **presume-se que o trabalhador aceita** o despedimento quando recebe a compensação. Pode, no entanto, questioná-lo, questionar a sua licitude, naturalmente não recebendo a compensação, ou, tendo-a recebido, repondo-a à disposição do empregador na sua totalidade (366º/4 e 5).

IX – Compensação e Regras especiais nos Contratos a Termo (incluindo no Trabalho Temporário)

Reafirma-se que em caso de caducidade deste tipo de contratos promovida pelo empregador **se presume** que o trabalhador aceita a cessação quando recebe a totalidade da compensação, sem prejuízo de poder questionar outros direitos que entenda ter. Para questionar a cessação tem de entregar ou pôr à disposição do empregador a compensação recebida.

1 – Contratos a termo certo (344º/2, na redacção da Lei 13/2023):

A compensação devida por cessação do contrato por iniciativa do empregador **passa a ser de 24 dias** de rbm e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou/e fracção calculada proporcionalmente e desde a admissão.

2 – Contratos a termo incerto (345º/4, na redacção da Lei 13/2023):

Serão também **24 dias** de rbm+d por cada ano completo ou/e fracção calculada proporcionalmente.

Nos termos do art.º 366º verifica-se, também, que funcionam aqui os limites compensatórios de:

- a) **20 vezes** a rmmg como limite máximo da **retribuição** a considerar (€15.200 ao salário mínimo de 760,0 €) e;
- b) **o montante global** da compensação tem como máximos 12 vezes a rbm+d e 240 vezes a rmmg (182.400€).

Também aqui é o empregador quem paga a totalidade da compensação ao trabalhador, sem prejuízo do seu direito a socorrer-se do FGCT, como referido atrás.

X – Regras especiais transitórias nos contratos sem termo (art.º 5º do DL 69/2013)

1 – Para contratos celebrados antes de 1/11/11:

- a) **Até 31/10/12** a compensação é de **1 mês** de retribuição base mensal e diuturnidades por ano completo ou fracção;
- b) **De 1/11/12 a 30/9/13** passa de 1 mês para **20 dias**;
- c) **A partir de 1/10/2013** passa de 20 para **18 dias** mas apenas nos 3 primeiros anos de duração do contrato, se este a 1/10/13 ainda não durar há 3 anos e a partir daí são **12 dias**;
- d) A partir de 1/5/2023 passa para **14 dias**, sempre por ano completo e fracção.

Notas: 1 – Há compensação mínima de 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

2 – A retribuição base e diuturnidades a considerar para as contas após 1/11/12 não pode ser superior a 20 vezes a RMMG.

3 – Se em 31/10/12 a compensação encontrada atingir ou ultrapassar 12 x a rbm e diuturnidades, ou 240 x a rmmg, a compensação fica fixada nesse valor encontrado. De contrário continua a contar a antiguidade até as contas atingirem o máximo de algum desses valores (5º/5).

2 – Para contratos celebrados entre 1/11/011 e 30/9/013 (art.º 5º/ 3):

a) 20 dias de rbm+d até 30/9/013;

b) A partir de 1/10/13: - igual a c) e d) da pág. anterior (18, 12 e 14 dias, como atrás referido).

Notas: 1 – O trabalhador não tem direito a um mínimo de compensação.

2 – A rbm+d a considerar para as contas após 1/11/12 não pode ser superior a 20 vezes a rmmg (5º/4).

3 – Se, pelas contas a 30/9/13, o montante da compensação for igual ou ultrapassar 12 x a rbm+d do trabalhador, ou 240 vezes a rmmg, **a compensação fica fixada nesse montante**, sem mais influência da antiguidade posterior (5º/5). **Não sendo atingidos** os máximos referidos a essa data, a antiguidade continuará a contar, até se atingir qualquer desses máximos.

3 – Para contratos celebrados após 1/10/13:

Já não estaremos no domínio do regime transitório, mas em plena aplicação do art.º 366º do CT e suas alterações, conforme já *supra* explanado.

Um exemplo:

Contas para um contrato celebrado **antes de 1/11/11** e que só agora **em setembro de 2023 tenha sido feito cessar**. Serão, eventualmente, 4 ou 5 diferentes contas, até serem atingidos os limites legais, a saber:

- a) Desde a admissão e até 31/10/12 – **1 mês** de $\text{rbm}+\text{d}$ por ano de antiguidade, mais eventual fracção;
- b) De 1/11/12 a 30/9/13 – contas a **20 dias**;
- c) De 1/10/13 a 30/4/2023 – contas a **18 dias** até aos 3 anos de vigência do contrato, se for caso disso e contas a **12 dias** depois disso;
- d) Desde 1/5/2023 – contas a 14 dias.

Limites legais:

- 1) Se, reportadas a 31/10/12, as contas feitas à compensação, aquando da cessação do contrato, forem iguais ou superiores a $12 \times \text{rbm}+\text{d}$ ou a $240 \times \text{rmmg}$, fixam-se por esse valor encontrado;
- 2) Se o valor for inferior, continua a contagem da antiguidade, parando logo que se atinjam esses limites, **somando-se as contas resultantes das diferentes regras de cálculo.**

As regras das compensações vigoram “erga omnia”, impondo-se, portanto, também em sede de IRCT ou CT, atento o disposto no art.º 339º do C.T. que confere **imperatividade** ao respectivo capítulo.

Ressalvam-se as indemnizações, embora apenas dentro dos mínimos e máximos legais, **mas não as compensações** (ver os n.ºs 1 e 3 do 339º), sendo certo que as Leis 23/12, 69/13 13/2023, com interesse na matéria, também não excepcionam a possibilidade de alteração por IRCT ou CT.

Esta imperatividade, no entanto, parece sofrer uma compressão imposta pelo art.º360º, n.º 2, al. f), precisamente no âmbito das compensações, pois que indicia permitir que IRCT disponha diferentemente do art.º 366º, ou mesmo que o Empregador melhore as compensações legais via método de cálculo das compensações a conceder e do que deve informar aos trabalhadores interessados.

VIII – Cessação do Contrato de Trabalho por iniciativa do Trabalhador

Pode ocorrer por **Resolução** (com justa causa) – 394  a 399 , ou por **Denúncia** (com aviso prévio) – 400  a 402 . Há ainda a situação de **Abandono** (403 ).

1 – Resolução: Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. São tipificadas no art.  394 /2 as causas mais usuais, portanto não exclusivas, por comportamentos culposos do empregador, ou a si imputáveis, que se revestem de gravidade e consequências tais que justificam que o trabalhador não queira manter o ct.

E o n  3 do art.  refere-se, taxativamente, às causas não culposas, têm elas integrando o conceito de justa causa, que permitem que o trabalhador faça cessar imediatamente o contrato.

As causas culposas, como, p.ex., o não pagamento pontual da retribuição, as ofensas à integridade física ou moral do trabalhador, a lesão grave de garantias legais ou convencionais e outras, **darão ao trabalhador direito a indemnização**. As outras não.

Sobre a falta de pagamento pontual da retribuição:

De ressaltar que a falta de pagamento pontual da retribuição, quer seja culposa, devida a culpa do empregador, quer não culposa, como em caso de crise econ mica que lhe seja alheia,   fundamento de resolução e que, apesar de, porventura, de facto não ser culposa, dá direito a indemnização, por a **lei a considerar culposa** a partir do decurso de um determinado período de tempo.

É o que estabelece o 394 /5, para o caso de a falta se prolongar por período **de 60 dias**, naturalmente sobre o último dia de pagamento de cada retribuição ou se o empregador, antes de aquele período expirar, declarar por escrito ao trabalhador que não prevê o pagamento até ao seu termo.

Estamos aqui perante uma verdadeira presunção de culpa não ilidível, *juris et de jure*.

Conforme art.  395 , o trabalhador deve comunicar ao empregador a resolução do contrato, por escrito, no prazo de 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos, com a sua indicação sucinta. Em caso de presunção, serão 30 dias contados dos 60.

Indemnização ou compensação (396°):

A indemnização é calculada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade e fracção, com o mínimo de 3 meses.

Para os contratos a termo há mais um outro mínimo, que é a indemnização não poder ser inferior ao valor das retribuições vincendas até ao fim do contrato.

Se o trabalhador se opuser, justificadamente, à sua transferência com a transmissão do estabelecimento, terá direito à compensação nos termos do art.º 366º (396º/5).

Se não se provar, judicialmente, a justa causa, o empregador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos causados, em montante não inferior à falta de aviso prévio na denúncia do contrato (399º e 401º).

2 – Denúncia (400º a 402º): O trabalhador pode sempre fazer cessar o contrato, tenha, ou não, justa causa. Pode, até, arrepender-se e revogar a denúncia, nas condições do 402º.

Não tendo justa causa deve fazê-lo por escrito e **dar aviso prévio de 30 ou 60 dias**, consoante o contrato tenha durado até 2 anos, ou mais de 2 anos, respetivamente, **exceto nos contratos a termo. Nestes, serão 15 ou 30 dias**, consoante o contrato tenha durado menos de 6 meses, ou 6 meses ou mais.

Se não cumprir, total, ou parcialmente, o aviso prévio, terá de pagar ao empregador uma indemnização correspondente ao aviso prévio em falta, sem prejuízo de eventual indemnização superior por danos ocorridos e provados.

3 – Abandono (403º):

Se o trabalhador deixar de comparecer ao serviço e praticar factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar, considera-se que há abandono do trabalho, o qual equivale à denúncia do contrato.

Também há abandono, por presunção legal(nº 2), equivalente à denúncia, se o trabalhador estiver ausente do serviço durante pelo menos 10 dias úteis seguidos, sem informar o empregador do motivo da ausência.

Pode, no entanto, afastar a presunção, mas só se provar ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação.

O abandono, para valer como denúncia, tem de ser invocado pelo empregador por carta registada com aviso de receção a enviar ao trabalhador, contendo os factos constitutivos do abandono, ou da presunção.

Em caso de abandono, o trabalhador deve indemnizar o trabalhador pelo aviso prévio em falta, como atrás exposto (401º).

XI – Direito Colectivo – *É o Título III do CT, que não abordamos, aqui deixando apenas algumas indicações de matérias nele contidas.*

1 – Estruturas de representação colectiva de trabalhadores:

- a) Associações Sindicais;
- b) Comissões e sub-comissões de trabalhadores;
- c) Representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no trabalho;
- d) Outras estruturas previstas em lei específica, como os Conselhos de Empresa Europeus (404°).

2 – Crédito de horas de representantes de trabalhadores (408°);

3 – Faltas de representantes dos trabalhadores (409°);

4 – Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento (410°);

5 – Actividade Sindical na empresa (460° a 467°).