

# CADERNOS INFORMATIVOS



[www.idict.igt.gov.pt](http://www.idict.igt.gov.pt)

## Incumprimento e Cessação do Contrato



# CADERNOS INFORMATIVOS

## Incumprimento e Cessação do Contrato



Art.º 363º  
Princípio Geral

## O que acontece quando o trabalhador ou o empregador não cumprem os seus deveres?

Se uma das partes não cumpre com os seus deveres de forma culposa é responsável pelo prejuízo que causar à outra parte.

Art.º 364º  
Mora

## O que pode o trabalhador fazer se o empregador faltar de forma culposa ao cumprimento das prestações pecuniárias?

Neste caso o empregador constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.

O trabalhador pode suspender a prestação de trabalho decorridos 15 dias após o não pagamento ou resolver o contrato se passarem pelo menos 60 dias sobre o não pagamento.

Art.º 365º  
Poder  
Disciplinar

## Quem pode exercer o poder disciplinar sobre o trabalhador?

Enquanto vigorar o contrato de trabalho o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador.

No entanto este poder tanto pode ser exercido directamente pelo empregador, como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos em que o empregador o estabeleça.

Art.º 366º  
Sanções  
Disciplinares

## Quais as sanções disciplinares que o empregador pode aplicar ao trabalhador?

As que vêm previstas no Código, porque pode haver outras fixadas em instrumento de regulamen-

tação colectiva, são:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

No entanto há limites à aplicação destas sanções. Desde logo o da proporcionalidade: a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e não se pode aplicar mais de uma pela mesma infracção. Por outro lado, as sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e 90 em cada ano civil. Sempre que especiais condições de trabalho o justifiquem, é lícito elevar até ao dobro, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os limites atrás referidos.

Em caso algum, a perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

As sanções previstas no Código podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

**Art.º 367º**  
*Proporcionalidade*

**Art.º 368º**  
*Limites às Sanções  
Disciplinares*

**Art.º 369º**  
*Agravamento  
das Sanções  
Disciplinares*

## **Qual o destino da sanção pecuniária?**

O produto da sanção pecuniária reverte integral-

**Art.º 370º**  
*Destino da Sanção  
Pecuniária*

mente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, sendo o empregador responsável perante este.

Se ao trabalhador for aplicada a suspensão do trabalho com perda de retribuição, a retribuição perdida reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, sendo que não fica dispensado o pagamento das contribuições devidas às instituições de segurança social, tanto pelo trabalhador, como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

**Art.º 371º**  
*Procedimento*

## **Como deve proceder o empregador para aplicar uma sanção disciplinar ao trabalhador? E o trabalhador, o que pode fazer?**

O empregador só pode aplicar uma sanção depois de ouvido o trabalhador .

Para além do direito de recorrer à via judicial, o trabalhador pode reclamar para o superior hierárquico na competência disciplinar daquele que aplicou a sanção ou recorrer a mecanismos de composição de conflitos previstos em instrumentos de regulamentação colectiva, se existirem.

**Art.º 371º**  
*Procedimento*

## **Durante este procedimento o empregador pode suspender o trabalhador?**

Sim, pode. Mas só se a presença do trabalhador se considerar inconveniente. No entanto deve continuar com o pagamento da retribuição.

## Existe algum prazo para o exercício da acção disciplinar?

*Art.º 372º  
Exercício  
da Acção  
Disciplinar*

Sim. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias a seguir ao conhecimento da infracção por parte do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar.

*Art.º 373º  
Aplicação  
da Sanção*

Por sua vez ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, a infracção prescreve. Só há uma excepção: quando os factos constituírem também crime aplicam-se os prazos prescricionais da lei penal.

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

## E quando o empregador aplica ao trabalhador uma sanção abusiva?

*Art.º 374º  
Sanções  
Abusivas*

As sanções motivadas pelo facto do trabalhador ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência e ainda exercer, ter exercido ou querer exercer ou invocar os direitos que lhe assistem são consideradas sanções abusivas. Se dentro de 6 meses a contar destes factos for aplicada uma sanção sob a aparência de punição de outra falta ou o despedimento, presumem-se também estes como abusivos.

É ainda sanção abusiva a que resulta do facto do trabalhador exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores.

Art.   375   
Consequências  
Gerais da  
Aplica o de  
San o Abusiva

## O empregador que aplicar alguma san o abusiva fica obrigado a indenizar o trabalhador? Como?

Se a san o consistir no despedimento o trabalhador tem direito de optar entre a reintegra o e a indeniza o. Se se tratar de san o pecuniária ou suspensão, a indeniza o não deve ser inferior a 10 vezes a importância da san o ou da retribui o perdida.

Se a san o resultar do trabalhador exercer ou candidatar-se a fun es em organismos representativos dos trabalhadores, então os mínimos atrás referidos são elevados para o dobro e em caso de despedimento, a indeniza o não pode ser inferior   retribui o base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Art.   396   
Justa Causa de  
Despedimento

## Sendo o despedimento a mais gravosa das san es, quando   que o empregador tem justa causa para despedir o trabalhador?

De uma maneira geral sempre que o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências torne a continuidade da rela o de trabalho impossível, isso constitui justa causa para despedimento.

Entre outros comportamentos, podemos aqui elencar:

- desobediência ilegítima às ordens dadas pelos superiores hierárquicos;
- viola o dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores;

- falta de cumprimento diligente das obrigações confiadas;
- lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- falsas declarações quanto à justificação de faltas;
- faltas injustificadas que determinem prejuízo ou risco sério para a empresa, ou, independentemente disto, quando as faltas atingirem, em cada ano civil 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- prática, no âmbito da empresa, de violência física, injúrias, ofensas ou sequestro a trabalhadores, ao empregador ou aos elementos de corpos sociais;
- incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- reduções anormais de produtividade.

### É obrigatório haver registo das sanções disciplinares?

**Art.º 376º**  
Registo  
das Sanções  
Disciplinares

Sim. O empregador deve manter actualizado o registo das sanções disciplinares para o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requirem.

### Existe alguma garantia de que os créditos dos trabalhadores serão pagos?

**Art.º 377º**  
Privilégios  
Creditórios

Sim. Os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação, ou cessação gozam de um

**Art.   378 **  
*Responsabilidade  
Solidária das  
Sociedades em  
Rela o de  
Domínio ou  
de Grupo*

privilégio sobre os bens móveis do empregador que tem prioridade relativamente aos créditos dos impostos do Estado ou das autarquias locais.

Tem ainda um privilégio sobre os imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste actividade que tem igualmente prioridade sobre os créditos do Estado e das autarquias.

Pelos montantes desses créditos, vencidos há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e as sociedades que com ele se encontrem em rela o de participa es recíprocas, de domínio ou de grupo.

Também o sócio que por si ou juntamente com outros tenha o direito de designar gerente sem que os outros a tal possam obstar, assim como os gerentes, directores ou administradores, que tiverem tido uma actua o culposa na gestão social, poderão responder solidariamente por aqueles créditos.

**Art.   380 **  
*Garantia de  
Pagamento*

**Mas se as garantias descritas não forem suficientes para a satisfa o dos créditos dos trabalhadores, existe outra possibilidade de os satisfazer?**

Se, por falência ou insolvência do empregador, este não puder pagar os créditos emergentes do contrato, da sua viola o ou cessa o, a garantia do pagamento   assumida e suportada pelo Fundo de Garantia Salarial.

**Durante quanto tempo pode o trabalhador aguardar o pagamento dos seus créditos?**

Havendo cessa o do contrato o trabalhador tem

de reclamar judicialmente os seus créditos no prazo de um ano, sob pena de prescreverem. Mas os créditos que resultem da violação do gozo de férias, da aplicação de sanções abusivas ou de realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem ser provados por documento idóneo.

**Art.º 381º**  
*Prescrição e Regime de Provas dos Créditos Resultantes do Contrato de Trabalho*

## Quais as modalidades de cessação do contrato de trabalho que existem?

**Art.º 382º**  
*Proibição de Despedimento Sem Justa Causa*

Desde logo são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Assim, o contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogação;
- Resolução;
- Denúncia.

**Art.º 384º**  
*Modalidades de Cessação do Contrato de Trabalho*

## O empregador tem a obrigação de entregar algum documento ao trabalhador quando cesse o contrato de trabalho?

**Art.º 385º**  
*Documentos a Entregar ao Trabalhador*

Sim. O empregador é obrigado a entregar um certificado de trabalho, que indique as datas de admissão e de saída, bem como o(s) cargo(s) que o trabalhador desempenhou. Este certificado só pode conter outras referências a pedido do trabalhador. Além deste certificado é ainda obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais solicitados pelo trabalhador, como os previstos para efeitos de segurança social.

**Art.º 386º**  
*Devolução de Instrumentos de Trabalho*

## Existe algum dever por parte do trabalhador quando cessa o contrato de trabalho?

Sim. O trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e outros objectos que lhe pertençam. Se não o fizer responderá civilmente pelos danos causados.

**Art.º 387º**  
*Causas de Caducidade*

## Quais as causas de caducidade do contrato de trabalho?

São 3 as causas de caducidade do contrato de trabalho:

- quando se verifica o seu termo;
- em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

**Art.º 388º**  
*Caducidade do Contrato a Termo Certo*

## Como se processa a caducidade do contrato a termo certo? E do contrato a termo incerto?

**Art.º 389º**  
*Caducidade do Contrato a Termo Incerto*

O contrato a termo certo caduca no fim do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, e por escrito, a vontade de o fazer cessar.

Se o contrato caducar por declaração do empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação que corresponde a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o contrato tenha

duração menor ou igual a 6 meses ou mais de 6 meses.

O contrato a termo incerto caduca quando, ao prever a ocorrência do termo, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme este tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos, ou mais. Também aqui o trabalhador tem direito a uma compensação nos mesmos termos da referida para a caducidade do contrato a termo certo.

Se o empregador não cumprir a comunicação ao trabalhador a termo incerto, este tem direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

### **Os contratos de trabalho caducam com a morte do empregador em nome individual?**

Em princípio sim. Só assim não será se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se houver transmissão da empresa ou estabelecimento.

### **Os contratos de trabalho caducam com a extinção ou encerramento da empresa?**

Quando se dá a extinção da empresa, os contratos caducam, a não ser que se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento.

Também com o encerramento total e definitivo da empresa os contratos de trabalho caducam. Com as necessárias adaptações, o procedimento a seguir é o mesmo do despedimento colectivo. Isto

**Art.º 390º**  
*Morte do Empregador e Extinção ou Encerramento da Empresa*

**Art.º 390º**  
*Morte do Empregador e Extinção ou Encerramento da Empresa*

só não será assim no caso das microempresas, onde, porém, o trabalhador deve ser informado do encerramento com 60 dias de antecedência.

Pela caducidade do seu contrato nos termos atrás descritos tem o trabalhador direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, pela qual responde o património da empresa.

**Art.º 391º**  
*Insolvência e  
Recuperação  
de Empresa*

### **A declaração de insolvência do empregador faz cessar os contratos de trabalho?**

A declaração judicial de insolvência do empregador, só por si, não faz cessar os contratos de trabalho. No entanto, e apesar do administrador da insolvência dever continuar a satisfazer as obrigações contratuais para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for fechado definitivamente, ele pode, antes deste fecho, fazer cessar os contratos dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa.

Também aqui a cessação dos contratos de trabalho deve ser antecedida, com as necessárias adaptações, do procedimento previsto para o despedimento colectivo, salvo tratando-se de microempresas.

**Art.º 392º**  
*Reforma por  
Velhice*

### **O trabalhador pode continuar ao serviço depois de atingida a reforma por velhice?**

Sim, pode. Neste caso, se o trabalhador permanecer

ao serviço depois de passarem 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, ou se atingir 70 anos de idade, sem haver caducidade do vínculo por reforma, o seu contrato converte-se num contrato a termo. Este contrato, que não tem de ser reduzido a escrito, vigora pelo prazo de 6 meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem limite máximo. Para o fazer caducar o empregador tem de prestar um aviso prévio de 60 dias e o trabalhador um aviso prévio de 15 dias. A caducidade deste contrato não determina o pagamento de qualquer indemnização ao trabalhador.

### **O trabalhador e o empregador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo entre eles?**

Podem. Mas este acordo deve constar de um documento assinado por ambas as partes, contendo a data da sua celebração e a data de início dos efeitos.

Sempre que no acordo, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que já estão aí incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

### **E se o trabalhador se arrepender de ter feito este acordo?**

O trabalhador pode fazer cessar os efeitos do acordo de revogação até ao 7.º dia útil seguinte à data

*Art.º 393º  
Cessação  
por Acordo*

*Art.º 394º  
Exigência  
de Forma Escrita*

*Art.º 395º  
Cessação  
do Acordo  
de Revogação*

da respectiva celebração, mediante comunicação escrita. Se não for possível assegurar a recepção desta comunicação, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo. Se ao trabalhador tiverem sido pagas compensações pecuniárias em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho, este deve pôr esses valores, na sua totalidade e por qualquer forma, à disposição do empregador. O que atrás se disse não se aplica no caso de haver acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente assinado, com assinaturas reconhecidas notarial e presencialmente.

**Art.º 397º**  
*Noção*

## Quando é que há lugar a um despedimento colectivo?

**Art.º 91º**  
*Tipos de Empresas*

Sempre que houver uma cessação dos contratos de trabalho promovida pelo empregador, simultânea ou sucessivamente, no período de 3 meses, que abranja, pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa (até 10 trabalhadores) e de pequena empresa (de 10 a 50 trabalhadores) por um lado, ou de média (mais de 50 até 200) e grande empresa (mais de 200 trabalhadores) por outro, determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

**Art.º 398º**  
*Aviso Prévio*

## Como se processa esta decisão de despedimento?

Esta decisão deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, com indicação do motivo, com uma

antecedência de pelo menos 60 dias.

Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a 2 dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

Neste prazo pode ainda o trabalhador denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 3 dias úteis.

**Art.º 399º**  
*Crédito  
de Horas*

**Art.º 400º**  
*Denúncia*

### **Qual a compensação a que o trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito?**

**Art.º 401º**  
*Compensação*

A compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que não pode ser inferior a 3 meses. Por cada fracção de ano este valor é calculado proporcionalmente.

### **Quando é que se dá o despedimento por extinção do posto de trabalho?**

**Art.º 403º**  
*Requisitos*

É um despedimento justificado por motivos económicos, que não se reportam a actuação dolosa do trabalhador ou do empregador. É necessário que a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível, que não haja contratos a termo para as tarefas que correspondem ao posto de trabalho extinto, e não se aplique o regime do despedimento colectivo. Deve ser posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Art.º 403º  
Requisitos

## **Havendo vários trabalhadores a desempenhar funções idênticas, como se deve proceder?**

O empregador, na concretização dos postos de trabalho a extinguir, deve observar a seguinte ordem:

1. Menor antiguidade no posto de trabalho;
2. Menor antiguidade na categoria profissional;
3. Categoria profissional de classe inferior;
4. Menor antiguidade na empresa.

Art.º 403º  
Requisitos

## **O trabalhador que tenha sido transferido de outro posto de trabalho tem direito a reocupá-lo?**

O trabalhador que nos 3 meses anteriores ao início do procedimento de extinção tenha sido transferido para um posto a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este também tiver sido extinto.

Art.º 404º  
Direitos dos  
Trabalhadores

## **Qual a compensação a que o trabalhador despedido por extinção dos postos de trabalho tem direito?**

A compensação é a mesma da prevista para o despedimento colectivo, bem como os direitos dos trabalhadores relativos ao aviso prévio, ao crédito de horas e à denúncia.

Art.º 405º  
Noção

## **Quando é que se verifica um despedimento por inadaptação?**

Quando, determinadas pelo modo e exercício de funções do trabalhador, se verificam as seguintes

*Art.º 406º  
Situções  
de Inadaptação*

*Art.º 407º  
Requisitos*

situações que tornam praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho:

- Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- Avarias repetidas nos meios ligados ao posto de trabalho;
- Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

Para que possa haver lugar a este despedimento é necessário que cumulativamente se verifiquem os seguintes requisitos:

- Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, ou introdução de novas tecnologias, nos seis meses anteriores à comunicação de fazer cessar o contrato de trabalho;
- Tenha sido ministrada acção de formação adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho;
- Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, a possibilidade de adaptação ao posto de trabalho;
- Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;
- A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde imputável ao trabalhador.

Verifica-se ainda a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho, quando, no caso de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não foram cumpridos os objectivos previamente fixados e aceites por escrito, sendo tal determinado pelo exercício de funções. Para este despedimento   necessário que:

- A introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;
- A situação de inadaptac o não tenha sido determinada pela falta de condições de seguranca, higiene e saúde no trabalho imputável ao trabalhador.

Em qualquer das situações deve sempre ser posta   disposição do trabalhador a compensação devida.

**Art.   409 **  
*Direitos dos  
Trabalhadores*

## **Que direitos assistem a estes trabalhadores?**

Os mesmos direitos previstos na situação de despedimento colectivo, quanto a aviso prévio, crédito de horas, denúncia e compensação.

**Art.   410 **  
*Manutenção do  
Nível de  
Emprego*

De referir também que desta cessação do contrato de trabalho, não pode resultar diminuição do volume de emprego na empresa. A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 90 dias, a contar da cessação do contrato, ou por admissão de trabalhador ou por transferência de trabalhador em processo que vise a extinção do respectivo posto de trabalho.

## O trabalhador que tenha ocupado outro posto de trabalho pode voltar a reocupá-lo?

*Art.º 408º  
Reocupação  
do Anterior  
Posto de  
Trabalho*

Sim, se nos 3 meses anteriores à comunicação da necessidade de proceder ao despedimento, o trabalhador tiver sido transferido para o posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior.

## Como se processa o despedimento por facto imputável ao trabalhador?

*Art.º 411º  
Nota  
de Culpa*

Quando se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa para despedimento, o empregador comunica por escrito, ao trabalhador, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputáveis. A comunicação e a nota de culpa devem ser dadas a conhecer, na mesma data, à comissão de trabalhadores e, sendo o trabalhador representante sindical, à respectiva associação sindical.

## O trabalhador pode responder à nota de culpa?

*Art.º 413º  
Resposta  
à Nota  
de Culpa*

Pode e deve. Ele dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que julgue pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Art.º 414º  
Instrução

## Como se processa a instrução do processo?

O empregador procede às diligências de prova requeridas na nota de culpa, a não ser que as considere manifestamente desnecessárias, devendo neste caso dizê-lo fundamentadamente por escrito.

O empregador não é obrigado a ouvir mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

Depois de concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores, e, quando for caso disso, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Art.º 415º  
Decisão

## E quanto à decisão?

Art.º 416º  
Cessação

A decisão deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser proferida no prazo de 30 dias. São ponderadas as circunstâncias do caso, a culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido proferidos e não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou não referidos na defesa escrita do trabalhador, a não ser quando favoráveis ao trabalhador.

A decisão fundamentada é comunicada, por escrito, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, quando o trabalhador for representante sindical, à respectiva associação.

A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que o trabalhador dela tenha conhecimento, ou quando só por sua culpa não a recebeu oportunamente.

## Durante o procedimento o empregador pode suspender o trabalhador?

*Art.º 417º  
Suspensão  
Preventiva  
do Trabalhador*

Sim. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando a sua presença se mostre inconveniente.

Pode ainda esta suspensão ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador justifique por escrito que, olhando aos indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

## Quais as especificidades de todo este processo quanto às microempresas?

*Art.º 418º  
Microempresas*

Nas microempresas são dispensadas as formalidades relativas ao conhecimento da nota de culpa por parte da comissão de trabalhadores e da associação sindical, quanto à resposta à nota de culpa, bem como quanto à instrução e à decisão, a não ser quando o trabalhador seja membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical.

É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita onde diga o que considere relevante para o esclarecimento da verdade, podendo requerer a audição de testemunhas.

A decisão do despedimento deve ser fundamentada, dizendo quais os factos imputados ao trabalhador e ser-lhe comunicada por escrito.

Art.º 429º  
Princípio Geral

## Quando é que um despedimento é ilícito?

De uma maneira geral, sempre que:

- Não tiver sido precedido do respectivo fundamento;
- Se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de outro motivo;
- Forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Em cada um dos despedimentos promovidos pelo empregador há ainda uma série de circunstâncias que o tornam ilícito, como veremos a seguir.

Art.º 430º  
Despedimento por  
Facto Imputável ao  
Trabalhador

## Como saber se um despedimento por facto imputável ao trabalhador foi ou não lícito?

Este despedimento é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição (60 dias para o procedimento disciplinar a contar do conhecimento da infracção pelo empregador/um ano a contar do momento em que teve lugar, se os factos não constituírem crime) ou se o procedimento for inválido. O procedimento só é inválido quando:

- Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos legalmente previstos;
- Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório no que toca à resposta à nota de culpa, instrução ou audição de trabalhador no caso de microempresa;
- A decisão de despedimento e os seus fun-

damentos não constarem de documento escrito.

### Quando é que um despedimento colectivo é ilícito?

Art.º 431º  
Despedimento  
Colectivo

O despedimento colectivo é ainda ilícito quando o empregador:

- Não tiver feito as comunicações e promovido a negociação legalmente previstas;
- Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, havendo ou não acordo;
- Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que o trabalhador tem direito, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho; isto não será, porém, exigível na situação de insolvência e recuperação de empresa prevista no Código, nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação dos sectores económicos.

### Para além do princípio geral, quando é que pode ser ilícito o despedimento por extinção de posto de trabalho?

Art.º 432º  
Despedimento  
por Extinção  
do Posto  
de Trabalho

Sempre que o empregador:

- Não tiver respeitado os requisitos que cumulativamente se devem verificar;
- Tiver desrespeitado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir;

- Não tiver feito as comunicações previstas na lei;
- Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso de prévio, a compensação devida, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

**Art.º 433º**  
*Despedimento  
por Inadaptação*

## E o despedimento por inadaptação?

O despedimento por inadaptação é também ilícito quando:

- Faltarem os requisitos que cumulativamente se devem verificar;
- Não tiverem sido feitas as comunicações que o empregador deve efectuar;
- Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação devida, bem como os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

**Art.º 434º**  
*Suspensão  
de Despedimento*

## O trabalhador pode requerer a suspensão do despedimento?

Sim, o trabalhador pode requerer, através de providência cautelar, a suspensão preventiva do despedimento. Tem de o fazer no prazo de 5 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

**Art.º 435º**  
*Impugnação do  
Despedimento*

## Como fazer para impugnar o despedimento?

A ilicitude do despedimento só pode ser declarada

por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador, que tem um ano para o fazer a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que esta acção tem de ser intentada nos 6 meses seguintes à data da cessação do contrato.

Na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

### **O que acontece se o tribunal declarar o despedimento ilícito?**

*Art.º 436º  
Efeitos da  
Illicitude*

Neste caso o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados (patrimoniais e não patrimoniais) e a reintegrá-lo no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Se o despedimento tiver sido impugnado com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao fim do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido com a comunicação da nota de culpa ao trabalhador, não se podendo aplicar este regime mais do que uma vez.

### **O trabalhador tem direito a alguma compensação?**

*Art.º 437º  
Compensação*

Para além da indemnização referida na resposta anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do

despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, deduzindo-se aqui as importâncias que o trabalhador comprovadamente tenha obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

A esta compensação é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias seguintes ao despedimento.

*Art.º 437º*  
*Compensação*

## **O que acontece quando o trabalhador tiver auferido subsídio de desemprego?**

O montante de subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

*Art.º 438º*  
*Reintegração*

## **A reintegração é obrigatória?**

Não. O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

*Art.º 438º*  
*Reintegração*

## **O empregador pode opor-se à reintegração do trabalhador?**

Em certos casos, sim. Tratando-se de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a actividade empresarial. Não o poderá fazer, contudo, se a ilicitude do despedimento se fundar em

motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que o motivo invocado seja diferente, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criada pelo empregador.

### **E se o trabalhador não quiser ser reintegrado na empresa?**

Ele pode, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização. Cabe ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

Para a fixação do montante da indemnização o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

A indemnização não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

Se a oposição à reintegração por parte do empregador for julgada procedente, então a indemnização é calculada entre 30 e 60 dias, seguindo os termos enunciados atrás, sendo que não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

### **Há regras especiais para o contrato de trabalho a termo?**

De uma maneira geral, aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato.

*Art.º 439º  
Indemnização  
em Substituição  
da Reintegração*

*Art.º 440º  
Regras  
Especiais  
Relativas  
ao Contrato  
a Termo*

No entanto, se o despedimento for declarado ilícito, o empregador é condenado:

- No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal;
- Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, se o termo ocorrer depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

Art.º 441º  
Regras Gerais

### Há alguma situação em que o trabalhador possa fazer cessar o contrato de trabalho imediatamente?

Sim. Se houver justa causa o trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho imediatamente.

Podemos aqui elencar, como constituindo justa causa, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Ofensas à integridade física ou moral, liber-

dade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

### **Como se processa esta resolução por parte de trabalhador?**

*Art.º 442º  
Procedimento*

O trabalhador deve declarar a sua intenção por escrito, indicando de forma sucinta os factos que a justificam, nos 30 dias seguintes ao conhecimento desses factos. Se o fundamento for o da falta culposa do pagamento pontual da retribuição, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

### **Qual a indemnização a que este trabalhador tem direito?**

*Art.º 443º  
Indemnização  
Devida  
ao Trabalhador*

O trabalhador tem direito a uma indemnização por todos os danos sofridos (patrimoniais e não patrimoniais), indemnização esta a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

No caso de fracção de ano o cálculo far-se-á proporcionalmente, mas seja qual for a antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades. No caso de contrato a termo a indemnização não pode ser inferior a quantia correspondente às retribuições que se venceriam.

## **Art.º 444º**

*Impugnação da  
Resolução*

### **E se esta resolução do contrato não for lícita?**

Esta ilicitude pode ser declarada por tribunal judicial, em acção intentada pelo empregador, no prazo de um ano a contar da data da resolução, onde apenas são atendíveis os factos constantes da comunicação do trabalhador em que declara a intenção de se despedir.

## **Art.º 446º**

*Responsabilidade  
do Trabalhador em  
Caso de  
Resolução Ilícita*

Se for impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento o trabalhador pode corrigir o vício até ao fim do prazo para contestar, mas não mais de uma vez.

Esta resolução do trabalhador, quando não se prove a justa causa invocada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados que não pode ser inferior ao montante calculado quando há falta de cumprimento de aviso prévio.

## **Art.º 447º**

*Aviso Prévio*

### **O trabalhador que não tenha justa causa para se despedir tem de continuar vinculado àquele contrato de trabalho mesmo que não queira?**

Não. Esse trabalhador pode denunciar o contrato, desde que o comunique por escrito ao empregador,

com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade (este prazo pode ser alargado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho até 6 meses, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de responsabilidade ou representação).

### **E se se tratar de trabalhador vinculado por contrato a termo?**

*Art.º 447º  
Aviso Prévio*

Aqui o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior (no caso de contrato a termo incerto para o cálculo do prazo de aviso prévio atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato).

### **O que acontece quando o trabalhador não cumpre o prazo de aviso prévio?**

*Art.º 448º  
Falta  
de Cumprimento  
do Prazo  
de Aviso Prévio*

Neste caso fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, podendo ainda responder civilmente pelos danos eventualmente causados por não ter observado o prazo de aviso prévio ou por violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

**Art.   449 **  
Não Produção  
de Efeitos da  
Declaração de  
Cessação de  
Contrato

## O trabalhador pode arrepender-se da declaração de cessação do contrato que fez?

Em certas circunstâncias, sim. Quer se trate de cessação por resolução ou por denúncia, sem assinatura reconhecida notarial e presencialmente, ela pode ser revogada até ao 7.  dia seguinte   data em que chega ao poder do empregador. Se não for possível cumprir esta última disposição, o trabalhador deve remeter esta comunicação ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

Para a revogação ser eficaz   necessário que o trabalhador que eventualmente já tenha recebido as compensações pecuniárias pagas em sequência da cessação de trabalho, ponha, na totalidade, o seu valor   disposição do empregador.

**Art.   450 **  
Abandono do  
Trabalho

## Quando   que se fala em abandono do trabalho?

Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviç o acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de não o retomar.

Presume-se que há abandono quando o trabalhador se ausente do serviç o durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que comunique ao empregador qual o motivo, excepto se o trabalhador provar a ocorrência de motivo de forçá maior que o impediu de comunicar essa ausência.

## O que acontece quando há abandono do trabalho?

*Art.º 450º  
Abandono  
do Trabalho*

○ abandono do trabalho vale como denúncia do contrato. ○ trabalhador constitui-se na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior à que seria no caso de falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

○ empregador só pode invocar a cessação do contrato depois de comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

## DIRECÇÃO

Praça de Alvalade, 1 • 1794-073 LISBOA  
Tel.: 217 924 500 • Fax: 217 924 597  
igt@idict.gov.pt • www.idict.igt.gov.pt



### ALMADA

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 68  
2800-177 ALMADA  
Tel.: 212 766 231  
Fax: 212 753 178  
E-mail: almada@idict.gov.pt

### AVEIRO

Av. Dr. Lourenço Peixinho,  
98 - 1º  
3800-159 AVEIRO  
Tel.: 234 424 469  
Fax: 234 420 219  
E-mail: aveiro@idict.gov.pt

### BARREIRO

Av. Barbosa do Bucage, 14  
2830-002 BARREIRO  
Tel.: 212 170 510  
Fax: 212 170 528  
E-mail: barreiro@idict.gov.pt

### BEJA

Largo Escritor Manuel Ribeiro, 7  
7800-421 BEJA  
Tel.: 284 323 131/2  
Fax: 284 323 433  
E-mail: beja@idict.gov.pt

### BRAGA

Largo do Rossio da Sé  
4704-506 BRAGA  
Tel.: 253 609 560  
Fax: 253 613 368  
E-mail: braga@idict.gov.pt

### BRAGANÇA

R. Alexandre Herculano,  
138 - 2º - 3º  
5300-075 BRAGANÇA  
Tel.: 273 331 621/2  
Fax: 273 304 869  
E-mail: braganca@idict.gov.pt

### CALDAS DA RAINHA

Rotunda dos Arneiros, 6 C  
2500 CALDAS DA RAINHA  
Tel.: 262 840 470  
Fax: 262 840 473  
E-mail:  
caldas.rainha@idict.gov.pt

### CASTELO BRANCO

R. Rei D. Dinis, 10 - 1º  
6000-272  
CASTELO BRANCO  
Tel.: 272 340 530/7  
Fax: 272 322 999  
E-mail:  
castelo.branco@idict.gov.pt

### COIMBRA

Av. Fernão Magalhães, 447 - 1º  
3000-177 COIMBRA  
Tel.: 239 828 021/4  
Fax: 239 828 025  
E-mail: coimbra@idict.gov.pt

### COVILHÃ

R. Dr. Almeida Eusébio, 10  
6200 COVILHÃ  
Tel.: 275 319 110  
Fax: 275 335 128  
E-mail: covilha@idict.gov.pt

### ÉVORA

R. Miguel Bombarda, 58 - 1º  
7000-919 ÉVORA  
Tel.: 266 749 620  
Fax: 266 749 627  
E-mail: evora@idict.gov.pt

### FARO

R. Batista Lopes, 34 - 36  
8000-225 FARO  
Tel.: 289 880 200  
Fax: 289 828 253  
E-mail: faro@idict.gov.pt

### FIGUEIRA DA FOZ

R. da República,  
202 R/c Esqº  
3080-036 FIGUEIRA DA FOZ  
Tel.: 233 407 600  
Fax: 233 407 608  
E-mail: figueira.foz@idict.gov.pt

### GUARDA

R. Vasco Borges, 22  
6300-771 GUARDA  
Tel.: 271 211 141/61  
Fax: 271 210 451  
E-mail: guarda@idict.gov.pt

### GUIMARÃES

Av. Conde Margaride, 822 - 1º  
4814-518 GUIMARÃES  
Tel.: 253 421 760  
Fax: 253 421 779  
E-mail: guimaraes@idict.gov.pt

### LAMEGO

R. Dr. Justino Pinto de Oliveira  
5100 LAMEGO  
Tel.: 254 612 141  
Fax: 254 613 392  
E-mail: lamego@idict.gov.pt

### LEIRIA

R. Egas Moniz, Bloco 4  
2400-100 LEIRIA  
Tel.: 244 812 805  
Fax: 244 832 725  
E-mail: leiria@idict.gov.pt

### LISBOA

R. Gonçalves Crespo, 21  
1169-139 LISBOA  
Tel.: 213 576 005  
Fax: 213 524 500  
E-mail: lisboa.ai@idict.gov.pt

### PENAFIEL

Av. José Júlio, 263  
4560 PENAFIEL  
Tel.: 255 729 600  
Fax: 255 215 297  
E-mail: penafiel@idict.gov.pt

### PORTALEGRE

Av. Pio XII, Lote 11 - 2º Dº  
7301-856 PORTALEGRE  
Tel.: 245 300 030  
Fax: 245 300 047  
E-mail: portalegre@idict.gov.pt

### PORTIMÃO

R. Angola, 12 - R/c Esqº  
8500-547 PORTIMÃO  
Tel.: 282 420 660  
Fax: 282 420 665  
E-mail: portimao@idict.gov.pt

### PORTO

Av. Boavista, 1311 - 3º  
4149-005 PORTO  
Tel.: 226 085 300  
Fax: 226 006 746  
E-mail: porto.ai@idict.gov.pt

### SANTARÉM

R. Dr. Virgílio Arruda, 4 - R/c  
2000-217 SANTARÉM  
Tel.: 243 330 500/33  
Fax: 243 333 547  
E-mail: santarem@idict.gov.pt

### SÃO JOÃO DA MADEIRA

Av. Combatentes Grande  
Guerra, 117  
3700-088  
SÃO JOÃO DA MADEIRA  
Tel.: 256 201 760/9  
Fax: 256 831 086  
E-mail: sjmadeira@idict.gov.pt

### SETÚBAL

R. dos Aviadores, 6  
2900-257 SETÚBAL  
Tel.: 265 534 901  
Fax: 265 534 373  
E-mail: setubal@idict.gov.pt

### TOMAR

R. Serpa Pinto, 91-2º Dº e Esqº  
2300-592 TOMAR  
Tel.: 249 310 380  
Fax: 249 310 389  
E-mail: tomar@idict.gov.pt

### TORRES VEDRAS

Av. 5 de Outubro,  
23 - 1º Esqº  
2560-270 TORRES VEDRAS  
Tel.: 261 339 350  
Fax: 261 312 746  
E-mail: torres.vedras@idict.gov.pt

### VIANA DO CASTELO

R. de Aveiro, 116  
4900-495  
VIANA DO CASTELO  
Tel.: 258 809 100  
Fax: 258 809 109  
E-mail: vcastelo@idict.gov.pt

### VILA FRANCA DE XIRA

R. Alves Redal, 80 - 2º e 3º  
2600-098  
VILA FRANCA DE XIRA  
Tel.: 263 276 153/4  
Fax: 263 276 345  
E-mail: vfxira@idict.gov.pt

### VILA NOVA DE FAMALICÃO

R. Camilo Castelo Branco,  
Bloco 4 - 81  
4760-127 VILA NOVA DE  
FAMALICÃO  
Tel.: 252 322 041  
Fax: 252 313 288  
E-mail: vnfamalicao@idict.gov.pt

### VILA REAL

Av. Carvalho Araújo, 1  
5000-657 VILA REAL  
Tel.: 259 322 083  
Fax: 259 321 795  
E-mail: vila.real@idict.gov.pt

### VISEU

Av. Dr. António José d'Almeida,  
23 - 1º  
3510-046 VISEU  
Tel.: 232 424 121/2  
Fax: 232 437 215  
E-mail: viseu@idict.gov.pt