



Cerejeira Namora Marinho Falcão

Formas de cessação do contrato de trabalho
Tempo de Trabalho
Local de trabalho

23 de Setembro de 2025

shaping the **future**

Temas em análise

1

Formas de cessação do contrato de trabalho

- 1.1. Revogação do contrato e a problemática do acesso a subsídio de desemprego
- 1.2. Despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho
- 1.3. Procedimento disciplinar e despedimento com justa causa
- 1.4. Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador
- 1.5. Meios de reacção ao despedimento

- ❖ Temas analisados apenas à luz do Código do Trabalho.
- ❖ Recomenda-se, porém, a verificação da existência de regras especiais previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, em cada caso, se mostre aplicável.

2

Tempo de trabalho

- 2.1. Regras gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho
- 2.2. Formas de organização flexível do tempo de trabalho
- 2.3. Isenção de horário de trabalho
- 2.4. Trabalho por turnos
- 2.5. Trabalho nocturno
- 2.6. Trabalho suplementar

3

Local de trabalho

- 3.1. Determinação do local de trabalho
- 3.2. Alterações temporárias e definitivas do local de trabalho

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an Cauren member firm

1. A cessação do contrato de trabalho

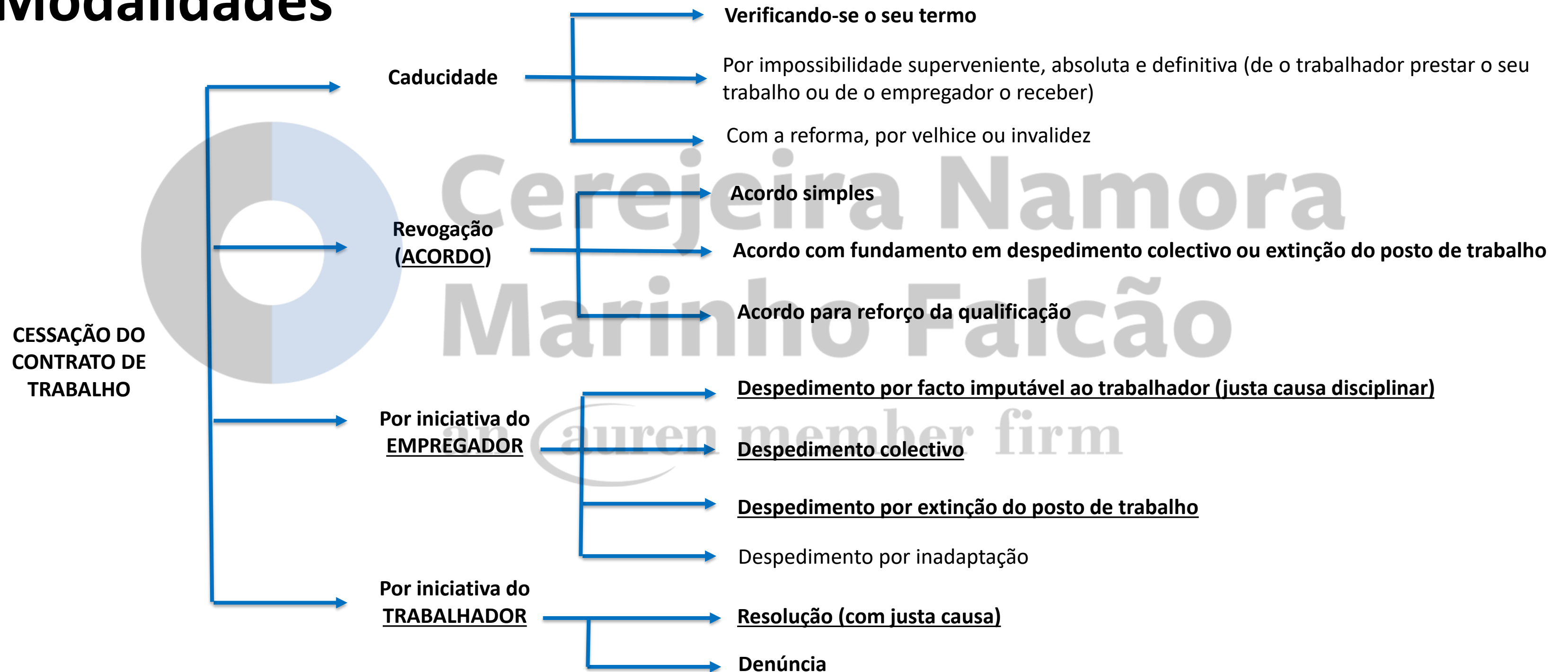
Regras gerais

- É **proibido o despedimento sem justa causa** ou por motivos políticos ou ideológicos.
- **Imperatividade do regime da cessação** – em regra não pode ser afastado por IRCT ou por contrato de trabalho.

Exceções:

- ✓ Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio podem ser regulados por IRCT;
- ✓ Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites do CT, ser regulados por IRCT.

Modalidades



Créditos laborais decorrentes da cessação de contrato

Créditos comuns a todas as modalidades de cessação

- Retribuição de férias e respectivo subsídio:
 - ✓ Correspondente a férias vencidas e não gozadas (sendo o período de férias considerado para efeitos de antiguidade);
 - ✓ Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- ❖ Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.
- Subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- Horas de formação.
- Outros créditos que, no caso concreto, se mostrem devidos.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an Cauren member firm

1.1. Revogação do contrato de trabalho e a problemática do acesso ao subsídio de desemprego

Acordo de revogação do contrato de trabalho

- Expressão da autonomia privada das partes.
- Meio extintivo do contrato de trabalho.
- Pode ser celebrado a qualquer momento e não é preciso justificar a extinção do vínculo contratual.
- ❖ Documento assinado por ambas as partes, que deve mencionar:
 - ✓ A data de celebração do acordo e a de início da produção de efeitos;
 - ✓ O prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação - **7 dias**.

Acordo de revogação do contrato de trabalho

Como se processa a cessação do acordo de revogação?

- **Comunicação escrita** dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.
 - Esta cessação só é eficaz se, **em simultâneo com a comunicação**, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
- ❖ A cessação do acordo de revogação **não é possível** no caso de acordo de revogação devidamente datado e cujas **assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial**, nos termos da lei.

Acordo de revogação do contrato de trabalho

Compensação pecuniária global

- Natureza facultativa.
- Presunção *ex lege* de inclusão de todos os créditos vencidos ou exigíveis à data da cessação.
- Princípio da liberdade contratual: não existe limite mínimo ou máximo.

Alteração ao artigo 337.º CT pela Lei n.º 13/2023 (Agenda do Trabalho Digno):
aditamento do n.º 3.

3 - O crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.



Envio das cessações para os tribunais

Acesso ao subsídio de desemprego

Quando é que um acordo de revogação pode permitir acesso ao subsídio de desemprego?

Para além de outras situações previstas no **artigo 10.º / 1 do Decreto-Lei 220/2006**, de 03/11, destacam-se:

- Acordo de revogação fundamentado em motivos que permitam o recurso ao despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho;
- Acordo de revogação que vise o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas.

Acesso ao subsídio de desemprego

Artigo 10.º / 4 do Decreto-Lei 220/2006, de 03/11

Acordo de Revogação fundamentado
em motivos de despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho

- Se ainda tiver **quota disponível**, tendo em conta a dimensão da empresa e o n.º de trabalhadores abrangidos.
- **Em cada triénio**, só são consideradas para efeitos de protecção no desemprego as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, nos seguintes termos e com observância do critério mais favorável:
 - ✓ Até **3** trabalhadores ou até **25%** do quadro de pessoal – empresas que empreguem **até 250 trabalhadores**;
 - ✓ Até **62** trabalhadores ou até **20%** do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores – empresas que empreguem **mais de 250 trabalhadores**.
- Nas situações em que a cessação do contrato de trabalho por acordo teve subjacente a convicção do trabalhador, criada pelo empregador, de que se encontram preenchidas as condições previstas no referido artigo 10.º /4 e tal não se venha a verificar
 - ✓ o trabalhador mantém o direito às prestações de desemprego,
 - ✓ ficando o empregador obrigado perante a segurança social ao pagamento do montante correspondente às prestações de desemprego efectivamente pagas ao trabalhador.

Acesso ao subsídio de desemprego

Artigo 10.º-A do Decreto-Lei 220/2006, de 03/11

Acordo de revogação
para reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas

- **Manutenção do nível de emprego:**
 - ✓ novo trabalhador;
 - ✓ contrato sem termo;
 - ✓ a tempo completo;
 - ✓ até ao final do mês seguinte ao da cessação do contrato de trabalho;
 - ✓ posto de trabalho a que corresponda o exercício de actividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação.
- **Não são aplicáveis as quotas.**
- Se as condições forem violadas, o trabalhador mantém o direito às prestações de desemprego, ficando o empregador obrigado perante a segurança social ao pagamento do montante correspondente à totalidade do período de concessão da prestação inicial de desemprego.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an Cauren member firm

1.2. Despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho

Despedimento colectivo

Cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de **3 meses**, abrangendo, pelo menos, **2 ou 5 trabalhadores**, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em **encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos**.

MOTIVOS DE MERCADO

Redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado.

MOTIVOS ESTRUTURAIS

Desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.

MOTIVOS TECNOLÓGICOS

Alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Despedimento colectivo

Comunicações

- O empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical ou, na falta daquelas, aos próprios trabalhadores:
 - a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
 - e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
 - f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- Os trabalhadores que sejam alvo do despedimento colectivo poderão designar, de entre eles, no prazo de **5 dias úteis** a contar da recepção da comunicação, uma **comissão representativa** com o máximo de **3 ou 5 membros**, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores.

Despedimento colectivo

Informações e negociações

- Nos **5 dias posteriores à data da comunicação**, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
 - ✓ Suspensão de contratos de trabalho;
 - ✓ Redução de períodos normais de trabalho;
 - ✓ Reconversão ou reclassificação profissional;
 - ✓ Reforma antecipada ou pré-reforma.

Despedimento colectivo

Intervenção do Ministério do Trabalho - DGERT

- A DGERT participa na negociação, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.
- Caso exista **irregularidade** (substantiva e procedimental) a DGERT deve **advertir o empregador** e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.
- A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.

Despedimento colectivo

Decisão

- Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido **15 dias** sobre a data da comunicação inicial, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do **motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.**

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Considera-se **despedimento por extinção de posto de trabalho** a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

Requisitos

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Havendo na secção ou estrutura equivalente uma **pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico**, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de **critérios relevantes e não discriminatórios**:

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

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Comunicações

- O empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador, comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva:
 - ✓ A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
 - ✓ A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
 - ✓ Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir.

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Consultas

- Nos **15 dias posteriores à comunicação**, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu **parecer fundamentado**, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos exigidos ou os critérios de selecção, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.
- Qualquer trabalhador envolvido ou entidade anteriormente mencionada pode, nos **3 dias úteis posteriores à comunicação** do empregador, **solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos do despedimento**, informando simultaneamente do facto o empregador, devendo ser proferida uma resposta nos sete dias seguintes à recepção do requerimento.

Despedimento por extinção do posto de trabalho

Decisão

- No prazo de **5 dias** após a recepção dos pareceres anteriormente referidos, o empregador pode proceder ao despedimento.
- A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:
 - ✓ Motivo da extinção do posto de trabalho;
 - ✓ Confirmação dos requisitos de extinção do posto de trabalho (artigo 368.º / 1 CT);
 - ✓ Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;
 - ✓ Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
 - ✓ Data da cessação do contrato.

Despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho

Aviso prévio

- A decisão de despedimento deve ser comunicada por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
 - ✓ **15 dias** - trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano;
 - ✓ **30 dias** - trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos
 - ✓ **60 dias** - trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos
 - ✓ **75 dias** - trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
- ❖ Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a **antecedência mínima de 3 dias úteis**, mantendo o direito a compensação.

Despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho

Compensação

- O trabalhador tem direito a compensação correspondente a **14 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade.
- Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação idêntica à que seria devida no caso de caducidade desses contratos (**24 dias**).
- O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

Despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho

Terceirização de serviços
Alteração Agenda do Trabalho Digno (01/05/2023)

Artigo 338.º-A Proibição do recurso à terceirização de serviços

1 - Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

2 - A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

1.3. Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

- Despedimento com justa causa traduz-se na sanção disciplinar máxima susceptível de ser aplicada ao trabalhador.
- Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

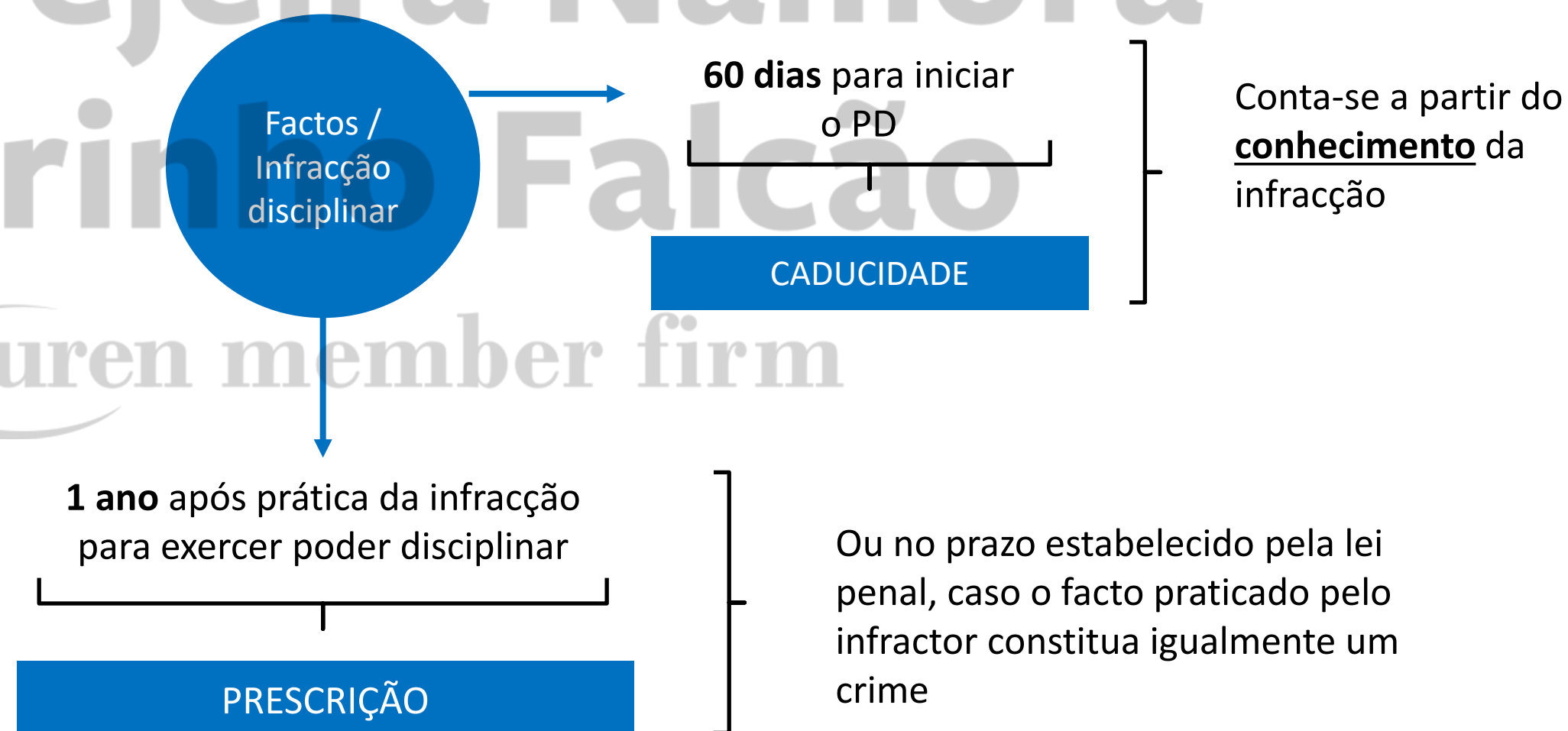
Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Constituem **justa causa**, nomeadamente, os seguintes comportamentos:

- a) **Desobediência ilegítima** às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) **Violação de direitos e garantias de trabalhadores** da empresa;
- c) **Provocação repetida** de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) **Desinteresse repetido** pelo cumprimento, com a diligência devida, de **obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho** a que está afecto;
- e) **Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa**;
- f) **Falsas declarações** relativas à justificação de faltas;
- g) **Faltas não justificadas** ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, **5 seguidas ou 10 interpoladas**, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) **Falta culposa** de observância de **regras de segurança e saúde** no trabalho;
- i) **Prática**, no âmbito da empresa, de **violências físicas, injúrias** ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) **Sequestro ou em geral crime contra a liberdade** das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) **Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial** ou administrativa;
- m) **Reduções anormais de produtividade**.

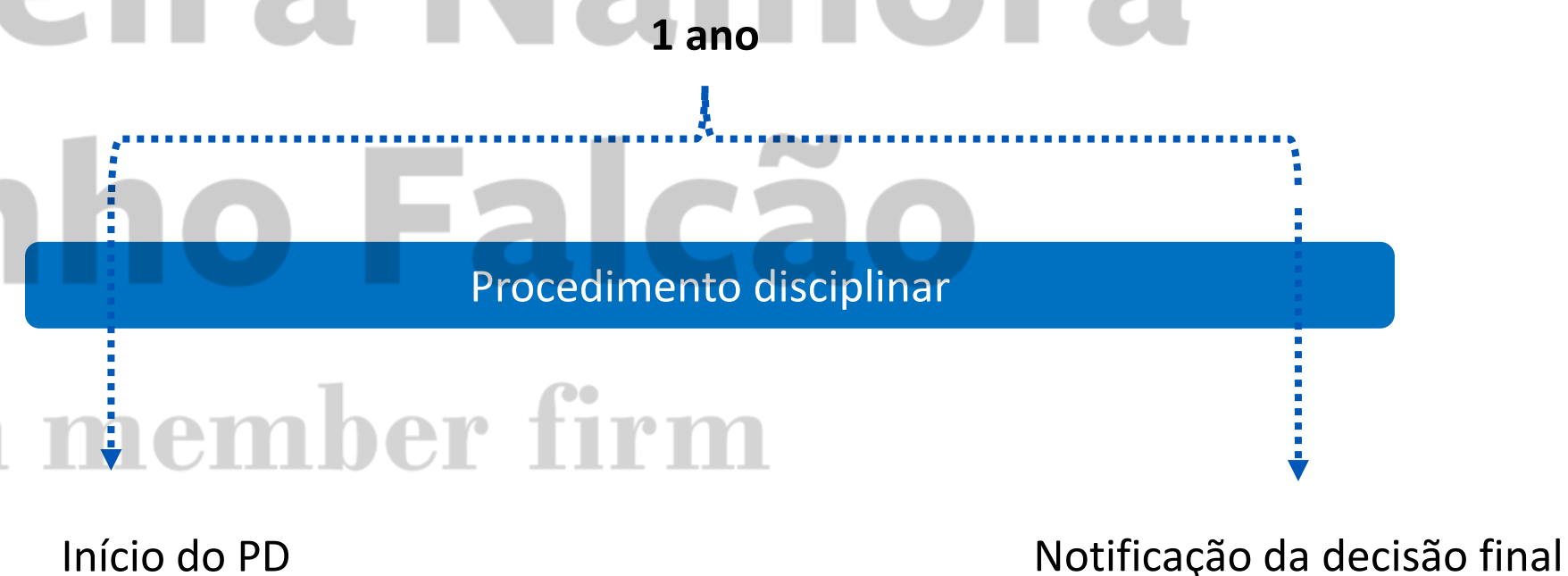
Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Prazos importantes



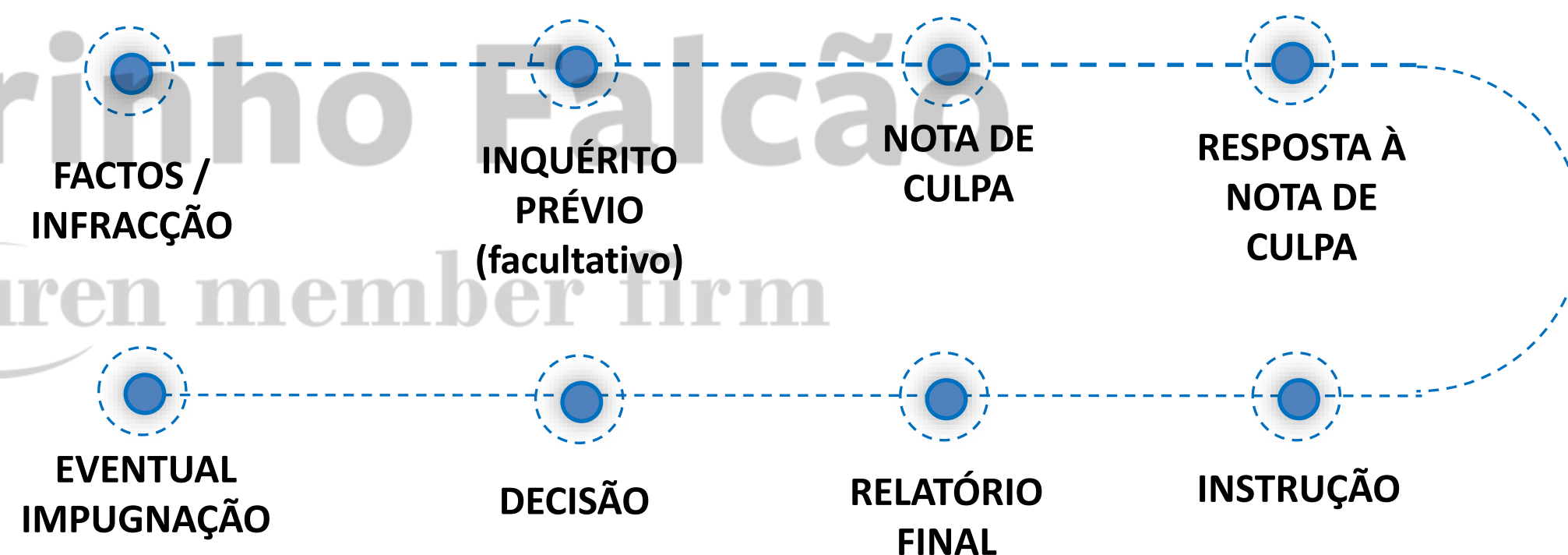
Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Prazos importantes



O procedimento **prescreve** no prazo de **1 ano** a partir da sua instauração quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da **decisão final**.

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa



Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Inquérito prévio

- Constituído pelo conjunto de actos necessários para o apuramento de factos com eventual relevo disciplinar.
- Necessário para fundamentar a nota de culpa, desde logo quando não se conhecem o infractor e/ou os contornos dos factos, ou seja, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que terão ocorrido.
- **Interrompe os prazos de caducidade (60 dias) e prescrição (1 ano)** desde que:
 - ✓ Iniciado nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares;
 - ✓ Conduzido de forma diligente;
 - ✓ Nota de culpa seja notificada até 30 dias após a sua conclusão.

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Nota de culpa

- Circunstâncias de Modo, Tempo e Lugar
- Comunicação escrita
 - ✓ Trabalhador
 - ✓ Comissão de trabalhadores
 - ✓ Associação sindical, se o trabalhador for representante sindical
- Nomeação de Instrutor
- Se o objectivo é despedimento tem de constar essa intenção na comunicação da nota de culpa.
- **Suspensão Preventiva:** 30 dias antes da Nota de Culpa ou com a notificação da Nota de Culpa -> Não implica perda de retribuição

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Resposta à Nota de Culpa

- **Prazo: 10 dias úteis**
 - ✓ Prazo de consulta do PD + Resposta à Nota de Culpa.
 - ✓ A resposta à Nota de Culpa é facultativa.
- **Na resposta:**
 - ✓ Indicar os vícios formais e procedimentais;
 - ✓ Contraditar os factos;
 - ✓ Requerer diligências probatórias.

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Instrução disciplinar

- O empregador (ou o instrutor nomeado) deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de **3 testemunhas por cada facto** descrito na nota de culpa, nem mais de **10 no total**.
- Compete ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar.
- **Prazo:** não está definido na lei, mas o empregador deve proceder de forma diligente e assegurar que notifica o trabalhador da decisão final antes de decorrido 1 ano sobre o início do procedimento.
- Depois da instrução, o empregador envia cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, no caso de representante sindical, à associação sindical, para emissão de parecer.

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Relatório final e decisão final

- **Relatório final:** feito pelo instrutor do procedimento disciplinar - resumo do processo, análise da prova, proposta de Decisão. Tem que respeitar o prazo para decisão final.
- Sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, o empregador deve proferir a **decisão** (fundamentada e por escrito) no prazo de **30 dias** a contar:
 - ✓ Da recepção dos pareceres ou decorrido o prazo para o efeito;
 - ✓ Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja delegado sindical, da última diligência de instrução;
 - ✓ Na ausência de instrução, da recepção da resposta à nota de culpa;
 - ✓ Na ausência de resposta à nota de culpa, do termo do prazo para responder.
- A decisão tem de ser fundamentada, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade do trabalhador.
- A decisão tem que ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador (e, sendo o caso, à comissão de trabalhadores e/ou associação sindical) e produz efeitos logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida (ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida).

Procedimento disciplinar e o despedimento com justa causa

Procedimento em caso de microempresa (menos de 10 trabalhadores)

- Caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são **dispensadas as seguintes formalidades**:
 - ✓ Remeter cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e à associação sindical (caso o trabalhador seja representante sindical);
 - ✓ Remeter cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.
- O empregador “pode” proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:
 - ✓ Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
 - ✓ 30 dias a contar da conclusão da última diligência.
- Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer uma destas alíneas, o direito de aplicar a sanção **caduca**.
- ❖ A decisão tem que ser comunicada, por cópia ou transcrição

1.4. Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

- Trata-se uma declaração fundamentada, isto é, que se funda na situação de justa causa.
- O trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho imediatamente – isto é, sem necessidade de avisar antecipadamente o empregador – sempre que se verifique uma situação de justa causa.
- É preciso que o comportamento da entidade empregadora, pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a manutenção da relação do trabalho.

Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

Justa causa subjectiva

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador.

Justa causa objectiva

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respectivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa.

Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

Procedimento a adoptar pelo trabalhador

- A declaração de resolução deve ser feita por escrito e com indicação sucinta dos factos que a justificam.
- A resolução tem de ser comunicada:
 - ✓ Nos **30 dias** seguintes ao conhecimento pelo trabalhador dos factos que a justificam;
 - ✓ Tratando-se de resolução fundada no incumprimento culposo da obrigação retributiva, **após os 60 dias, até ao 90.º dia**;
 - ✓ Tratando-se de resolução fundada na necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, **logo que possível**.

Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

Indemnização

- Verificando-se alguma das **causas subjectivas**, o trabalhador tem direito a uma indemnização a fixar **entre 15 e 45 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento, não podendo ser inferior a **3 meses** de retribuição base e diuturnidades.
- O valor da indemnização pode ser superior sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.
- **Tratando-se de contrato a termo**, o valor mínimo corresponde ao das retribuições vincendas, isto é, que se venceriam até ao esgotamento do prazo contratual que esteja em curso no momento da resolução.
- Se a causa da justa resolução assentar na *“transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa”*, a indemnização será calculada nos termos do artigo 366.º CT - 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

Revogação da resolução

- **Regra**: a declaração de resolução do contrato de trabalho pode ser **revogada** por escrito até ao 7º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.
- **Excepção**: caso a assinatura seja objecto de **reconhecimento notarial presencial**.
- Aplicam-se por remissão as regras respeitantes à cessação do acordo de revogação, presentes nos n.ºs 2 ou 3 do artigo 350.º CT.

Resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador

Impugnação da resolução

- A (i)licitude da resolução do contrato de trabalho pode ser objecto de acção judicial intentada pelo empregador.
- **Prazo – 1 ano a contar da data da resolução.**
- Apenas são apreciados os motivos que constarem da **comunicação da resolução**.
- Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º (denúncia sem aviso prévio)
 - ✓ **Indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de aviso prévio em falta**, sem prejuízo da **responsabilidade civil** pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

1.5. Meios de reacção ao despedimento

Meios de reacção ao despedimento

O despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- Se for devido a **motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos**, ainda que com invocação de motivo diverso;
- Se o **motivo** justificativo do despedimento for **declarado improcedente**;
- Se **não for precedido do respectivo procedimento**;
- Em caso de **trabalhadora grávida, puérpera ou lactante** ou de trabalhador **durante o gozo de licença parental inicial**, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o **parecer prévio** da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

Meios de reacção ao despedimento

O despedimento por facto imputável ao trabalhador (com justa causa disciplinar) é ilícito:

- Se se tiver decorrido 1 ano após a prática da infracção ou 60 dias após o início do procedimento disciplinar; ou
- Se o respectivo procedimento for inválido, isto é:
 - ✓ **Faltar a nota de culpa**, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
 - ✓ **Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;**
 - ✓ **Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa** ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
 - ✓ A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos legais.

Meios de reacção ao despedimento

O despedimento colectivo é ilícito:

- Se o empregador não tiver feito a comunicação inicial prevista nos termos já mencionados ou promovido a fase de informações e negociação;
- Se não tiver sido observado o prazo de 15 dias após a comunicação inicial para decidir o despedimento;
- Se o empregador não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Meios de reacção ao despedimento

O despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador:

- Não cumprir os requisitos deste despedimento;
- Não observar a ordem de critérios para determinar o trabalhador a despedir;
- Não tiver feito as comunicações iniciais;
- Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Meios de reacção ao despedimento

Tipos de acção e prazos

Impugnação de decisão de despedimento comunicada por escrito e fundada em procedimento disciplinar ou extinção do posto de trabalho ou inadaptação



Acção especial de **impugnação da regularidade e licitude do despedimento**
(artigo 98.º-B e seguintes do CPT)



O direito de acção está sujeito ao prazo de caducidade de **60 dias**
(artigo 387.º n.º 2 do CT)

Meios de reacção ao despedimento

Tipos de acção e prazos

Ilicitude de despedimento colectivo



A acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de **6 meses** contados da data da cessação do contrato

Na acção de apreciação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador

Meios de reacção ao despedimento

Tipos de acção e prazos

Demais casos de impugnação de despedimento



Meio processual próprio:
processo declarativo comum (artigos 51.º e seguintes CPT)



O prazo para propositura da acção e pedido dos créditos emergentes de despedimento ilícito prescreve decorrido **1 ano** a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

Meios de reacção ao despedimento

Efeitos da ilicitude do despedimento

- Pagamento de **indenização ao trabalhador** por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- **Reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa**, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
- O trabalhador tem ainda, direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento - **salários intercalares**.

Deduções:

- ✓ As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- ✓ A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- ✓ O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença que declare o despedimento ilícito, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Meios de reacção ao despedimento

Indemnização em substituição da reintegração

- **A pedido do trabalhador**
 - ✓ Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o montante, **entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.**
- **Indemnização em substituição da reintegração a pedido do empregador**
 - ✓ Em caso de **microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção**, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.
 - ✓ Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

Meios de reacção ao despedimento

Regras especiais relativas a contrato de trabalho a termo

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- No pagamento de indemnização dos 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;
- Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an auren member firm

2. Tempo de Trabalho

2.1. Regras gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho

Tempo de trabalho

O que é?

- Aquele durante o qual o trabalhador exerce a sua actividade.
- Aquele durante o qual o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação.
- As interrupções e os intervalos previstos na lei.

Interrupções e intervalos compreendidos no tempo de trabalho

- A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa.
- A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à **satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador** ou resultante de consentimento do empregador.
- A interrupção de trabalho por **motivos técnicos**.
- O **intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele**, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.
- A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Período normal de trabalho

O que é?

- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

Limites máximos

- Por regra, não pode exceder **8 horas por dia** e **40 horas por semana**.
 - ✓ Há **tolerância de 15 minutos** para transacções, operações ou outras tarefas de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil

Excepções aos limites máximos

- Trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores (aumento até 4 horas diárias);
 - Adaptabilidade;
 - Banco de Horas;
 - Horário concentrado;
 - Isenção de horário.
- ❖ **IMPORTANTE - artigo 211.º CT = limite máximo da duração média do trabalho semanal (48 horas, num período de referência, estabelecido em IRCT que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de 4 meses (ou de 6 meses em alguns casos relativos ao regime de adaptabilidade previstos no artigo 207.º, n.º 2).**

Intervalo de descanso

- O período normal de trabalho deve ser **interrompido** por um **intervalo de descanso**:
 - ✓ De duração **não inferior a 1 hora** nem superior a **2 horas**;
 - ✓ De modo que o trabalhador não preste mais de **5 horas de trabalho consecutivo** (ou 6 horas caso aquele período seja superior a 10 horas)
- **Redução ou exclusão do intervalo de descanso**
 - ✓ **Por IRCT**, pode ser permitida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior a 2 horas, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso
 - ✓ **Mediante requerimento do empregador à ACT**, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores e ao sindicato representativo do trabalhador, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Descanso diário

- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, **pelo menos, 11 horas seguidas** entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- **Não é aplicável em algumas situações:**
 - ✓ Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
 - ✓ Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou risco de acidente iminente;
 - ❖ Nestes dois casos, tem que se assegurado período de descanso que permita a recuperação do trabalhador
 - ✓ Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia com fundamento em característica da actividade, nomeadamente em serviços de limpeza;
 - ✓ Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção e em caso de acréscimo previsível de actividade no turismo, desde que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

Descanso semanal

- O trabalhador tem direito a, pelo menos, **1 dia de descanso por semana**, que por regra é o **Domingo (descanso semanal obrigatório)**.
 - ✓ O **dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo**, além de outros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:
 - Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
 - Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;
 - Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
 - Em actividade de vigilância ou limpeza;
 - Em exposição ou feira.
- Por IRCT ou contrato de trabalho, pode ser instituído um **período de descanso semanal complementar**, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

Dever de abstenção de contacto

- Dever introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 6/12.
- O empregador tem o dever de se **abster de contactar o trabalhador no período de descanso**, ressalvadas as situações de força maior.
- Constitui acção discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador (designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira) pelo facto de exercer o seu direito ao período de descanso.

Horário de trabalho

O que é?

- Determinação das **horas de início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**;
- Delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

Elaboração do horário de trabalho

- **Fixado pelo empregador** (salvo se individualmente acordado com o trabalhador), dentro dos limites da lei, designadamente:
 - ✓ Período de funcionamento aplicável;
 - ✓ Período normal de trabalho;
 - ✓ Intervalo de descanso;
 - ✓ Descanso diário;
 - ✓ Descanso semanal (obrigatório e, sendo o caso, complementar).
- ❖ O **mapa de horário** de trabalho deve ser **afixado no local de trabalho** a que respeita, em local bem visível.

Horário de trabalho

Alteração do horário de trabalho

- São aplicáveis as regras aplicáveis à sua elaboração.
- Deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.
- Deve ser afixada na empresa com **antecedência de 7 dias** relativamente ao início da sua aplicação ou **3 dias** em caso de microempresa.
- Estas regras não se aplicam se a alteração tiver duração **não superior a uma semana**, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva, e o empregador não recorra a este regime mais de **três vezes por ano**.

Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

Registo dos tempos de trabalho

- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, em local acessível e que permita a sua consulta imediata (incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho).
- Deve conter a indicação das **horas de início e de termo do tempo de trabalho**, bem como as **interrupções ou intervalos** que nele não se compreendam, para permitir apurar o número de horas prestadas por trabalhador, por dia e por semana.
- Conservação durante **5 anos**.



2.2. Formas de organização flexível do tempo de trabalho

Formas de organização flexível do tempo de trabalho

- Adaptabilidade
- Banco de horas
- Horário concentrado

Adaptabilidade

- Forma de organização do tempo de trabalho através da qual o período normal de trabalho é definido em **termos médios**, com base num **período de referência alargado**.
 - ✓ Período de referência é o intervalo de tempo durante o qual vigora o regime de adaptabilidade e em função do qual é determinada a duração média semanal do trabalho realizado.
 - ✓ Definido por instrumento de regulamentação colectiva (não superior a **12 meses**) ou, na sua falta, **4 meses**.
- Os períodos normais de trabalho são distribuídos de forma variável ao longo dos dias e das semanas, compreendidos pelo período de referência, **podendo o trabalhador prestar mais horas em determinada semana, compensadas com a prestação de menos em outras semanas**.
- **IMPORTANTE - artigo 211.º CT**

Adaptabilidade

Modalidades

Adaptabilidade por regulamentação colectiva

Artigo 204.º do CT

- Aumento do PNT até **4h/dia** e **60h/semana**
- PNT não pode exceder 50h em média num período de 2 meses

Adaptabilidade individual

Artigo 205.º do CT

- Aumento do PNT até **2h/dia** e **50h/semana**
- Redução do PNT até 2h/dia ou, por acordo, em dias ou meios dias, sem prejuízo do subsídio de refeição

Adaptabilidade grupal

Artigo 206.º do CT

Banco de horas

- Possibilidade de organização flexível do tempo de trabalho para fazer face a necessidades imprevistas de trabalho.
- Permite um determinado aumento do período normal de trabalho, desde que respeitados certos limites semanais e anuais.
- O trabalhador terá direito a **compensação** pelo trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
 - ✓ Redução equivalente do tempo de trabalho;
 - ✓ Aumento do período de férias;
 - ✓ Pagamento em dinheiro.

➤ **IMPORTANTE - artigo 211.º CT**

Banco de horas

Modalidades

Banco de horas por regulamentação colectiva

Artigo 208.º do CT

Aumento do PNT até **4h/dia** e
60h/semana, tendo como limite
200h/ano

Banco de horas grupal

Artigo 208.º - B do CT

Possibilidade de estender o regime de banco de horas ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica:

- ✓ Prevista no IRCT; ou
- ✓ Aprovada em referendo, por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger, com os seguintes limites: aumento do PNT até **2h/dia** e **50h/semana**, tendo como limite **150h/ano** -> Não pode vigorar por mais de 4 anos

Horário concentrado

- Possibilidade de o trabalhador cumprir o período normal de trabalho semanal acordado, prestando a sua actividade **concentradamente em apenas alguns dias da semana.**
- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado **até 4 horas diárias:**
 - ✓ **Por acordo** entre empregador e trabalhador ou por IRCT, para concentrar o período normal de trabalho semanal no **máximo de 4 dias de trabalho;**
 - ✓ **Por IRCT** para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no **máximo, 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos de, no mínimo, 2 dias de descanso,** devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada , em média, num **período de referência de 45 dias.**

➤ **IMPORTANTE - artigo 211.º CT**



2.3. Isenção de horário de trabalho

Cerejeira Naldino
Marinho Falcão
an Cauren member firm

Isenção de horário de trabalho

Requisitos

- **Acordo escrito;**
- Que o trabalhador se encontre **numa das seguintes situações:**
 - ✓ Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
 - ✓ Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
 - ✓ Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Isenção de horário de trabalho

Três modalidades

- **IHT total** – não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (modalidade supletiva)
- **IHT parcial ou limitada** – possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana
- **IHT modelada ou relativa** – observância do período normal de trabalho acordado
 - ❖ Não prejudica o direito a dia(s) de descanso semanal, a feriado e a descanso diário.
 - ❖ Registo dos tempos de trabalho continua a ser obrigatório.

Isenção de horário de trabalho

Retribuição específica por IHT

- Estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, **não inferior a:**
 - ✓ **1 hora** de trabalho suplementar por **dia** (IHT total e IHT parcial ou limitada);
 - ✓ **2 horas** de trabalho suplementar por **semana**, quando se trate de IHT com observância do período normal de trabalho (IHT modelada ou relativa).
- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição específica por IHT.



2.4. Trabalho por turnos

Cerejeira Natividade
Marinho Falcão
an Cauren member firm

Trabalho por turnos

O que é?

- Qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho.

Organização de turnos

- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os **limites máximos dos períodos normais de trabalho**;
- O trabalhador **só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal**;
- Os turnos no regime de laboração contínua e os trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, **1 dia de descanso em cada período de 7 dias**, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.



2.5. Trabalho nocturno

Cerejeira Naldino
Marinho Falcão
an Cauren member firm

Trabalho nocturno

- Na falta de previsão diferente em IRCT, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido **entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte**.
- É pago com acréscimo de **25%** relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia (com excepções previstas no artigo 266.º do CT)

Excepções:

- ✓ Em actividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno, designadamente espectáculo ou diversão pública;
- ✓ Em actividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período nocturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou de bebidas, ou farmácia, em período de abertura;
- ✓ Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.



Cerejeira Naldino

Marinho Falcão

an Cauren member firm

2.6. Trabalho suplementar

Trabalho suplementar

- Todo aquele que é **prestado fora do horário de trabalho**.
 - ✓ Caso especial trabalhadores em regime de IHT
 - ✓ Situações que não se compreendem na noção de trabalho suplementar
- **Quando pode ser prestado?**
 - ✓ Para fazer face a **acréscimo eventual e transitório de trabalho**, que não justifique a admissão de trabalhador;
 - ✓ Em caso de **força maior** ou quando se torne **indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves** para a empresa ou para a sua viabilidade.

Trabalho suplementar

Limites

- Microempresa ou pequena empresa - **175 horas / ano**
 - Média ou grande empresa - **150 horas / ano**
 - Trabalhador a tempo parcial - **80 horas / ano** (ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior)
 - Dia normal de trabalho - **2 horas;**
 - Dia de descanso semanal ou feriado - um **número de horas igual ao período normal de trabalho diário;**
 - Meio dia de descanso complementar - um **número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.**
- O trabalho suplementar prestado em caso de **força maior** ou quando seja **indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave** para a empresa ou para a sua viabilidade **só está sujeito ao limite** do período normal de trabalho semanal constante do artigo 211º, n.º 1 do CT

Trabalho suplementar

Pagamento do trabalho suplementar

- Retribuição horária com os seguintes **acréscimos**:

Até 100 horas:

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

Se exceder 100 horas:

- ✓ **50%** pela primeira hora ou fracção desta e **75%** por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- ✓ **100%** por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.



Apenas é exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido:

- Prévia e expressamente determinada pelo empregador; ou
- Realizada de modo a não ser previsível a sua oposição.

Trabalho suplementar

Descanso compensatório

- O trabalho suplementar **impeditivo do gozo do descanso diário** confere direito a descanso compensatório remunerado **equivalente às horas de descanso em falta**, a gozar num dos **três dias úteis seguintes**.
- O trabalho suplementar prestado em **dia de descanso semanal obrigatório** confere direito a **um dia** de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos **três dias úteis seguintes**.
- A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas, por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, apenas confere direito a descanso compensatório remunerado nos mesmos termos que o trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário (equivalente às horas de trabalho suplementar prestadas naquele dia, a gozar num dos três dias úteis seguintes).
- O descanso compensatório é marcado por acordo ou, na sua falta, pelo empregador.

Trabalho suplementar

Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

Estando preenchidos os requisitos legais, os trabalhadores são obrigados a prestar trabalho suplementar, não podendo recusar a sua prestação.

EXCEÇÕES

- Quando, havendo motivos atendíveis, os trabalhadores expressamente solicitem a sua dispensa.
- Certas categorias de trabalhadores, expressamente previstas no Código do Trabalho, não estão obrigadas a prestar trabalho suplementar, tais como:
 - ✓ A trabalhadora grávida;
 - ✓ O trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;
 - ✓ A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
 - ✓ O trabalhador menor, por regra;
 - ✓ Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
 - ✓ Os trabalhadores-estudantes, excepto por motivo de força maior;

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an  auren member firm

3. Local de Trabalho

Local de trabalho

- O **local de trabalho** é um **elemento essencial** da relação laboral
- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido
- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional

Local de trabalho

Transferência de local de trabalho

- O empregador pode **transferir** o trabalhador para outro local de trabalho, **temporária ou definitivamente**, nas seguintes situações:
 - ✓ Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço - **transferência colectiva**;
 - ✓ Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador – **transferência individual**.
- Esta possibilidade pode ser alargada ou restringida mediante acordo das partes, que caduca ao fim de 2 anos se o acordo não tiver sido aplicado.

Local de trabalho

Transferência de local de trabalho

- A transferência pode ser:
 - ✓ **Temporária** – não pode exceder **6 meses**, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
 - ✓ **Definitiva.**
- A decisão de transferência deve ser **comunicada** pelo empregador ao trabalhador
 - ✓ Por escrito
 - ✓ Devidamente fundamentada
 - ✓ Se temporária, indicando a duração previsível da transferência
 - ✓ Com **8** ou **30 dias** de antecedência, consoante se trate de transferência temporária ou definitiva



O empregador deve **custear as despesas** do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

Local de trabalho

Transferência de local de trabalho

Estando preenchidos todos os requisitos, a ordem de transferência é lícita e **há dever de obediência** do trabalhador.

MAS

No caso de transferência **definitiva**, o trabalhador pode **resolver o contrato**, se tiver **prejuízo sério**, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do CT

(14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente).

Local de trabalho

Transferência a pedido do trabalhador

- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:
 - ✓ Apresentação de queixa-crime;
 - ✓ Saída da casa de família no momento em que se efective a transferência.
- Neste caso, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.
 - ✓ Mas: trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.
- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional

Contactos

Cerejeira Namora
Marinho Falcão

Marta Silva
Associada Sénior
msa@cnmf.pt

Luís Oliveira Marques
Associado Principal
lom@cnmf.pt

an **Cauren** member firm

Siga-nos nas redes sociais



shaping the future





Cerejeira Namora Marinho Falcão



**Cerejeira Namora
Marinho Falcão**

an  auren member firm

an  auren member firm