



Associação Nacional dos Locadores de Veículos

# GUIA DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS

PARA EMPRESAS - COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS  
PELA LEI NÚMERO 13/2023, DE 4 DE ABRIL

SETEMBRO DE 2023

## GUIA DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS

### **ARAC – Associação Nacional dos Locadores de Veículos**

Av.ª 5 de Outubro, 70.º - 9.º  
1050-059, Lisboa

**Telefone:** 217 615 230

**E-mail:** [arac@arac.pt](mailto:arac@arac.pt)

[www.arac.pt](http://www.arac.pt)

Apesar do cuidado e rigor colocados nesta obra, devem os diplomas legais dela constante ser sempre objeto de confirmação com as fontes oficiais.

Registado na IGAC – Inspeção-Geral das Atividades Culturais sob o n.º de registo de obra 2717/2023 (27.09.2023)

© Todos os direitos reservados. Toda e qualquer reprodução desta obra, por fotocópia ou qualquer outro meio, sem prévia autorização do autor é ilícita.

ARAC - 2023



## Índice

Introdução.....	9
Contratos de trabalho.....	10
Situações equiparadas.....	10
Deveres de informação.....	14
Modo de prestar a informação.....	16
Minuta - Comunicação ao trabalhador dos elementos do contrato de trabalho no momento da sua celebração.....	19
Trabalhador no estrangeiro.....	21
Minuta - Comunicação ao trabalhador estrangeiro dos elementos do contrato de trabalho no momento da sua celebração.....	23
Modalidades de Contrato de Trabalho.....	25
Período Experimental.....	25
Contrato promessa de trabalho.....	26
Minuta - Contrato-promessa de trabalho.....	28
Contrato de trabalho a termo.....	30
Contrato de trabalho a termo certo.....	30
Minuta- Contrato de trabalho a termo certo.....	34
Contrato de trabalho a termo incerto.....	39
Minuta - Contrato de trabalho a termo incerto.....	42
Contrato de trabalho sem termo.....	47
Minuta - Contrato de trabalho sem termo.....	48
Contrato de Muito Curta Duração.....	52
Minuta – Contrato de Trabalho de muito curta duração.....	54
Trabalho a tempo parcial.....	59
Minuta - Acordo de alteração de tempo de trabalho de tempo parcial para tempo inteiro.....	62
Trabalho intermitente.....	64
Minuta - Acordo de trabalho intermitente.....	66
Teletrabalho.....	68
Minuta – Acordo de teletrabalho.....	77
Trabalho temporário.....	81
Minuta - Contrato de utilização de trabalho temporário a termo certo/incerto.....	85
Estágios Profissionais – Decreto-Lei número 66/2011, de 1 de junho.....	89



A retribuição.....	94
Suplementos Remuneratórios.....	99
Tempo de trabalho.....	102
Regimes de adaptabilidade e de horário concentrado .....	105
Minuta - acordo de adaptabilidade de horário.....	110
Banco de horas.....	112
Horário concentrado.....	114
Minuta - Acordo de concentração de horário .....	116
Regime da isenção de horário – Artigo 218.º , 219.º e 265.º .....	118
Minuta - Acordo para isenção de horário de trabalho.....	120
Trabalho por turnos.....	122
Trabalho noturno.....	123
Tempo de não trabalho.....	126
Férias.....	128
Faltas.....	133
Faltas justificadas.....	133
Faltas injustificadas.....	136
Determinação da atividade do trabalhador.....	138
Minuta - Acordo de alteração da categoria profissional do trabalhador .....	140
Minuta - Comunicação à ACT do acordo de mudança de categoria profissional do trabalhador .....	143
Minuta – Acordo de Mobilidade Funcional.....	144
Deveres das partes .....	146
Deveres do Empregador.....	146
Deveres do Trabalhador.....	149
Formação .....	151
Alteração do local de trabalho.....	152
Minuta - Acordo de transferência definitiva do local de trabalho .....	154
Minuta - Acordo de transferência temporária do local de trabalho .....	156
A cedência ocasional de trabalhador – Artigo 288.º a 293.º .....	158
Minuta - Acordo para cedência ocasional de trabalhador.....	160
Redução e Suspensão do contrato de trabalho .....	163
Procedimento.....	164
Suspensão do vínculo laboral.....	170



Minuta – Comunicações a efetuar em caso de redução ou suspensão do contrato de trabalho .....	171
Comunicação a realizar .....	171
Sanções disciplinares.....	173
Cessaç�o do contrato de trabalho .....	175
Den�ncia .....	177
Den�ncia durante o per�odo experimental .....	177
Minuta - Comunica�o da den�ncia do contrato durante o per�odo experimental .....	179
Den�ncia pelo trabalhador .....	180
Abandono do posto de trabalho.....	181
Minuta - Comunica�o cessa�o do contrato por abandono do posto de trabalho.....	183
Caducidade do contrato de trabalho .....	184
Caducidade do contrato de trabalho a termo certo.....	184
Minuta - Comunica�o da caducidade do contrato de trabalho.....	185
Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto.....	186
Minuta - Comunica�o da caducidade do contrato de trabalho.....	187
Revoga�o .....	188
Minuta - Acordo de revoga�o de contrato de trabalho.....	189
Despedimento.....	191
Despedimento por facto imput�vel ao trabalhador (com justa causa) .....	191
Minuta - Procedimento disciplinar com inten�o de despedimento .....	197
Auto de not�cia.....	197
Despacho inicial.....	198
Comunica�o ao arguido da sua suspens�o preventiva.....	199
Auto de Inquiri�o de testemunha da arguente.....	200
Comunica�o da nota de culpa .....	201
Nota de culpa.....	202
Auto de inquiri�o da testemunha do arguido .....	203
Relat�rio e proposta de decis�o.....	204
Comunica�o da decis�o ao trabalhador .....	205
Despedimento por extin�o de posto de trabalho.....	206
Minuta - Procedimento de despedimento por extin�o do posto de trabalho .....	214



Comunicação da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho.....	214
Comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	215
Comunicação da decisão de despedimento .....	216
Despedimento por inadaptação .....	217
Despedimento Coletivo .....	226
Procedimento disciplinar de despedimento coletivo .....	234
Comunicação da intenção de despedimento coletivo .....	234
Comunicação à direção-geral do emprego e das relações do trabalho (DGERT).....	236
Comunicação da decisão ao trabalhador .....	238
Resolução pelo trabalhador (Artigo 394.º e ss.) .....	239
Garantia de cumprimento das obrigações laborais.....	244
Elementos de Afixação Obrigatória no Estabelecimento – Deveres Gerais de Informação aos Trabalhadores.....	245
Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação.....	245
Minuta - Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação.....	247
Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho .....	251
Minuta – Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.....	252
Registo de processos de recrutamento .....	257
Proteção na Parentalidade.....	258
Minuta – Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade .....	262
Informações sobre os direitos e obrigações em caso de acidente de trabalho .....	266
Minuta - Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria direitos e obrigações do sinistrado e responsáveis em caso de acidente de trabalho ...	267
Informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento .....	270
Regulamento interno .....	271
Relatório único.....	272
Utilização de meios eletrónicos de vigilância à distância.....	275
Indicação de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicáveis.....	276



Mapa de horário de trabalho .....	277
Regra Geral .....	277
Pedido de autorização de redução ou exclusão de intervalos de descanso .....	279
.....	279
Comprovativo de celebração de acordo para alteração do horário de trabalho.....	280
Minuta – Mapa de horário de trabalho .....	282
Situação especial dos trabalhadores afetos à exploração de veículo automóvel.....	284
Férias.....	291
Afixação do mapa de férias .....	291
Arquivo de documentação obrigatória.....	292
Registo de tempos de trabalho (livro de ponto) .....	292
Minuta – Registo de tempos de trabalho.....	293
Trabalho suplementar .....	295
Noção de trabalho suplementar .....	295
Limites de tempo do trabalho suplementar .....	296
Registo de trabalho suplementar .....	297
Minuta – Mapa de registo de trabalho suplementar .....	298
O descanso compensatório de trabalho suplementar .....	299
Retribuição pela prestação de trabalho suplementar .....	299
Registo de trabalhadores.....	300
A título meramente exemplificativo, elaborámos um modelo de registo de trabalhadores, o qual se encontra disponível na página seguinte.....	300
Minuta – Registo de trabalhadores.....	301
Plano de formação .....	305
Fichas de aptidão dos trabalhadores.....	306
Consulta dos trabalhadores.....	307
Comprovativo de formação em segurança e saúde no trabalho .....	309
Comunicação de admissão de trabalhadores ou da cessação do contrato à Segurança Social.....	310
Acidentes de trabalho .....	312
Registo de sanções disciplinares.....	317
Anexo I (Montante das coimas a aplicar por contraordenação (Artigo 554.º Código do Trabalho).....	319



Anexo II – Regime de exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário (alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril) .....322





## Introdução

O conjunto da legislação laboral em vigor constitui matéria de grande importância para todas as empresas portuguesas, sobretudo num período em que têm sido operadas várias alterações no quadro laboral, merecendo especial destaque a Agenda do Trabalho Digno, a qual procedeu a várias alterações no Código do Trabalho.

A ARAC – Associação Nacional de Locadores de Veículos dedica uma especial atenção a todos os assuntos relacionados com as relações laborais e apoio constante às empresas suas associadas.

Com vista a facilitar o trabalho daqueles que no seu dia a dia têm de lidar com estas matérias, a ARAC resolveu elaborar e publicar um GUIA DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS, que estamos certos será de grande utilidade no dia a dia das empresas.

Trata-se de uma compilação com fins exclusivamente didáticos, não se procedendo a desenvolvimentos doutrinários ou jurisprudenciais.

O presente Guia pretende informar, de um modo simples e prático as obrigações que as empresas devem cumprir no seu dia a dia.

O Guia inclui ainda um conjunto significativo de minutas, as quais poderão constituir um precioso auxílio, não dispensando, no entanto, o aconselhamento jurídico de profissionais.

A elaboração deste Guia contou com a colaboração dos profissionais do Gabinete Jurídico da ARAC, aos quais manifestamos um sincero agradecimento.

Esperamos que considerem este Guia meritório do vosso apreço valorizando deste modo o trabalho rigoroso e sério de todos aqueles que nele colaboraram.

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida



## Contratos de trabalho

Nos termos do artigo 11.º do Código do Trabalho, define-se o contrato de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas no âmbito de organização e sob a autoridade destas<sup>1</sup>.”

O regime do contrato de trabalho é estudado e analisado no presente manual, que tem um teor maioritariamente prático, pelo que, a nível de situações equiparadas ao contrato de trabalho e de presunção de laboralidade, apenas será feita a ressalva devido às alterações ao regime levadas a cabo pela Lei número 13/2023, de 3 de abril, a qual passamos a analisar.

Num panorama onde cada vez se procura combater o recurso aos “falsos recibos verdes”, é crucial demonstrar as soluções oferecidas pelo Direito para lograr esse objetivo.

### Situações equiparadas

A alteração mais significativa ao nível do contrato de trabalho foi a operada no Artigo 10.º acerca das situações equiparadas ao contrato de trabalho. A prestação de trabalho sem subordinação jurídica, sempre que o prestador se deva considerar na dependência económica do beneficiário, passa a beneficiar das normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico. O mesmo se passa no que respeita à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, por via do disposto no Artigo 10.º-A, devendo ser assegurado aos

---

<sup>1</sup> A jurisprudência e a doutrina têm vindo, ao longo dos anos, a distinguir a figura do contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços. A distinção essencial centra-se em dois aspetos: no objeto do contrato (no contrato de trabalho existe uma obrigação de meios, de prestação de uma atividade intelectual ou manual, e no contrato de prestação de serviço uma obrigação de apresentar um resultado) e no relacionamento entre as partes; porquanto no contrato de prestação de serviços, a figura da subordinação jurídica encontra-se ausente, sendo este caracterizado por uma autonomia inexistente no contrato de trabalho.



prestadores em situação de dependência económica o acompanhamento por comissão de trabalhadores e associação sindical, que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes respeitem os princípios gerais relativos aos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) e requerem a consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor e, por fim, que a aplicação de IRCTs já existentes aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, dependa de escolha.

O número 2 do Artigo 10.º passou a estabelecer um critério para aferir da situação de dependência económica, encontrando-se nesta situação o prestador de trabalho que seja pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social. Deste modo, considera-se existir um único beneficiário quando o prestador desempenhe atividades para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, nos termos do Artigo 10.º, número 4.

É necessário que o prestador de serviço efetue uma declaração dirigida ao beneficiário da atividade, acompanhada do comprovativo que ateste que o prestador obtém daquele mais do que 50% do montante total da sua atividade, *ex vi* Artigo 10.º-B e Artigo 140.º, número 1 do C.R.C.S.P.S.S. Tal configura uma formalidade essencial.

A matéria relativa ao uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais, foi adicionada ao elenco de matérias que só podem ser afastadas por IRCT que disponha em sentido mais favorável ao trabalhador, tendo para o efeito sido



adicionada a alínea o) ao Artigo 3.º, Número 3. Ainda no âmbito do uso deste tipo de tecnologias, prescreve o Artigo 24.º, Número 3 que o trabalhador não pode ser discriminado na tomada de decisões baseadas em algoritmo ou outros sistemas de inteligência artificial.

Quanto ao disposto no Artigo 12.º, referente à presunção de laboralidade, o legislador continua o seu combate aos falsos recibos verdes ao estabelecer sanções mais graves para o empregador que incorra na contraordenação plasmada no Artigo 12.º, número 2. Assim, estabelece o número 3, alíneas a) e b) que em caso de reincidência são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias: privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos e a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

Foi aditado ao Código do Trabalho, o Artigo 12.º-A, que define os indícios que permitem presumir a existência do contrato de trabalho para o trabalho prestado nas plataformas digitais. Deste modo, opera a presunção de laboralidade nos casos em que a plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela, exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade, controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica, restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma, e, finalmente, exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras



atividades na plataforma através de desativação da conta. Outro indício é o facto de os equipamentos de trabalho pertencerem à plataforma ou serem por estas explorados a título de locação.

Esta presunção aplica-se às atividades relativas a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados que sejam operadas a partir de plataformas eletrónicas.

É importante assinalar, por fim, que a presunção pode ser ilidida, mediante prova de que o prestador exerce a sua atividade com autonomia e sem estar sujeito ao controlo, direção e poder disciplinar do empregador.

## Proibição de Discriminação

Nesta sede, há que ter atenção ao disposto no Artigo 17.º

O empregador não pode exigir ao candidato ou a trabalhador que sejam prestadas informações quanto aos seguintes aspetos:

- Vida privada do trabalhador, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação;
- Saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- Informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.
- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.



- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

A violação deste preceito constitui contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

Importa referir que, com a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, foi alargado o âmbito da invocação de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador, sendo ainda consideradas práticas discriminatórias, para estes efeitos, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão de carreira, nos termos do Artigo 25.º, números 6 e 7.

#### Deveres de informação

Previamente à celebração do contrato de trabalho a entidade empregadora está obrigada a prestar ao trabalhador as informações sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nomeadamente as previstas no Artigo 106.º, número 3, as quais passamos a enumerar:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;



- c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
- n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;



- p) O direito individual a formação contínua;
- q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do número 1 do artigo 158.º, nos números 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no número 2 do artigo 160.º;
- r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e r) pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do IRCT ou do regulamento interno da empresa.

A omissão de comunicação de algum dos elementos referidos anteriormente importa a prática de uma contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

#### Modo de prestar a informação

A informação constante do Artigo 106.º deve ser prestada por escrito, em documento(s) assinado(s) pelo empregador (Artigo 107.º, Número 1), sendo que esse dever se considera cumprido sempre que conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de

No caso de a informação ser prestada através de vários documentos, um deles deve conter os elementos constantes das alíneas a) a e), h), i) e o) do número 3 do Artigo 106.º, nos termos do número 2 do Artigo





contrato-promessa de contrato de trabalho, sem prejuízo de ter de ser cumprida nos seguintes prazos:

- Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato

Devem ser comunicadas ao trabalhador até ao prazo acima referido, em formato eletrónico ou em papel, as seguintes informações - Artigo 107º, número 4, alínea a):

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;

Quanto às demais informações, o empregador tem o prazo de um mês após o início da execução do contrato para as comunicar ao trabalhador - artigo 107º, número 4, alínea b).



O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos e, ademais, deve-se prestar essas informações à ACT, sempre que esta assim solicite (Artigo 107.º, números 5 e 6).

A violação do dever de prestar as informações por escrito, em documento(s) assinado(s) pelo empregador, contendo os elementos obrigatórios referidos e nos prazos respetivos constitui contraordenação grave por parte da entidade empregadora, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

A seguir à presente secção, encontra-se uma minuta da comunicação destas informações a prestar.



### Minuta - Comunicação ao trabalhador dos elementos do contrato de trabalho no momento da sua celebração

**Exmo. Senhor,**  
[NOME COMPLETO DO TRABALHADOR]

Nos termos e para os efeitos dos artigos 106.º e seguintes do Código do Trabalho, vem [IDENTIFICAÇÃO COMPLETA DA ENTIDADE EMPREGADORA] prestar-lhe as seguintes informações:

1. [Identificação completa da pessoa coletiva, com indicação, caso seja aplicável, de que esta pertence a outro grupo societário, bem como da sua sede];
2. [Indicação do local de trabalho do trabalhador, ou, não sendo este fixo, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, definindo, na medida do possível, o âmbito geográfico da prestação laboral];
3. [Indicação da categoria do trabalhador com descrição sumária das funções correspondentes];
4. [Indicação da data de celebração do contrato e do início da produção dos seus efeitos];
5. [Indicação do termo estipulado ou duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto];
6. [Indicação da duração das férias ou o critério para a sua determinação];
7. [Indicação dos prazos de aviso prévio e requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação];
8. [Indicação do valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos];
9. [Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e por turnos];
10. [Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e entidade seguradora];
11. [Indicação do IRCT aplicável, e entidades celebrantes];
12. [EM CASO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO, identificação do utilizador];
13. [Duração e termos do período experimental];



14. [Referência ao direito individual a formação contínua];
15. [EM CASO DE TRABALHADOR INTERMITENTE, Informações dos artigos 158.º a 160.º do Código do Trabalho];
16. [Regimes de proteção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pela Segurança Social];
17. [Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de IA que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção de emprego, bem como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional];

**Local, Data**

---

Pela Entidade Empregadora

---

Pelo Trabalhador



### Trabalhador no estrangeiro

Quanto ao trabalhador no estrangeiro, quando o contrato de trabalho for regulado pela lei portuguesa e o trabalhador exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, é obrigatório informar o trabalhador dos seguintes aspetos:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

As alíneas a) a d) foram reformuladas<sup>2</sup> com a Lei número 13/2023, de 3 de abril, de modo a melhor tutelar a posição do trabalhador, enquanto as alíneas e) a g) foram aditadas ao corpo do artigo.

A violação do dever de prestar estas informações constitui contraordenação grave (Artigo 108.º, número 3) por parte da entidade empregadora.

As informações constantes das alíneas b), c) e e) (ou seja, moeda e lugar de pagamento, possibilidade de repatriamento e condições e a retribuição a que o trabalhador tem direito no Estado de acolhimento em casos de

---

<sup>2</sup> A redação anterior do Artigo 108.º, número 1 era a seguinte:

Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;
- c) Condições de repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.



destacamento) podem ser substituídas por referência a disposições legais, IRCT ou regulamento interno de empresa que regulem essas matérias - artigo 108º, número 2.

A seguir à presente secção, encontra-se uma minuta da comunicação destas informações a prestar.



### Minuta - Comunicação ao trabalhador estrangeiro dos elementos do contrato de trabalho no momento da sua celebração

**Exmo. Senhor,**  
[NOME COMPLETO DO TRABALHADOR]

De modo a dar integral cumprimento ao disposto no artigo 108.º do Código do Trabalho, vem [IDENTIFICAÇÃO COMPLETA DA ENTIDADE EMPREGADORA] prestar-lhe as seguintes informações:

1. [Identificação completa da pessoa coletiva, com indicação, caso seja aplicável, de que esta pertence a outro grupo societário, bem como da sua sede];
2. [Indicação do local de trabalho do trabalhador, ou, não sendo este fixo, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, definindo, na medida do possível, o âmbito geográfico da prestação laboral];
3. [Indicação da categoria do trabalhador com descrição sumária das funções correspondentes];
4. [Indicação da data de celebração do contrato e do início da produção dos seus efeitos];
5. [Indicação do termo estipulado ou duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto];
6. [Indicação da duração das férias ou o critério para a sua determinação];
7. [Indicação dos prazos de aviso prévio e requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação];
8. [Indicação do valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos; COM MENÇÃO ESPECÍFICA DA RETRIBUIÇÃO A QUE TEM DIREITO NOS TERMOS DA LEI APLICÁVEL NO ESTADO DE ACOLHIMENTO, EM SITUAÇÕES DE DESTACAMENTO];
9. [Indicação dos subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável];
10. [Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e por turnos];



11. [Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e entidade seguradora];
12. [Indicação do IRCT aplicável, e entidades celebrantes];
13. [EM CASO DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO, identificação do utilizador];
14. [Duração e termos do período experimental];
15. [Referência ao direito individual a formação contínua];
16. [EM CASO DE TRABALHADOR INTERMITENTE, Informações dos artigos 158.º a 160.º do Código do Trabalho];
17. [Regimes de proteção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pela Segurança Social];
18. [Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de IA que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção de emprego, bem como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional];
19. [Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar];
20. [Indicação da moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie];
21. [Indicação da possibilidade de repatriamento e condições];
22. [Indicação de acesso a cuidados de saúde disponível];
23. [Indicação do *site* oficial do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento];

**Local, Data**

---

Pela Entidade Empregadora

---

Pelo Trabalhador





## Modalidades de Contrato de Trabalho

### Período Experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, devendo as partes agir em conformidade.

Recai sobre o empregador um dever de informação perante o trabalhador quanto às condições e à duração do período experimental. Recordamos que o documento do qual constem estas informações deve ser facultado ao trabalhador até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato. Caso não o faça, presume-se que as partes acordam na exclusão do período experimental, o que se traduz numa inversão do regime anterior<sup>3</sup>, de acordo com o plasmado no artigo 111.º, número 4.

Quanto a trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, nos termos do artigo 112.º, número 5, o período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo celebrado com outro empregador tenha sido igual ou superior a 90 dias. Ou seja, se o trabalhador teve um contrato que vigorou durante 90 dias deve-se reduzir o período experimental. Se, por outro lado, o contrato vigorou durante mais do que 90 dias, este deve ser excluído<sup>4</sup>.

As partes podem sempre acordar na exclusão do período experimental, através da consagração dessa vontade em contrato de trabalho ou em IRCT

<sup>3</sup> Em que, no caso de falta de comunicação, se presumia que a duração do período experimental corresponderia ao consagrado na lei.

<sup>4</sup> De notar que esta alteração segue a linha do entendimento do Ac. TC número 318/2021, de 18 de Maio, que “Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, número 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei número 93/2019, de 4 de setembro, na parte que se refere aos trabalhadores que «estejam à procura do primeiro emprego», quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)”. O mesmo se aplica aos estágios profissionais com avaliação positiva, desde que tenham avaliação positiva e que tenham sido para a mesma atividade, nos últimos 12 meses, de acordo com o Art.º 112.º, número 6.



(Artigo 112.º, número 7). De todo o modo, para efeitos de antiguidade do trabalhador, o tempo de período experimental é relevante.

No que respeita à denúncia do contrato durante o período experimental, o Artigo 114.º, número 3 dispõe que se este durar mais do que 120 dias, o prazo de aviso prévio para a ser de 30 dias (e não de 15, como na versão anterior da lei).

Quanto aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e aos desempregados de longa duração, nos termos do número 6 do mesmo artigo, o empregador deve comunicar à ACT, mediante formulário eletrónico para o efeito, a denúncia do contrato durante o período experimental nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato.

Estabelece-se ainda, nos termos gerais, (nos termos do artigo 334.º do Código Civil), a ilicitude da denúncia efetuada em abuso de direito. O carácter abusivo da denúncia efetuada nestes termos só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, tendo os mesmos efeitos do que um despedimento ilícito, de acordo com os números 7 e 8 do mesmo artigo, quanto ao direito do trabalhador de reclamar: indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, reintegração na empresa ou indemnização em substituição e compensação pelas retribuições intercalares.

A violação de qualquer destes preceitos configura contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

### Contrato promessa de trabalho

A contratação de um trabalhador pode ocorrer de diversas formas, nomeadamente, através da celebração direta de um contrato de trabalho, ou mediante um procedimento prévio através da celebração de um contrato-promessa de trabalho, o qual se encontra expressamente previsto no artigo 103.º do Código do Trabalho.



É através deste contrato que ambas as partes, ou uma delas, obriga-se por documento escrito a celebrar um contrato de trabalho com a outra; havendo a garantia de celebração futura de contrato de trabalho.

A figura do contrato-promessa de trabalho é utilizada quando as partes não querem ou não podem vincular-se de imediato em termos definitivos, o que pode suceder por diversos motivos, nomeadamente por ainda não ter cessado um contrato de trabalho anterior, o empregador ainda não ter o posto de trabalho disponível, por se tratar de estrangeiro que ainda não tenha obtido autorização de residência, etc.

Este contrato está sujeito a forma escrita e deve conter os seguintes elementos:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;
- Atividade a prestar e correspondente retribuição.

Nas próximas páginas encontra-se uma minuta, meramente exemplificativa, de contrato promessa de trabalho.



## Minuta - Contrato-promessa de trabalho

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X] na qualidade de administrador/sócio-gerente, adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], n.º de identificação da Segurança Social [x], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé celebrado o presente contrato-promessa de trabalho, o qual se rege nos termos e condições seguintes:

**1º**

1. A **PRIMEIRA E SEGUNDO OUTORGANTES** comprometem-se, de forma expressa, a celebrar contrato de trabalho, até ao próxima dia \_\_\_\_\_, o qual entrará em vigor em \_\_\_\_\_.
2. O clausulado do contrato de trabalho prometido já se encontra acordado, constando de documento que, devidamente rubricado pela **PRIMEIRA E SEGUNDO OUTORGANTES**, se anexa ao presente contrato, fazendo parte integrante deste.

**2º**

O **SEGUNDO OUTORGANTE** será admitido ao serviço da **PRIMEIRA OUTORGANTE** para, sob a autoridade, direção e fiscalização desta exercer as funções correspondentes à categoria profissional de \_\_\_\_\_, às quais competem as funções de \_\_\_\_\_, sem prejuízo das tarefas afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada para as quais tenha qualificação e não impliquem desvalorização profissional.

**3º**

A retribuição mensal do **SEGUNDO OUTORGANTE** será fixada na quantia ilíquida de € \_\_\_\_\_ (valor por extenso), sobre a qual incidirá os respetivos impostos e contribuições, acrescida de um subsídio de refeição no valor de € \_\_\_\_\_, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

#### 4º

A atividade do **SEGUNDO OUTORGANTE** será prestada em \_\_\_\_\_ (indicar o local de trabalho), sem prejuízo das deslocações inerentes ao seu exercício.

#### 5º

Caso alguma das partes falte ao cumprimento do presente contrato promessa, a parte faltosa fica obrigada a pagar à outra, a título de cláusula penal, a quantia de € \_\_\_\_\_ (valor por extenso), no prazo de \_\_\_\_\_ (número de dias por extenso) a contar da data em deveria ser celebrado o contrato prometido.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

#### Local e Data

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante



### Contrato de trabalho a termo

As entidades empregadoras, caso o pretendam e desde que verificados os respetivos requisitos legais, podem contratar um trabalhador para um determinado período, findo o qual o contrato de trabalho cessa, renovando-se ou convertendo-se em contrato por tempo indeterminado caso seja esta a vontade das partes. Para esta finalidade as empresas podem celebrar contratos de trabalho a termo.

Os contratos a termo apenas podem ser celebrados para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, de acordo com o Artigo 140.º, sendo que o empregador deve, sempre, justificar a necessidade de recorrer a este modo de contratação.

Assim, podemos ter contratos de trabalho a termo certo ou a termo incerto. Primeiramente, analisemos os contratos de trabalho a termo certo.

### Contrato de trabalho a termo certo

Os contratos de trabalho a termo certo têm uma data pré-determinada, sem prejuízo da sua prorrogação, para a sua cessação.

O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a forma escrita e deve conter os seguintes elementos - Artigo 141.º, número 1:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho, na falta de indicação deste elemento considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração;
- e) No caso de contrato a termo certo, é obrigatória a indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo. A indicação do motivo



justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, sendo considerada a prática de uma infração grave a falta destes elementos;

- f) Datas de celebração do contrato e da respetiva cessação.

Este tipo de contratos pode ser celebrados nas seguintes situações - Artigo 140º, número 2:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

O número 4 do mesmo artigo prevê mais duas situações em que é possível recorrer à contratação a termo:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a



empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.


A violação deste artigo constitui contraordenação muito grave.

Quanto à sucessão de contratos de trabalho a termo, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril pretendeu reforçar a proibição da mesma. Assim, nos termos do Artigo 143.º, número 1, a cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize na mesma atividade profissional, antes de decorrido um período equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações, sendo o mesmo aplicável à contratação de prestação de serviços, sendo que a violação deste preceito configura uma contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

A proibição de sucessão só não se aplica em caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para sua substituição, por acréscimo excepcional de atividade da empresa, após a cessação do contrato ou por atividade sazonal.





 No que toca à duração do contrato a termo, estabelece-se o limite em dois anos, sendo incluída no cômputo do limite referido no número 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns - Artigo 148º, número 6).

O contrato a termo pode ser renovado por igual período no final do termo se outro período não for acordado pelas partes - artigo 149º, número 2 - , até ao máximo de três renovações cuja duração não exceda a duração do período inicial do contrato - artigo 149º, número 4.

Exemplo: um contrato de trabalho a termo certo celebrado por um período de seis meses, só pode ser renovado até 12 meses (6 meses + 2 meses + 2 meses + 2 meses).

Para renovar o contrato de trabalho a termo, é necessário que se verifiquem as situações referidas no artigo 140º, bem como é preciso ter atenção a requisitos formais caso se estipule período diferente do inicial - artigo 149º, número 3.

É possível, no entanto, estipular a não renovação do contrato de trabalho a termo certo, nos termos do artigo 149º, número 1.

Nas próximas páginas encontra-se uma minuta de contrato de trabalho a termo certo, a título meramente exemplificativo.

## Artigo 140.º, números 2 e 3

Há que ter especial consideração pelo disposto no números 2 e 3 deste artigo: o contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por período inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do artigo 140º, número 2, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar. Caso seja celebrado contrato a termo certo por menos de seis meses por outro motivo, então considera-se celebrado por seis meses.



## Minuta- Contrato de trabalho a termo certo

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X] na qualidade de administrador/sócio-gerente, adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], n.º de identificação da Segurança Social [x], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé celebrado o presente contrato-promessa de trabalho, o qual se rege nos termos e condições seguintes:

Declararam que é livremente e de boa-fé, que celebram o presente **contrato de trabalho a termo certo**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

**Cláusula Primeira**

A **Primeira Outorgante**, no exercício da sua atividade de aluguer de automóveis sem condutor, admite o **Segundo Outorgante** ao seu serviço e este obriga-se a, sob a direção daquela, desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de \_\_\_\_\_, as quais se traduzem, designadamente: **DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES A DESEMPENHAR PELO TRABALHADOR**, bem como das tarefas afins ou funcionalmente ligadas à atividade exercida para as quais tenha qualificação e que não impliquem desvalorização profissional.

**Cláusula Segunda**

1 – O presente contrato inicia-se no dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.



2 – O contrato caducará \_\_\_\_ (*indicar por extenso o número de meses/anos*) meses/anos após o seu início<sup>5</sup>, no dia \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_, constituindo esta data o termo do mesmo, declarando ambas as partes, desde já, que o mesmo será automaticamente<sup>6</sup> renovado/ou não se renova automaticamente por igual período/ou indicar o número de meses ou anos da renovação até aos limites máximos permitidos por lei,<sup>7</sup> sem prejuízo do número seguinte.

3 – Nos termos previstos no artigo 344.º do Código do Trabalho, se alguma das partes não pretender a renovação do contrato, deverá comunicar, por escrito, a sua intenção à contraparte, com antecedência de 15 dias ou 8 dias antes de o prazo expirar, conforme se trate, respetivamente, da **Primeira ou da Segunda Outorgante**.

### Cláusula Terceira

A **Segunda Outorgante** é admitida nos termos do artigo 140º, número 1 e 2/ou 4, alínea indicar a alínea respetiva<sup>8</sup> do Código de Trabalho, para indicar o fundamento,

<sup>5</sup> Conforme o disposto no número 1 do artigo 148º do Código do Trabalho: “A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.”; Por outro lado, a duração do contrato de trabalho a termo certo só poderá ser inferior a seis meses para substituição de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar, que esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento, em situação de licença sem retribuição ou de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado, atividade sazonal, acréscimo excecional de atividade de empresa ou para execução de tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido, e não duradouro – Artigos 148º, número 2 e 140º, número 1, alíneas a) a g) do Código do Trabalho;

<sup>6</sup> Caso as partes não indiquem se o contrato fica ou não sujeito a renovação automática considera-se que o mesmo renova-se por período igual ao inicial;

<sup>7</sup> Nos termos do disposto no artigo 149º número 4 do Código do Trabalho: “O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.”

<sup>8</sup> As alíneas previstas no número 2 do artigo 140º do Código do trabalho preveem: “a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento; c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; f) Acréscimo excecional de atividade da empresa; g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento”; Por outro lado o número 4 estabelece que: “pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para: a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do



indicar os factos concretos que justificam a aposição de termo no contrato de trabalho de acordo com a alínea indicada anteriormente, facto que justifica a aposição de termo certo, e do qual a **Segunda Outorgante** declara ter conhecimento.

#### Cláusula Quarta

O local de trabalho da **Segunda Outorgante** é \_\_\_\_\_.

#### Cláusula Quinta

1 – Como contrapartida da atividade profissional exercida no âmbito do presente contrato, a retribuição base mensal líquida da **Segunda Outorgante** é de \_\_\_\_€ (*valor por extenso*), sobre o qual incide os respetivos impostos e contribuições.

2 – A **Segunda Outorgante** terá direito a um subsídio de refeição de \_\_\_\_€ (*valor por extenso*) por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

#### Cláusula Sexta

1 – O período normal de trabalho semanal da **Segunda Outorgante** é de \_\_\_\_ horas semanais, de indicar o horário de trabalho.

2 – O período de férias deve ser marcado por acordo entre a **Primeira Outorgante** e o **Segundo Outorgante**.

3 – Na falta de acordo, a **Primeira Outorgante**, por desenvolver uma atividade ligada ao Turismo, pode marcar as férias do **Segundo Outorgante** para qualquer período, sem prejuízo de 25 % do respetivo período de férias ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que serão gozados de forma consecutiva, nos termos do disposto no artigo 241º do Código do Trabalho.

#### Cláusula Sétima

1 – O período experimental corresponde a 15/30 dias (este período varia consoante a duração do contrato de trabalho).<sup>9</sup>

---

*funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos; b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.”*

<sup>9</sup> De acordo com o preceituado no artigo 112º, número 2 do Código do Trabalho a duração do período experimental é de 30 dias em caso de contrato a termo certo com duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias caso duração do contrato seja inferior.



2 – Durante o período experimental, qualquer dos outorgantes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula Oitava

A **Segunda Outorgante** deve comparecer com pontualidade e assiduidade e realizar as funções que lhe forem atribuídas com zelo e diligência, tendo em vista uma melhor produtividade da **Primeira Outorgante**, guardar lealdade, sigilo e cumprir as demais obrigações decorrentes da Lei, do C.C.T. aplicável e dos regulamentos internos da empresa.

#### Cláusula Nona

1 – Se a **Segunda Outorgante** denunciar, sem justa causa, o presente contrato, tem de o fazer por escrito, com um aviso prévio de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos 6 meses ou inferior, respetivamente, nos termos do artigo 400.º, número 3 do Código do Trabalho.

2 – Incumprindo o disposto no número anterior, a **Segunda Outorgante** está obrigada a pagar à **Primeira Outorgante** o valor da retribuição-base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

3 – Para efeitos do número anterior a **Segunda Outorgante** desde já autoriza a **Primeira Outorgante** a descontar-lhe o valor dessa indemnização nos créditos laborais vencidos na data de cessação contratual.

#### Cláusula Décima

1 – Durante a execução do presente contrato, a **Segunda Outorgante** obriga-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade que possa conflitar ou concorrer com a atividade desenvolvida pela **Primeira Outorgante**.

2 – A **Segunda Outorgante** compromete-se, durante a vigência e após a cessação deste contrato, a manter total confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à **Primeira Outorgante** ou aos clientes desta.

3 – Sem prejuízo da sanção disciplinar eventualmente aplicável, a violação do disposto nos números anteriores confere à **Primeira Outorgante** o direito de ser indemnizada de todos os danos causados.



### Cláusula Décima

1 - A **Primeira Outorgante** declara expressamente ter aderido ao Fundo de Compensação do Trabalho e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

2 - A **Primeira Outorgante** obriga-se ainda, nos termos legais, a comunicar a admissão da **Segunda Outorgante** ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

### Cláusula Décima Primeira

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 106.º, número 3 do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) A duração das férias remuneradas é a que resulta do disposto nos artigos 237.º a 247.º do Código do Trabalho;
- b) O seguro de acidentes de trabalho foi contratado com \_\_\_\_\_, sob a apólice número \_\_\_\_\_;
- c) À presente relação contratual aplica-se o Contrato Coletivo de Trabalho vigente no setor; (caso não pretendam a aplicação do Contrato Coletivo de trabalho da ARAC, deve ser removida esta alínea.)

Feito e assinado em duplicado, caberá um original a cada uma das partes.

### Local e Data

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante



### Contrato de trabalho a termo incerto

Os contratos de trabalho a termo incerto não têm uma data concreta para a sua cessação, porquanto desconhece-se a data da verificação do facto que determina a cessação do mesmo.



Estes contratos apenas podem ser celebrados para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário, nomeadamente, pelos motivos constantes das alíneas a) a c) e e) a h) do Artigo 140.º, número 3:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- e) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

Os contratos de trabalho a termo incerto, à semelhança dos contratos com termo certo, estão sujeitos a forma escrita e devem conter:

- g) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- h) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- i) Local e período normal de trabalho;
- j) Data de início do trabalho, na falta de indicação deste elemento considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração;



- k) Indicação da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo. A indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, sendo considerada a prática de uma infração grave a falta destes elementos;
- l) Datas de celebração do contrato e do facto que determina a sua cessação.

A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode exceder os 4 anos, nos termos do artigo 148º, número 5.

Há que ter muito cuidado na celebração de contratos a termo, pois se:

- A estipulação do termo tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- O contrato for celebrado fora dos casos que têm vindo a ser descritos (nomeadamente, no Artigo 140.º, números 1, 3 e 4);
- Faltar a redução a escrito, a identificação ou assinatura das partes ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como a falta ou insuficiência das referências ao termo e ao motivo justificativo,
- Violar o disposto no artigo 143º, quanto à sucessão de contratos a termo,

O contrato a termo considera-se contrato SEM TERMO, nos termos do Artigo 147º, número 1.

### Informações a prestar


De acordo com o artigo 144.º, a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do motivo justificativo, bem como a sua cessação, deve ser comunicada à comissão de trabalhadores, à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado e à ACT, no prazo de cinco dias úteis.





Além disso, deve ser afixada informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

A violação destas obrigações constitui contraordenação leve.

 Quanto esteja em causa a não renovação do contrato de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de um trabalhador no gozo de licença parental, a entidade empregadora deve comunicar o motivo da não renovação do contrato com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio à CITE, de acordo com o artigo 144.º, número 3. A violação deste dever de comunicação configura uma contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

A ACT pode, ainda, promover oficiosamente a declaração de verificação de uma das circunstâncias que determina que o contrato a termo deva considerar-se vigente sem termo, nos termos do artigo 2.º, número 4 da Lei número 107/2009, de 14 de setembro.

De todo o modo, nos termos do artigo 145.º, número 1, o trabalhador tem preferência na celebração de contrato sem termo sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas às aquelas para as quais foi contratado, até 30 dias após a cessação do contrato, sob pena de incorrer em contraordenação grave, punível nos termos descritos acima - artigo 145.º, número 4.

Nas próximas páginas disponibilizamos minuta de contrato de trabalho a termo incerto.



## Minuta - Contrato de trabalho a termo incerto

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X] na qualidade de administrador/sócio-gerente, adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], n.º de identificação da Segurança Social [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

Declararam que é livremente e de boa-fé, que celebram o presente **contrato de trabalho a termo incerto**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

**Cláusula Primeira**

A **Primeira Outorgante**, no exercício da sua atividade de aluguer de automóveis sem condutor, admite o **Segundo Outorgante** ao seu serviço e este obriga-se a, sob a direção daquela, desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de \_\_\_\_\_, as quais se traduzem, designadamente: **DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES A DESEMPENHAR PELO TRABALHADOR**, bem como das tarefas afins ou funcionalmente ligadas à atividade exercida para as quais tenha qualificação e que não impliquem desvalorização profissional.

**Cláusula Segunda**

- 1 – O presente contrato inicia-se no dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.
- 2 – O contrato caducará \_\_\_\_ (*indicar por extenso o número de meses/anos*) meses/anos após o seu início<sup>10</sup>, no dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, constituindo esta data o \_\_\_\_\_

<sup>10</sup> Conforme o disposto no número 1 do artigo 148º do Código do Trabalho: “A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.”; Por outro lado, a duração do contrato de trabalho a termo certo só poderá ser inferior a seis meses para substituição de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar, que esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento, em situação de licença sem retribuição ou de trabalhador a tempo completo que passe a



termo do mesmo, declarando ambas as partes, desde já, que o mesmo será automaticamente<sup>11</sup> renovado/ou não se renova automaticamente por igual período/ou indicar o número de meses ou anos da renovação até aos limites máximos permitidos por lei,<sup>12</sup> sem prejuízo do número seguinte.

2 – Nos termos previstos no artigo 344.º do Código do Trabalho, se alguma das partes não pretender a renovação do contrato, deverá comunicar, por escrito, a sua intenção à contraparte, com antecedência de 15 dias ou 8 dias antes de o prazo expirar, conforme se trate, respetivamente, da **Primeira ou da Segunda Outorgante**.

### Cláusula Terceira

A **Segunda Outorgante** é admitida nos termos do artigo 140.º, número 1 e 2, alínea indicar a alínea respetiva<sup>13</sup> do Código de Trabalho, para satisfação de necessidades temporárias da empresa, motivadas pela natureza sazonal da atividade a que a **Primeira Outorgante** se dedica, aluguer de veículos sem condutor, indicar os motivos que fundamentam a aposição de termo no contrato de trabalho de acordo com a alínea indicada anteriormente, facto que justifica a aposição de termo certo, e do qual a Segunda Outorgante declara ter conhecimento.

### Cláusula Quarta

---

prestar trabalho a tempo parcial por período determinado, atividade sazonal, acréscimo excecional de atividade de empresa ou para execução de tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido, e não duradouro – Artigos 148º, número 2 e 140º, número 1, alíneas a) a g) do Código do Trabalho;

<sup>11</sup> Caso as partes não indiquem se o contrato fica ou não sujeito a renovação automática considera-se que o mesmo renova-se por período igual ao inicial;

<sup>12</sup> Nos termos do disposto no artigo 149º número 4 do Código do Trabalho: “O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.”

<sup>13</sup> As alíneas previstas no número 2 do artigo 140º do Código do trabalho preveem: “a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento; c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; f) Acréscimo excecional de atividade da empresa; g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.”



O local de trabalho da **Segunda Outorgante** é \_\_\_\_\_.

#### Cláusula Quinta

1 – Como contrapartida da atividade profissional exercida no âmbito do presente contrato, a retribuição base mensal ilíquida da Segunda Outorgante é de \_\_\_\_€ (*valor por extenso*), sobre o qual incide os respetivos impostos e contribuições.

2 – A Segunda Outorgante terá direito a um subsídio de refeição de \_\_\_\_€ (*valor por extenso*) por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

#### Cláusula Sexta

1 – O período normal de trabalho semanal da **Segunda Outorgante** é de \_\_\_\_ horas semanais, de indicar o horário de trabalho.

2 – O período de férias deve ser marcado por acordo entre a **Primeira Outorgante** e o **Segundo Outorgante**.

3 – Na falta de acordo, a **Primeira Outorgante**, por desenvolver uma atividade ligada ao Turismo, pode marcar as férias do **Segundo Outorgante** para qualquer período, sem prejuízo de 25 % do respetivo período de férias ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que serão gozados de forma consecutiva, nos termos do disposto no artigo 241º do Código do Trabalho.

#### Cláusula Sétima

1 – O período experimental corresponde a 15/30 dias (este período varia consoante a duração do contrato de trabalho).<sup>14</sup>

2 – Durante o período experimental, qualquer dos outorgantes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula Oitava

A **Segunda Outorgante** deve comparecer com pontualidade e assiduidade e realizar as funções que lhe forem atribuídas com zelo e diligência, tendo em vista uma melhor produtividade da **Primeira Outorgante**, guardar lealdade, sigilo e cumprir as demais obrigações decorrentes da Lei, do C.C.T. aplicável e dos regulamentos internos da empresa.

---

<sup>14</sup> De acordo com o preceituado no artigo 112º, número 2 do Código do Trabalho a duração do período experimental é de 30 dias em caso de contrato a termo certo com duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias caso duração do contrato seja inferior.



### Cláusula Nona

1 – Se a **Segunda Outorgante** denunciar, sem justa causa, o presente contrato, tem de o fazer por escrito, com um aviso prévio de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos 6 meses ou inferior, respetivamente, nos termos do artigo 400.º, número 3 do Código do Trabalho.

2 – Incumprindo o disposto no número anterior, a **Segunda Outorgante** está obrigada a pagar à **Primeira Outorgante** o valor da retribuição-base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

3 – Para efeitos do número anterior a **Segunda Outorgante** desde já autoriza a **Primeira Outorgante** a descontar-lhe o valor dessa indemnização nos créditos laborais vencidos na data de cessação contratual.

### Cláusula Décima

1 – Durante a execução do presente contrato, a **Segunda Outorgante** obriga-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade que possa conflitar ou concorrer com a atividade desenvolvida pela **Primeira Outorgante**.

2 – A **Segunda Outorgante** compromete-se, durante a vigência e após a cessação deste contrato, a manter total confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à **Primeira Outorgante** ou aos clientes desta.

3 – Sem prejuízo da sanção disciplinar eventualmente aplicável, a violação do disposto nos números anteriores confere à **Primeira Outorgante** o direito de ser indemnizada de todos os danos causados.

### Cláusula Décima

1 - A **Primeira Outorgante** declara expressamente ter aderido ao Fundo de Compensação do Trabalho e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

2 – A **Primeira Outorgante** obriga-se ainda, nos termos legais, a comunicar a admissão da **Segunda Outorgante** ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.



**Cláusula Décima Primeira**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 106.º, número 3 do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) A duração das férias remuneradas é a que resulta do disposto nos artigos 237.º a 247.º do Código do Trabalho;
- b) O seguro de acidentes de trabalho foi contratado com \_\_\_\_\_, sob a apólice número \_\_\_\_\_;
- c) À presente relação contratual aplica-se o Contrato Coletivo de Trabalho vigente no setor; (caso não pretendam a aplicação do Contrato Coletivo de trabalho da ARAC, deve ser removida esta alínea.)

Feito e assinado em duplicado, caberá um original a cada uma das partes.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante



### Contrato de trabalho sem termo

Para além do exposto, é ainda possível celebrar contrato de trabalho sem termo, nos casos em que se pretenda, *ab initio*, a manutenção da relação contratual entre as partes. O trabalhador fica, assim, “efetivo”.

No entanto, existem casos em que, devido à inobservância de determinadas formalidades, o contrato de trabalho a termo se converte, ou se considera, contrato sem termo, pelo que urge ter muito cuidado com os seguintes aspetos. Para além dos casos descritos acima, em que se considera que o contrato foi celebrado sem termo desde o início, existem situações em que o contrato a termo se converte em contrato sem termo - artigo 147.º, número 2:

- Se a renovação tiver sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;
- Se for excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo 148.º;
- Se for celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Em qualquer destas situações, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, exceto em situação a que se refere a alínea d) do número 1 (sucessão de contratos a termo ilegal), em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.

Disponibilizamos, nas próximas páginas, minuta de contrato de trabalho sem termo.



## Minuta - Contrato de trabalho sem termo

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X] na qualidade de administrador/sócio-gerente, adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], n.º de identificação da Segurança Social [X], adiante designado por **SEGUNDA OUTORGANTE**

Declararam que é livremente e de boa-fé, que celebram o presente **contrato de trabalho por tempo indeterminado**, que se rege pelas seguintes cláusulas:

**Cláusula Primeira**

A **PRIMEIRA OUTORGANTE**, no exercício da sua atividade de aluguer de automóveis sem condutor, admite o **SEGUNDA OUTORGANTE** ao seu serviço e este obriga-se a, sob a direção daquela, desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de \_\_\_\_\_, as quais se traduzem, designadamente: (descrição das funções a desempenhar pelo trabalhador), sem prejuízo das tarefas afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada, para as quais tenha qualificação e que não impliquem desvalorização profissional.

**Cláusula Segunda**

O presente contrato tem início no dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ e durará por tempo indeterminado.

**Cláusula Terceira**

O local de trabalho da **SEGUNDA OUTORGANTE** é \_\_\_\_\_.

**Cláusula Quarta**

1 – Como contrapartida da atividade profissional exercida no âmbito do presente contrato, a retribuição base mensal ilíquida da **SEGUNDA OUTORGANTE** é de \_\_\_\_€ (valor por extenso), sobre a qual incide os respetivos impostos e contribuições.





2 – A **SEGUNDA OUTORGANTE** terá direito a um subsídio de refeição de \_\_\_\_€ (*valor por extenso*) por cada dia de trabalho prestado.

#### Cláusula Quinta

1 – O período normal de trabalho semanal da **SEGUNDA OUTORGANTE** é de \_\_\_\_ horas semanais, de: (indicar distribuição de horas).

2 – O período de férias deve ser marcado por acordo entre a **PRIMEIRA OUTORGANTE** e o **SEGUNDA OUTORGANTE**.

3 – Na falta de acordo, a **PRIMEIRA OUTORGANTE**, por desenvolver uma atividade ligada ao Turismo, pode marcar as férias do **SEGUNDA OUTORGANTE** para qualquer período, sem prejuízo de 25 % do respetivo período de férias ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que serão gozados de forma consecutiva, nos termos do disposto no artigo 241º do Código do Trabalho.

#### Cláusula Sexta

1 – O período experimental corresponde a 90 dias (este período depende de diferentes circunstâncias).<sup>15</sup>

2 – Durante o período experimental, qualquer dos outorgantes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, caso o período experimental tenha durado mais de 60 dias ou 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias ou 15 dias, respetivamente.<sup>16</sup>

#### Cláusula Sétima

A **SEGUNDA OUTORGANTE** deve comparecer com pontualidade e assiduidade e realizar as funções que lhe forem atribuídas com zelo e diligência, tendo em vista uma melhor produtividade da **PRIMEIRA OUTORGANTE**, guardar lealdade, sigilo e cumprir as demais obrigações decorrentes da Lei, do C.C.T. aplicável e dos regulamentos internos da empresa.

<sup>15</sup> Nos termos do disposto no artigo 112º do Código do Trabalho, o período experimental poderá ser de duração inferior ou superior atentas diversas circunstâncias, pelo que recomendamos a análise e verificação caso a caso do período experimental aplicável;

<sup>16</sup> Caso a duração do período experimental, nos termos do artigo 112º do Código do Trabalho, não seja superior a 90 dias, deve ser eliminada a menção ao período de 120 dias;



### Cláusula Oitava

1 – Se a **SEGUNDA OUTORGANTE** denunciar, sem justa causa, o presente contrato, tem de o fazer por escrito, com um aviso prévio de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, conforme o mesmo tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 – Incumprindo o disposto no número anterior, a **SEGUNDA OUTORGANTE** está obrigada a pagar à **PRIMEIRA OUTORGANTE** o valor da retribuição-base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, nos termos do artigo 401.º do Código do Trabalho.

3 – Para efeitos do número anterior a **SEGUNDA OUTORGANTE** desde já autoriza a **PRIMEIRA OUTORGANTE** a descontar-lhe o valor dessa indemnização nos créditos laborais vencidos na data de cessação contratual.

### Cláusula Nona

1 – Durante a execução do presente contrato, a **SEGUNDA OUTORGANTE** obriga-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade que possa conflitar ou concorrer com a atividade desenvolvida pela **PRIMEIRA OUTORGANTE**.

2 – A **SEGUNDA OUTORGANTE** compromete-se, durante a vigência e após a cessação deste contrato, a manter total confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à **PRIMEIRA OUTORGANTE** ou aos clientes desta.

3 – Sem prejuízo da sanção disciplinar eventualmente aplicável, a violação do disposto nos números anteriores confere à **PRIMEIRA OUTORGANTE** o direito de ser indemnizada de todos os danos causados.

### Cláusula Décima

1 - A **PRIMEIRA OUTORGANTE** declara expressamente ter aderido ao Fundo de Compensação do Trabalho e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

2 – A **PRIMEIRA OUTORGANTE** obriga-se ainda, nos termos legais, a comunicar a admissão da **SEGUNDA OUTORGANTE** ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

### Cláusula Décima Primeira

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 106.º, número 3 do Código do Trabalho, consigna-se que:



- a) A duração das férias remuneradas é a que resulta do disposto nos artigos 237.º a 247.º do Código do Trabalho;
- b) O seguro de acidentes de trabalho foi contratado com \_\_\_\_\_, sob a apólice número \_\_\_\_\_;
- c) À presente relação contratual aplica-se o Contrato Coletivo de Trabalho vigente no setor; (caso não pretendam a aplicação do Contrato Coletivo de trabalho da ARAC, deve ser removida esta alínea.)

Feito e assinado em duplicado, caberá um original a cada uma das partes.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_  
Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pelo Segundo Outorgante



### Contrato de Muito Curta Duração

O contrato de trabalho de muito curta duração está previsto no artigo 142º, e pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo.

Quando não tenha duração superior a 35 dias, não está sujeito a forma escrita, mas o empregador deve comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Data de início do trabalho;

Há que ter em atenção que, no mesmo ano civil, a duração deste tipo de contratos celebrados entre as mesmas partes não pode exceder os 70 dias, sendo que, caso contrário, considera-se que o contrato está celebrado por um período de 6 meses, contando-se para este prazo a duração de contratos anteriores.

Por exemplo, contrato de muito curta duração celebrado por 90 dias (cerca de 3 meses). Converte-se em contrato celebrado por seis meses, contando estes 90 dias, só faltam mais 90 dias para perfazer o termo.

A violação do dever de comunicação da celebração do contrato de trabalho de muito curta duração (atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo), bem como do local de trabalho, ao serviço competente da segurança social constitui contraordenação leve, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.



Nas próximas páginas disponibiliza-se uma minuta de contrato de trabalho de muita curta duração.

Com a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril será, ainda, criado um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e da construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e alocação de trabalhadores a entidades terceiras. Ademais, o empregador e a empresa que tenham 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, passarão a estar obrigados a efetuar um registo semanal, o qual poderá ser solicitado pela ACT ou qualquer entidade competente, dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços.



## Minuta – Contrato de Trabalho de muito curta duração

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **CONTRATO DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO**, nos termos do Artigo 142.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(OBJETO)**

1. Pelo presente Contrato de Trabalho, a Entidade Empregadora admite ao seu serviço o Trabalhador e este aceita para, com zelo e diligência, exercer as funções inerentes à categoria profissional de [X], competindo-lhe, nomeadamente, exercer as funções de [X], bem como aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.
2. O Trabalhador deverá exercer as funções que lhe são cometidas com elevado sentido de responsabilidade, zelo, diligência, competência e profissionalismo.
3. A Entidade Empregadora pode recorrer ao mecanismo da mobilidade funcional, nos termos previstos no artigo 120.º do Código do Trabalho.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(JUSTIFICAÇÃO E DURAÇÃO)**

1. O presente Contrato de Trabalho de Muito Curta Duração é celebrado nos termos do Artigo 142.º do Código do Trabalho, tendo a duração de [INSERIR- Máximo de 70 dias], com início no dia [INSERIR] e término a [INSERIR].
2. O presente Contrato de Trabalho é celebrado tendo em vista o acréscimo excecional e substancial de atividade da empresa.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO E HORÁRIO DE TRABALHO)**



1. O SEGUNDO OUTORGANTE fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 8 (oito) e 40 (quarenta) horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho o seguinte [INDICAR HORÁRIO DE TRABALHO].
2. Para efeitos do disposto no número anterior, as horas de início e termo dos períodos de trabalho podem ser móveis, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho, e os descansos diários podem ser superiores ao previsto no Código de Trabalho.
3. A alteração de horário de trabalho 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, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada no local habitual de trabalho com a antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

**CLÁUSULA 4.ª**  
**(LOCAL DE TRABALHO)**

1. O Trabalhador presta habitualmente a sua atividade nas instalações da Entidade Empregadora, sitas em [INDICAR LOCAL] e, bem assim, noutros locais onde a Entidade Empregadora exerça ou venha a exercer a sua atividade.
2. A entidade empregadora pode, ao abrigo do respetivo poder de direção e com respeito pelos pressupostos previstos no código do trabalho, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, tendo em vista o desempenho da respetiva atividade.
3. Havendo acordo das partes nesse sentido, o trabalho pode ser total ou parcialmente exercido em regime de teletrabalho, nos termos previstos no código do trabalho e [caso exista] no regulamento interno da entidade empregadora.

**CLÁUSULA 5.ª**  
**(RETRIBUIÇÃO)**

1. O PRIMEIRO OUTORGANTE pagará ao SEGUNDO OUTORGANTE a retribuição ilíquida mensal de €[x] (Escrever por extenso), sujeita aos descontos legais.
2. O pagamento será efetuado por transferência bancária para o NIB [X], por forma a que o montante da retribuição fique à disposição do SEGUNDO OUTORGANTE até ao último dia útil de cada mês.



**CLÁUSULA 6.ª**  
**(FÉRIAS)**

1. O trabalhador tem direito a um período anual de férias de calculado de acordo com o disposto no Código do Trabalho e devidamente retribuído nos termos do mesmo diploma legal.
2. Na falta de acordo, a Primeira Outorgante, por desenvolver uma atividade ligada ao Turismo, pode marcar as férias do Segundo Outorgante para qualquer período, sem prejuízo de 25 % do respetivo período de férias ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que serão gozados de forma consecutiva, nos termos do disposto no artigo 241º do Código do Trabalho.

**CLÁUSULA 7.ª**  
**(DEVERES DO SEGUNDO OUTORGANTE)**

O SEGUNDO OUTORGANTE deve comparecer com pontualidade e assiduidade e realizar as funções que lhe forem atribuídas com zelo e diligência, tendo em vista uma melhor produtividade da PRIMEIRA OUTORGANTE, guardar lealdade, sigilo e cumprir as demais obrigações decorrentes da Lei, do C.C.T. aplicável e dos regulamentos internos da empresa.

**CLÁUSULA 8.ª**  
**(CADUCIDADE DO CONTRATO)**

1. O Contrato de Trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o Empregador ou o Trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o seu término.
2. O Trabalhador tem direito a compensação por efeito de caducidade do Contrato de Trabalho, nos termos legalmente estabelecidos.
3. O Trabalhador pode denunciar o Contrato de Trabalho em qualquer momento, e sem necessidade de invocação de qualquer fundamento, desde que o comunique à Entidade Empregadora, por escrito, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, conforme o contrato tenha tido uma duração superior ou até 6 (seis) meses.





**CLÁUSULA 9.ª**  
**(NÃO CONCORRÊNCIA)**

1. Durante a execução do presente contrato, a SEGUNDA OUTORGANTE obriga-se a não desenvolver, direta ou indiretamente, por conta própria ou alheia, qualquer atividade que possa conflitar ou concorrer com a atividade desenvolvida pela PRIMEIRA OUTORGANTE.
2. A SEGUNDA OUTORGANTE compromete-se, durante a vigência e após a cessação deste contrato, a manter total confidencialidade e a não tirar partido, direta ou indiretamente, dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à PRIMEIRA OUTORGANTE ou aos clientes desta.
3. Sem prejuízo da sanção disciplinar eventualmente aplicável, a violação do disposto nos números anteriores confere à PRIMEIRA OUTORGANTE o direito de ser indemnizada de todos os danos causados.

**CLÁUSULA 10.ª**  
**(SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO)**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 106.º, n.º 3 do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) A duração das férias remuneradas é a que resulta do disposto nos artigos 237.º a 247.º do Código do Trabalho;
- b) O seguro de acidentes de trabalho foi contratado com \_\_\_\_\_, sob a apólice n.º \_\_\_\_\_;
- c) À presente relação contratual aplica-se o Contrato Coletivo de Trabalho vigente no setor; (caso não pretendam a aplicação do Contrato Coletivo de trabalho da ARAC, deve ser removida esta alínea.)

**CLÁUSULA 11.ª**  
**(DISPOSIÇÕES FINAIS)**

1. Quaisquer lacunas eventualmente existentes no presente acordo serão resolvidas e integradas de harmonia com o regime previsto no Código do Trabalho e pelo IRCT em vigor, aplicável, se existente.
2. O Trabalhador declara que a Entidade Empregadora lhe prestou as informações sobre os aspetos relevantes do presente Contrato de Trabalho conforme exigido pelo artigo 106.º do Código do Trabalho, nomeadamente informação sobre os direitos e deveres das partes, a duração das férias, a duração previsível do contrato de trabalho, os prazos de aviso prévio para a cessação do contrato [e] o período normal de trabalho diário e semanal [e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis] [INCLUIR APENAS SE EXISTIREM CONVENÇÕES COLETIVAS APLICÁVEIS AO TRABALHADOR], declarando o Trabalhador ter tomado conhecimento dessa informação.



Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_  
Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pelo Segundo Outorgante



### Trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial está previsto nos artigos 150.º e seguintes do Código e corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável. Os dias de trabalho devem ser estabelecidos por acordo entre trabalhador e empregador, e a liberdade de celebração destes contratos de trabalho não pode ser excluída por IRCT.

#### Forma do contrato

Este tipo de contrato está sujeito à forma escrita, devendo conter a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes e a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo, nos termos do artigo 153.º.

De acordo com o Artigo 152.º, os IRCT devem estabelecer que trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou trabalhadores-estudantes tenham preferência para admissão em regime de tempo parcial. O desrespeito por essa preferência configura contraordenação grave.



Na falta desta indicação, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo. Por outro lado, se o contrato não for celebrado por escrito, o mesmo considera-se celebrado a tempo completo (artigo 153.º, números 2 e 3).

Ao trabalhador a tempo parcial aplica-se o regime legal e previsto em IRCT que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo, de acordo com o artigo 154.º, número 1. Ademais, este trabalhador não pode ter tratamento menos favorável do que o que é conferido ao trabalhador a tempo completo em situação comparável, a menos que essa diferença de tratamento seja justificada por razões objetivas que podem ser definidas em IRCT - artigo 154.º, número 2.



A nível de retribuição e outras prestações, o trabalhador a tempo parcial tem direito às mesmas na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal. Quanto ao subsídio de refeição, o mesmo deve ser pago na mesma medida que aos outros trabalhadores, exceto se o período normal de trabalho diário for inferior a 5 horas, caso em que é calculado proporcionalmente ao respetivo período de trabalho semanal (Artigo 154.º, número 3, alíneas a) e b)). A violação destas disposições configura contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º do Código do Trabalho.

### **Alteração do tempo de trabalho**

Nada obsta a que o trabalhador a tempo parcial passe a trabalhar a tempo completo (ou vice-versa), quer a título definitivo quer durante um período determinado, podendo tal ser feito mediante acordo por escrito com o empregador (artigo 155º, número 1).

Se a modificação respeitar a trabalhador a tempo completo que temporariamente passou a tempo parcial, no final desse período, este tem direito a retomar o trabalho a tempo completo, sendo que a violação desta disposição constitui contraordenação grave, punível nos termos acima descritos.

Este acordo pode cessar por iniciativa do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à sua celebração, a menos que o acordo de modificação do período de trabalho esteja devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial - artigo 155º, números 2 e 3.

Como nota final, diga-se que existem certos deveres a ser cumpridos pelo empregador, sob pena de incorrer em contraordenação leve, nomeadamente:

- O dever de fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento;
- O dever de fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.



Disponibilizamos, nas próximas páginas, duas minutas de acordo de alteração do tempo de trabalho.



## Minuta - Acordo de alteração de tempo de trabalho de tempo parcial para tempo inteiro

### Entre:

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé celebrado o presente acordo, o qual se rege nos termos e condições seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA

A **PRIMEIRA E SEGUNDO OUTORGANTES** acordam na passagem de horário de trabalho de tempo parcial para trabalho em tempo inteiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA

O **SEGUNDO OUTORGANTE** passará a prestar 40 horas de trabalho distribuídas da seguinte forma: \_\_\_\_\_ (indicar novo horário).

### CLÁUSULA TERCEIRA

O novo horário de trabalho entrará em vigor em \_\_\_\_\_ e durará até \_\_\_\_\_ (indicar fim da vigência do acordo, caso exista).

### CLÁUSULA QUARTA

Com a passagem do **SEGUNDO OUTORGANTE** a trabalho em tempo inteiro, o mesmo passará a auferir o valor de € \_\_\_\_\_ (indicar valor por extenso). (Nota: o valor ser proporcional ao que antigamente auferia)



Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_  
Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pelo Segundo Outorgante



### Trabalho intermitente

Nos termos do artigo 157º, o trabalho intermitente é admissível em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podendo as partes acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. De acordo com o artigo 160º, número 5, os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho mantêm-se.

### Forma

O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter a identificação das partes, assinaturas e domicílio ou sede, e a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias a trabalho completo. Na falta de forma escrita, ou na falta da indicação do período de trabalho, o contrato considera-se celebrado sem período de inatividade.

Se o número de horas ou de dias de trabalho anual estipulado for inferior a cinco meses, dos quais três meses devem ser consecutivos, considera-se que o contrato é celebrado por esse mesmo período, conforme dispõem os artigos 158º, número 3 e 159º, número 2.

### Duração do contrato

Quanto ao período de duração da prestação de trabalho, esta é estabelecida pelas partes de modo consecutivo ou interpolado, bem como também se encontra na sua disponibilidade o acordo referente ao início e termo de cada período de trabalho ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador deste (Artigo 159º, número 1), sendo que não pode ser inferior a 30 dias se o trabalhador se encontrar em

Com a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, foi adicionado ao corpo do artigo 159º o número 4, o qual refere que, em caso de incumprimento do empregador de alguma das obrigações previstas no mesmo artigo, o trabalhador não é obrigado a prestar o trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.





período de inatividade, nem inferior a 20 dias nas restantes situações. A violação de comunicar ao trabalhador o início do trabalho com esta antecedência configura contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º.

O trabalhador pode exercer outra atividade durante o período de inatividade, desde que avise o empregador desse facto, e tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em IRCT ou, na sua falta, de 20% da retribuição base - artigo 160º, número 2), se não estiver a exercer outra atividade. Se estiver a exercer outra atividade, o montante da compensação da retribuição correspondente é deduzido a esse montante.



Quanto aos subsídios de férias e de Natal, estes são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações auferidas no último ano ou, se a duração do contrato for inferior, de acordo com esta - artigo 160º, número 4.

A violação dos números 2 e 4 constituem contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º.

Nas próximas páginas disponibilizamos minuta de contrato de trabalho intermitente.



## Minuta - Acordo de trabalho intermitente

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE TRABALHO INTERMITENTE**, nos termos dos artigos 157º a 160º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(PERÍODO DE TRABALHO)**

1. O SEGUNDO OUTORGANTE obriga-se a prestar trabalho à PRIMEIRA OUTORGANTE, de modo interpolado, durante 175 dias de trabalho, a partir do dia [x].
2. A prestação laboral do SEGUNDO OUTORGANTE será consecutiva durante, pelo menos, três meses em cada ano.
3. Nos restantes meses, a atividade do SEGUNDO OUTORGANTE será interpolada em função de [MOTIVO PARA PRESTAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE].
4. A PRIMEIRA OUTORGANTE deve observar uma antecedência de, pelo menos, 30 dias, para comunicar ao SEGUNDO OUTORGANTE o início e o termo de cada período de trabalho.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(RETRIBUIÇÃO)**

3. Durante o período de inatividade, a PRIMEIRA OUTORGANTE pagará ao SEGUNDO OUTORGANTE a quantia mensal de €[x] (Escrever por extenso), sujeita aos descontos legais.
4. O pagamento será efetuado por transferência bancária para o NIB [X], por forma a que o montante da retribuição fique à disposição do SEGUNDO OUTORGANTE até ao último dia útil de cada mês.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(SUBSÍDIOS DE FÉRIAS E DE NATAL)**

O cálculo dos subsídios de férias e de Natal do SEGUNDO OUTORGANTE é feito com base na média das retribuições e compensações pagas pela PRIMEIRA OUTORGANTE nos últimos 12 meses ou durante a vigência do contrato, se esta for inferior.

**CLÁUSULA 4.ª**  
**(DIREITOS E DEVERES)**



1. Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos e deveres das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, podendo, inclusive, o SEGUNDO OUTORGANTE exercer outra atividade remunerada.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE deve informar a PRIMEIRA OUTORGANTE quando exercer outra atividade.
3. Durante o período de inatividade, o SEGUNDO OUTORGANTE tem direito a uma compensação retributiva fixada pelo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho ou, na sua falta, a 20% da sua retribuição base.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

#### Local e Data

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante



### Teletrabalho

De acordo com o artigo 166º, considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

A prestação de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que ou pode ser inserido no próprio contrato de trabalho ou ser autónomo em relação a este - artigo 166º, número 2 - , sendo que deve definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e trabalho presencial, bem como os seguintes aspetos:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do número 1 do artigo 169º-B.



O trabalhador pode recusar, sem fundamento, a proposta de teletrabalho feita pelo empregador sem que tal possa constituir causa de despedimento ou de aplicação de qualquer sanção, mas se a proposta for feita pelo trabalhador, atendendo a que a atividade contratada seja compatível com o regime de teletrabalho e que a empresa disponha de recursos, o empregador tem de fundamentar a recusa por escrito - artigo 166º, números 6 e 7.



Por fim, e sempre tendo em atenção o RGPD, o trabalhador pode definir em regulamento interno as atividades e condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá por ele ser aceite - artigo 166º, número 9.

O Artigo 166.º-A determina os trabalhadores que têm direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho.

- a) Os trabalhadores vítimas de violência doméstica, mediante preenchimento dos requisitos do artigo 195.º;
- b) Com a Lei número 13/2023, de 3 de Abril, o direito a prestar o trabalho em regime de teletrabalho é alargado ao trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada, à luz do artigo 166º-A, número 2. Se não estiverem verificados estes pressupostos, tem direito ao teletrabalho o trabalhador com filho até aos três anos de idade.
- c) Trabalhadores com filhos até aos 8 anos de idade, nas seguintes situações, exceto se forem trabalhadores de microempresa - artigo 166º-A, número 3:
  - Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
  - Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- d) Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, pelo período de quatro anos seguidos ou interpolados - artigo 166º-A, número 5.



O empregador não se pode opor ao pedido formulado nos termos do artigo 166º-A, números 1 a 3, de acordo com o previsto no artigo 166º-A, número 4, mas pode opor-se ao pedido feito por trabalhador nos termos do artigo 166º-A, número 5, por motivos de exigências imperiosas do



funcionamento da empresa, tendo 20 dias a contar da receção do pedido para se opor ao mesmo. Caso não o faça, considera-se deferido, nos termos do artigo 57º, aplicável com as necessárias adaptações.

O procedimento a seguir, neste caso, será o seguinte:

1. Trabalhador faz pedido de teletrabalho
2. Empregador tem 20 dias contados a partir da receção do pedido para comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão - artigo 57º, número 3
  - a. Se recusar, deve indicar o motivo da recusa (necessidades imperiosas da empresa).
3. Trabalhador tem 5 dias a partir da receção da comunicação de recusa para apresentar, por escrito, uma apreciação da recusa - artigo 57º, número 4.
4. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusa, e da apreciação do trabalhador - artigo 57º, número 5)
5. A CITE, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer - artigo 57º, número 6.
  - a. Se não for emitido nesse prazo, considera-se favorável ao empregador
  - b. Se o parecer emitido pela CITE for desfavorável ao empregador, este só pode recusar o pedido de teletrabalho após decisão judicial que reconheça a existência do motivo justificativo - artigo 57º, número 7);
6. Considera-se o pedido do trabalhador aceite se, no prazo de 20 dias após a receção do pedido:
  - a. O empregador não comunicar a sua decisão nesse prazo;
  - b. Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação do parecer da CITE, ou, não existir, no fim dos 30 dias;
  - c. Se não submeter o processo à apreciação da CITE no prazo de cinco dias após a apreciação do trabalhador



A violação dos fundamentos de recusa, do prazo de resposta ao pedido, de submissão do processo à CITE ou de recusa do pedido quando a CITE decida favoravelmente ao trabalhador, bem como a violação do disposto no Artigo 166.º-A, na sua totalidade, constitui contraordenação grave.

### **Duração do Acordo**

Quanto à duração e cessação do acordo de teletrabalho, rege o artigo 167º, o qual dispõe que este pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

- Se tiver duração determinada, não pode exceder os seis meses, renovando-se por igual período se nenhuma das partes declarar por escrito, com 15 dias de antecedência, que não pretende a renovação.
- Se tiver duração indeterminada, qualquer das partes pode fazer o acordo cessar mediante comunicação escrita que produz efeitos no 60º dia posterior a esta.


O acordo pode ser denunciado nos primeiros 30 dias da sua execução por qualquer das partes, sendo que, em tal caso, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, em condições normais e iguais à dos outros trabalhadores em regime presencial com funções e duração de trabalho idênticas, constituindo contraordenação grave a violação da retoma ao trabalho presencial.

### **Equipamentos necessários à realização do teletrabalho**

Os equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho são da responsabilidade do empregador, tendo de ficar definido no acordo de teletrabalho se estes são diretamente fornecidos pelo empregador ou se o trabalhador os adquire com concordância do empregador relativamente às suas características e preços. Todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador tenha como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos necessários ao teletrabalho (incluindo custos de energia e de rede instalada em condições de velocidade



compatíveis com a comunicação de serviço, bem como custos de manutenção) devem ser integralmente compensadas pelo empregador.

 Se for o trabalhador a fornecer os equipamentos e sistemas, as condições para o seu uso para além das necessidades de serviço devem ser estabelecidas no regulamento interno, ou, na sua falta, no acordo de teletrabalho. Se o uso dos equipamentos não estiver expressamente condicionado nestes termos, a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço constitui contraordenação grave.

### **Compensação por despesas adicionais**

O valor da compensação devida por despesas adicionais passa a ter de ser fixado na celebração de acordo de teletrabalho, nos termos do artigo 168º, número 3 e, na ausência de acordo, o empregador é obrigado a pagar as despesas adicionais resultantes da aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha anteriormente, bem como as reveladas por comparação às despesas homólogas no último mês de trabalho presencial, conforme o número 4.

A nível fiscal, esta compensação é considerada um custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador, até ao limite definido por Portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social, ainda por fixar.

À luz do artigo 169º, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, e que pode utilizar os sistemas e equipamentos afetos à prestação do trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, constituindo a violação deste artigo contraordenação grave.





## Organização do trabalho

Por fim, quanto à organização, direção e controlo do trabalho, é preciso realçar que as reuniões e tarefas que devam ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas, preferencialmente, com 24h de antecedência a artigo 169º-A, número 1.

O trabalhador é obrigado a comparecer presencialmente em reuniões, ações de formação ou outras situações que exijam presença física para as quais tenha sido convocado com 24h de antecedência - artigo 169º-A, número 2 -, mas o empregador deve, nos termos do número 3, suportar o custo destas deslocações na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

A violação do disposto no número 1 e no número 3 deste artigo configura contraordenação muito grave, punível nos termos do Artigo 554.º.

## Deveres do empregador

O regime de teletrabalho implica ainda deveres especiais para o empregador, os quais estão presentes no artigo 169º-B, cuja violação constitui contraordenação grave:

- a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199º-A;

O empregador, no uso do exercício dos seus poderes de direção e de controlo da prestação do trabalho, tem que não só informar o trabalhador dos procedimentos que serão empregados, como também têm de respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som, de acordo com os números 4 e 5 do mesmo artigo.



- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do número 2 do artigo 168º, independentemente da sua propriedade;
- e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
- f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

A violação destes deveres configura contraordenação grave, punível nos termos do Artigo 554.º.

### **Deveres do trabalhador**

Os deveres especiais do trabalhador são os seguintes, podendo a sua violação dar lugar tanto a responsabilidade disciplinar, como civil, nos termos gerais:

- a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.



O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto a nível psíquico como físico - artigo 170º, número 1 -. Assim, se quiser realizar uma visita ao local de trabalho do trabalhador, sempre que este seja no seu domicílio, tal requer um aviso prévio de 24h e a concordância do empregador - artigo 170º, número 2 - . Esta visita apenas pode ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e só pode ser efetuada durante o horário acordado no acordo de teletrabalho, sendo a presença do trabalhador obrigatória (número 3 do mesmo artigo) e os meios utilizados pelo empregador adequadas e proporcionais ao propósito da visita.

A violação destas disposições configura contraordenação grave.

A violação da proibição consagrada no número 5 do artigo 170º (de captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador), bem como violação do disposto no artigo 170º-A, acerca da segurança e saúde no trabalho configuram contraordenações muito graves.

### **Segurança e saúde no trabalho**

Assim, em primeiro lugar, o regime legal de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

De resto, é vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito, e o empregador deve organizar em moldes específicos e adequados os meios necessários ao cumprimento das suas



responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor. Nestes termos, deve o empregador promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Finalmente, o trabalhador tem de facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Sendo a ACT responsável pela fiscalização do cumprimento de todas estas normas, as ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e um aviso prévio com, no mínimo, 48h de antecedência, nos termos do Artigo 171.º.

Disponibilizamos em Anexo uma minuta de acordo de teletrabalho.



## Minuta – Acordo de teletrabalho

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

**CONSIDERANDO QUE:**

- A)** Vigora, entre as partes, contrato de trabalho sem termo/a termo certo/a termo incerto, desde o dia [x];
- B)** O Segundo Outorgante solicitou a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho, por motivos de [DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS<sup>17</sup>] (Alterar conforme razões que tenham levado ao regime de teletrabalho);
- C)** A atividade desempenhada pelo Segundo Outorgante é compatível com o regime de teletrabalho;

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE TELETRABALHO**, nos termos dos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(OBJETO)**

- 5. O presente acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho é celebrado por solicitação expressa do SEGUNDO OUTORGANTE, que exerce a atividade [x] na empresa, à qual correspondem as funções de [x] e à categoria de [x] desde o dia [x].
- 6. O SEGUNDO OUTORGANTE reporta o seu trabalho a [IDENTIFICAÇÃO DO INTERLOCUTOR], [CARGO E CONTACTO], sem prejuízo dos contactos com os demais trabalhadores, no âmbito da sua prestação laboral.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(DURAÇÃO)**

- 1. O acordo de trabalho celebrado pelas partes destina-se à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, a ser executado por período definido de [6 MESES]<sup>18</sup> com início a [DATA DE INÍCIO] e término em [DATA DE FIM], automaticamente renovável por períodos de igual duração.

<sup>17</sup> Artigo 195.º e Artigo 166.º-A, n.º 2, 3 e 5.

<sup>18</sup> O limite máximo de duração do acordo de teletrabalho, se for celebrado com duração determinada, é de seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos.



2. Qualquer das partes pode fazer cessar o acordo, por escrito, até 15 dias antes da data do seu término/a todo o tempo, produzindo tal declaração efeitos no 60º dia após a comunicação (se for de duração indeterminada).
3. O presente acordo pode ser denunciado, por qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(HORÁRIO DE TRABALHO)**

4. O SEGUNDO OUTORGANTE fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 8 (oito) e 40 (quarenta) horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho o seguinte [INDICAR HORÁRIO DE TRABALHO].

**CLÁUSULA 4.ª**  
**(LOCAL DE TRABALHO)**

1. O SEGUNDO OUTORGANTE exerce a atividade em [MORADA], [CÓDIGO POSTAL E LOCALIDADE], declarando expressamente possuir as condições necessárias de energia, rede instalada no local, e de velocidade compatível com as necessidades do equipamento eletrónico e de comunicação.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE declara expressamente deter as necessárias condições de segurança e saúde no local de trabalho identificado no número anterior.

**CLÁUSULA 5.ª**  
**(RETRIBUIÇÃO)**

5. O PRIMEIRO OUTORGANTE pagará ao SEGUNDO OUTORGANTE a retribuição líquida mensal de €[x] (Escrever por extenso), sujeita aos descontos legais.
6. O pagamento será efetuado por transferência bancária para o NIB [X], por forma a que o montante da retribuição fique à disposição do SEGUNDO OUTORGANTE até ao último dia útil de cada mês.

**CLÁUSULA 6.ª**  
**(INSTRUMENTOS DE TRABALHO)**

4. Os equipamentos necessários à prestação do trabalho [definir quais são] em regime de teletrabalho são da propriedade da PRIMEIRA OUTORGANTE, sendo esta responsável pela sua instalação e manutenção.
5. As despesas inerentes aos equipamentos referidos no número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e de rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatíveis com as necessidades de comunicação do serviço, e eventuais custos de manutenção dos mesmos



equipamentos são da responsabilidade da PRIMEIRA OUTORGANTE.

6. O valor da compensação devida pelas despesas adicionais em que o SEGUNDO OUTORGANTE incorra relativamente à prestação do trabalho em regime de teletrabalho é de €[x] (escrever por extenso).
7. O SEGUNDO OUTORGANTE só pode utilizar os instrumentos de trabalho da PRIMEIRA OUTORGANTE para a sua prestação laboral (OPCIONAL — RETIRAR SE NÃO SE APLICAR).
8. O SEGUNDO OUTORGANTE compromete-se a observar corretamente as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos e trabalho que lhe forem confiados.
9. Os instrumentos de trabalho são obrigatoriamente devolvidos quando solicitado pela PRIMEIRA OUTORGANTE.

**CLÁUSULA 7.ª**  
**(IGUALDADE DE DIREITOS E DEVERES)**

1. O SEGUNDO OUTORGANTE tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE deve cumprir os deveres de pontualidade e assiduidade, de acordo com os limites do período normal de trabalho, em termos a definir pela PRIMEIRA OUTORGANTE.
3. O SEGUNDO OUTORGANTE tem o direito a realizar ação de formação adequada a esta modalidade de trabalho, a indicar pela PRIMEIRA OUTORGANTE.

**CLÁUSULA 8.ª**  
**(PERIODICIDADE DOS CONTACTOS PRESENCIAIS)**

1. Sempre que se considere conveniente, e o desempenho de atividades que exijam a presença física do SEGUNDO OUTORGANTE, nomeadamente para reuniões, formação, inquirições, tarefas para as quais esteja escalado ou sempre que notificado para tal, este deve comparecer no serviço.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, a PRIMEIRA OUTORGANTE deve convocar o SEGUNDO OUTORGANTE com, pelo menos, 24 horas de antecedência.
3. A PRIMEIRA OUTORGANTE deve articular com o SEGUNDO OUTORGANTE os dias em que a sua presença no escritório é obrigatória. (RETIRAR SE NÃO INTERESSAR).

**CLÁUSULA 9.ª**  
**(PRIVACIDADE)**



1. A PRIMEIRA OUTORGANTE deve respeitar a privacidade, os tempos de descanso e de repouso da família do SEGUNDO OUTORGANTE.
2. As visitas ao local de trabalho do SEGUNDO OUTORGANTE, pelos representantes da PRIMEIRA OUTORGANTE, apenas podem ser efetuadas durante o período do horário de trabalho definido na Cláusula 3.<sup>a</sup>.
3. Caso o local de trabalho definido na Cláusula 4.<sup>a</sup> seja o domicílio do SEGUNDO OUTORGANTE, as visitas apenas podem ser realizadas mediante acordo deste e na sua presença, devendo para o efeito este ser avisado com 24 horas de antecedência.

**CLÁUSULA 10.<sup>a</sup>**  
**(CESSAÇÃO DO ACORDO DE TELETRABALHO)**

Cessando o presente acordo de teletrabalho, o Segundo Outorgante regressa à situação jurídico-funcional de que é titular no seu lugar de origem, em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração de trabalho idênticas.

**CLÁUSULA 11.<sup>a</sup>**  
**(INTEGRAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE LACUNAS)**

Quaisquer lacunas eventualmente existentes no presente acordo serão resolvidas e integradas de harmonia com o regime previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho e pelo IRCT em vigor, aplicável, se existente.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante





### Trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário é aquele que é celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores.



O contrato de utilização de trabalho temporário é um contrato de prestação de serviços a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado mediante o preenchimento dos mesmos pressupostos para a celebração do contrato a termo (artigo 140.º).

O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do artigo 140º e, ainda mediante os seguintes pressupostos:

- Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
- Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- Realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

Nos termos do artigo 173º, número 3, considera-se que em caso de violação do disposto no número 1, o contrato de trabalho é celebrado sem termo com a utilizadora.



### Forma do contrato

O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito à forma escrita, deve ser celebrado em dois exemplares e deve conter, sempre as seguintes informações:

- Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
- Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
- Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;
- Local e período normal de trabalho;
- Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
- Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
- Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
- Data da celebração do contrato.

Em anexo, o contrato deve ter a cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este. Caso contrário, a empresa utilizadora será responsável solidariamente pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

### Duração do contrato

A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou doze meses em caso de, respetivamente, vacatura



de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional de atividade da empresa.



Com a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, resultaram algumas alterações importantes que vão na mesma linha de proibição de sucessão de contratos. Deste modo, estabelece o artigo 179º que no caso de se ter completado a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, celebrado com o mesmo empregador, antes de decorrer 1/3 da duração do referido contrato, aplicando-se o mesmo, uma vez mais, à contratação para prestação de serviços.

Tal como nos contratos de trabalho a termo, o limite de duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou com sociedade que com este esteja em relação de domínio ou de grupo, é de quatro anos. Caso se ultrapasse esse limite, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, de acordo com o previsto no artigo 182º, números 8 e 9.

Passou, também a ser obrigatório as empresas de trabalho temporário de identificarem no sistema de informação da segurança social as entidades utilizadoras, para além dos trabalhadores temporários colocados no momento da cedência do trabalhador à utilizadora, de acordo com o artigo 9.º, número 4 do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro.

Finalmente, a ACT pode, nos termos do artigo 2º, número 3, alínea b) da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, instaurar oficiosamente o procedimento de reconhecimento de contrato de trabalho (o previsto no artigo 15º-A do mesmo diploma) quando o contrato de utilização de trabalho temporário não tenha sido celebrado nas situações legalmente admissíveis (em violação dos artigos 175º e 180º do Código do Trabalho).



Em anexo, disponibilizamos uma minuta meramente exemplificativa de contrato de trabalho temporário.



## Minuta - Contrato de utilização de trabalho temporário a termo certo/incerto

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], empresa de trabalho temporário com o Alvará n.º [x], de [DATA DO ALVARÁ], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**, a **TERMO CERTO/INCERTO** nos termos dos artigos 175.º a 178.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(ADMISSÃO)**

7. A Primeira Outorgante admite ao seu serviço o SEGUNDO OUTORGANTE, no dia [x], para prestar serviço à empresa utilizadora [x], pessoa coletiva n.º [x], com sede em [x], contribuinte da Segurança Social n.º [x].
8. Para os efeitos do presente contrato, a Primeira Outorgante expressamente declara ter validamente celebrado contrato de utilização com a empresa utilizadora acima referida, nos termos dos Artigos 175.º a 178.º do Código do Trabalho, mantendo-se esse contrato em vigor.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(FUNÇÕES)**

1. O Segundo Outorgante obriga-se a exercer, sob a direção da empresa utilizadora identificada na Cláusula 1.ª, as funções de [x], correspondentes à categoria profissional de [x] e englobando as seguintes atividades [DESCRIÇÃO DAS TAREFAS A DESEMPENHAR].
2. Na atividade mencionada no número anterior encontram-se incluídas as tarefas afins ou funcionalmente ligadas para as quais o Segundo Outorgante tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.



**CLÁUSULA 3.<sup>a</sup>**  
**(HORÁRIO DE TRABALHO)**

5. O SEGUNDO OUTORGANTE fica sujeito ao período normal de trabalho diário e semanal de 8 (oito) e 40 (quarenta) horas, respetivamente, sendo o horário de trabalho o seguinte [INDICAR HORÁRIO DE TRABALHO].
6. O período normal de trabalho pode ser aumentado em termos médios até 2 horas por dia e 50 horas por semana, num período de dois meses.

**CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>**  
**(LOCAL DE TRABALHO)**

A atividade do Segundo Outorgante será exercida em [local da sede ou estabelecimento da empresa utilizadora], sem prejuízo das deslocações inerentes ao seu exercício.

**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**(RETRIBUIÇÃO)**

7. O PRIMEIRO OUTORGANTE pagará ao SEGUNDO OUTORGANTE a retribuição ilíquida mensal de €[x] (Escrever por extenso), sujeita aos descontos legais, acrescida de subsídio de refeição no montante de €[x] por cada dia útil de trabalho prestado.
8. A retribuição referida no número anterior é igual àquela que é auferida pelos trabalhadores da empresa utilizadora que exercem as mesmas funções que o SEGUNDO OUTORGANTE.
9. O pagamento será efetuado por transferência bancária para o NIB [X], por forma a que o montante da retribuição fique à disposição do SEGUNDO OUTORGANTE até ao último dia útil de cada mês.

**CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>**  
**(JUSTIFICAÇÃO E TERMO)**

1. O presente contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo certo/incerto, durante o período de [x], facto do qual o Segundo Outorgante foi devidamente informado e declara ter conhecimento.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE é admitido nos termos do artigo 140.º, n.º 1, alíneas a) a g) e n.º 2 / artigo 175.º, n.º 1, alíneas a) a d) (ESCOLHER ALÍNEA) Código de Trabalho, para indicar o fundamento, indicar os factos concretos que justificam a aposição de termo no contrato de trabalho de acordo com a alínea indicada anteriormente, facto que justifica a aposição de termo certo/incerto pela existência de relação entre a justificação aqui aposta e o termo estipulado, e do qual o SEGUNDO OUTORGANTE declara ter conhecimento.



**CLÁUSULA 7.<sup>a</sup>**  
**(DURAÇÃO)**

1. O contrato caducará \_\_\_\_ (indicar por extenso o n.º de meses/anos) meses/anos após o seu início , no dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_, constituindo esta data o termo do mesmo, declarando ambas as partes, desde já, que o mesmo será automaticamente renovado/ou não se renova automaticamente por igual período/ou indicar o n.º de meses ou anos da renovação até aos limites máximos permitidos por lei, sem prejuízo dos números seguintes.
2. O presente contrato tem a duração máxima de 2 (dois) anos/6 (seis)/12 (doze) meses<sup>19</sup>.
3. Nos termos previstos no artigo 344.º do Código do Trabalho, se alguma das partes não pretender a renovação do contrato, deverá comunicar, por escrito, a sua intenção à contraparte, com antecedência de 15 dias ou 8 dias antes de o prazo expirar, conforme se trate, respetivamente, da **PRIMEIRA ou do SEGUNDO OUTORGANTE**.

**CLÁUSULA 8.<sup>a</sup>**  
**(PERÍODO EXPERIMENTAL)**

1. O período experimental é de 15 (quinze)/30 (trinta) dias.
2. Durante o período experimental, qualquer dos outorgantes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

**CLÁUSULA 9.<sup>a</sup>**  
**(FÉRIAS)**

1. As férias do Segundo Outorgante têm a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.
2. As férias do Segundo Outorgante devem ser marcadas por acordo entre este e a empresa utilizadora. Na falta de acordo, caberá à última definir o período de férias a gozar pelo Segundo Outorgante.
3. No ano de admissão o Segundo Outorgante tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, que poderão ser gozados após 6 (seis) meses de duração do contrato.

**CLÁUSULA 10.<sup>a</sup>**  
**(CONFIDENCIALIDADE)**

---

<sup>19</sup> O contrato de trabalho temporário não pode exceder ao duração da causa justificativa nem dois anos de duração, ou de 6 ou 12 meses caso se trate, respetivamente, de vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excecional da atividade da empresa.



O SEGUNDO OUTORGANTE obriga-se a guardar sigilo relativamente a quaisquer informações respeitantes à PRIMEIRA OUTORGANTE ou à empresa utilizadora.

**CLÁUSULA 11.ª**  
**(SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO)**

A responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho do Segundo Outorgante é transferida para a Companhia de Seguros [x], através da apólice n.º [x], cuja cópia se junta como anexo e faz parte integrante do presente contrato.

**CLÁUSULA 12.ª**  
**(INTEGRAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE LACUNAS)**

Quaisquer lacunas eventualmente existentes no presente contrato serão resolvidas e integradas de harmonia com o regime previsto nos artigos 175º a 178º do Código do Trabalho e pelo IRCT em vigor, aplicável, se existente.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante





### Estágios Profissionais – Decreto-Lei número 66/2011, de 1 de junho

O estágio extracurricular profissional é uma importante ferramenta na inclusão dos mais jovens no mercado de trabalho. Este consiste na formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil, ou a obtenção de uma formação técnico profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão.

Durante o estágio, aplica-se o regime do período normal de trabalho, de descansos diário e semanal, de feriados, de faltas e de segurança e saúde no trabalho, aplicável à generalidade dos trabalhadores ao serviço da entidade promotora.

#### Forma

O contrato de estágio está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em dois exemplares. Do mesmo devem constar as seguintes informações:

- A identificação, as assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- O nível de qualificação do estagiário;
- A duração do estágio e a data em que se inicia;
  - Na ausência de estipulação, considera-se que a duração do estágio corresponde a 12 meses;
- A área em que o estágio se desenvolve e as funções ou tarefas que no âmbito daquela se encontram atribuídas ao estagiário;
- O local e o período de duração, diário e semanal, das atividades de estágio;
- O valor do subsídio de estágio e do subsídio de refeição;
- A data de celebração do contrato;
- Cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho

A violação destas obrigações constitui contraordenação grave.



## Duração do contrato

O contrato de estágio não pode exceder os 12 meses de duração, a menos que se trate de estágio obrigatório para aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão, em que aquele prazo pode ser prorrogado até ao limite máximo de 18 meses.

É possível celebrar contrato de estágio profissional de muito curta duração, nos termos do Art.º 5.º do Decreto-Lei número 66/2011, de 1 de junho.

A violação desta disposição constitui contraordenação grave.

## Orientador de estágio

Há ainda a referir que a entidade promotora do estágio deve designar um orientador de estágio, que não deve acompanhar mais do que três estagiários. No caso de estágio profissional obrigatório para o acesso ao exercício de determinada profissão, é uma pessoa singular que, na qualidade de patrono, orienta o estágio. A orientação do estágio consiste nas seguintes obrigações:

- Elaborar, ouvindo o estagiário, o plano individual de estágio;
- Realizar o acompanhamento técnico e pedagógico do estagiário, supervisionando o seu progresso face aos objetivos fixados no plano individual de estágio;
- Avaliar, no final do estágio, os resultados obtidos pelo estagiário.

Tratando-se de estágio obrigatório para aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão, aplicam-se, quanto à orientação do estágio, as normas legais e regulamentares que o regulam.

## Atribuição do subsídio de estágio



As maiores alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril neste regime prenderam-se com o aumento do montante devido a título de subsídio de estágio, com a equiparação do contrato de estágio a



contrato de trabalho, e com a obrigatoriedade de contratar seguro de acidentes de trabalho.

Deste modo, nos termos do Artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho, a entidade promotora deve pagar ao estagiário um subsídio mensal de estágio, o qual não pode ser inferior a 80% da remuneração mensal mínima garantida (760€). A este montante deve acrescer o

Este subsídio não é devido nas seguintes situações:

- a) Quando o estágio seja suspenso, nos termos do artigo 11.º;
- b) Pelas faltas injustificadas;
- c) Pelas faltas justificadas por motivo de acidente, desde que a responsabilidade civil daí decorrente se encontre coberta pelo contrato de seguro previsto no número 4 do artigo 9.º;

pagamento de um subsídio de refeição por cada dia de estágio de valor correspondente ao montante do subsídio de alimentação atribuído aos trabalhadores que se encontrem ao serviço da entidade promotora do estágio.

### **Seguro de acidentes de trabalho e equiparação**

A entidade promotora deve, ainda, contratar um seguro de acidentes de trabalho, nos termos do Artigo 9.º, número 4 (ao invés do seguro de acidentes pessoais que era exigido previamente). De acordo com o Artigo 10.º, o contrato de estágio passa a ser equiparado, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.

### **Suspensão e cessação do contrato de estágio**

O contrato de estágio pode suspender-se nas seguintes situações, devendo o estagiário apresentar-se à entidade promotora no dia imediato à cessação do impedimento:

- Por facto relativo à entidade promotora, nomeadamente encerramento temporário do estabelecimento onde o mesmo se realiza, por período não superior a um mês;



- Por facto relativo ao estagiário, nomeadamente por doença, maternidade ou paternidade, por período não superior a seis meses.

Finalmente, o contrato de estágio pode cessar por:

- Caducidade;
- Acordo das partes;
- Resolução por alguma das partes.

### **Caducidade**

O contrato de estágio cessa por caducidade mediante qualquer das seguintes situações.

- Após o decurso do prazo correspondente ao seu período de duração, ainda que se trate de estágio obrigatório para o acesso ao exercício de determinada profissão;
- Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o estagiário poder frequentar o estágio ou de a entidade promotora lho poder proporcionar
- Quando o estagiário atingir 30 dias de faltas, seguidos ou interpolados, independentemente de serem justificadas, mediante comunicação escrita dirigida ao estagiário;
- Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, logo que o estagiário atinja o número de cinco dias de faltas injustificadas, seguidos ou interpolados, mediante comunicação escrita dirigida ao estagiário.

### **Acordo das partes**

O contrato cessa por acordo das partes se no decurso do mesmo, essa for a sua vontade, expressa de forma clara e inequívoca em documento assinado por ambas, no qual se menciona as datas de celebração do acordo e do início da sua produção de efeitos.



## **Resolução**

O contrato de estágio cessa por resolução quando uma das partes comunicar à outra, mediante carta registada e com antecedência não inferior a 15 dias, a sua intenção de não pretender a manutenção do contrato de estágio, se outra solução não resultar de regulamentação específica.



## A retribuição

Na existência de contrato coletivo de trabalho, existem certas disposições que afastam a forma de cumprimento e garantias da retribuição, pelo que há que consultar o CCT aplicável.

A retribuição corresponde à prestação a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. Esta compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, e presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

A retribuição base corresponde à prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho.

As diuturnidades correspondem à prestação a que o trabalhador tem direito com fundamento na sua antiguidade.

A retribuição em espécie (art.º 259.º CT) é uma prestação não pecuniária que se destina à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família. O valor não pode exceder o corrente na região nem o da parte em dinheiro, a menos que o IRCT disponha em contrário quanto a este último aspeto.

Não se considera retribuição:

- As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;
- As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
  - Exceto se forem devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos



- bons serviços do trabalhador ou se, pela sua importância e caráter regular e permanente devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição ou
- Se se tratar de prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.
- As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;
    - Exceto se forem devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador ou se, pela sua importância e caráter regular e permanente devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição ou
    - Se se tratar de prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.
  - A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

### **Modalidades de retribuição**

A retribuição pode ser certa, variável ou mista:

- Certa
  - Calculada em função do tempo de trabalho;
- Variável



- o Quando não se aplicar outro critério, é calculada de acordo com a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

- Mista

Para além disto, ainda existe a prestação complementar ou acessória – nesse caso, a base de cálculo é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

### Determinação do valor da compensação

Na determinação do valor da compensação, atende-se à quantidade, natureza e qualidade do trabalho, devendo ser observado o princípio de que, para trabalho igual, salário igual.

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula<sup>20</sup>:

$$(Rm \times 12) : (52 \times$$

Quando as partes não determinem o valor da retribuição nem tal esteja previsto em IRCT, competirá ao tribunal realizar judicialmente essa determinação, bem como a resolução de dúvidas quanto à qualificação como retribuição da prestação paga pelo empregador.

Nos termos do Artigo 273.º, é garantida a retribuição mínima mensal, cujo valor é determinado anualmente

<sup>20</sup> Rm = valor da retribuição mensal

n = período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

## RMMG

A retribuição mínima mensal garantida inclui o valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal;

O valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida:

- 35 % para a alimentação completa;
- 15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal;
- 12 % para o alojamento do trabalhador;
- 27,36 (euro) por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar;
- 50 % para o total das prestações em espécie.
- Comissão sobre vendas ou prémio de produção;
- Gratificação que constitua retribuição, nos termos da alínea a) do número 3 do artigo 260.º





por legislação específica. No ano de 2023, a retribuição mensal mínima garantida é de € 760,00, por via do Decreto-Lei número 85-A/2022, de 22 de dezembro.

O pagamento de valor inferior à retribuição mínima mensal garantida, salvo nos casos em que a redução desta é permitida<sup>21</sup>, constitui contraordenação muito grave, punível nos termos do Artigo 554.º.

### **Cumprimento da obrigação**

A retribuição deve ser paga em dinheiro ou, em caso de acordo, em prestações não pecuniárias.

A parte pecuniária pode ser paga por meio de:

- Cheque;
- Vale postal;
- Depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesas feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição.

O não pagamento da retribuição por qualquer destes meios constitui contraordenação grave.

O recibo de vencimento deve ser entregue ao trabalhador até ao pagamento da retribuição, por qualquer meio (incluindo e-mail), devendo lá constar:

- A identificação do trabalhador;
- Nome completo;
- Número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador;
- Retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

---

<sup>21</sup> Previstos no Artigo 275.º do Código do Trabalho.



- Seguradora para a qual o empregador transferiu a responsabilidade por acidentes de trabalho, bem como a apólice do seguro.

A violação de entrega do recibo de vencimento constitui contraordenação leve.

A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutra local que seja acordado, e vence-se por períodos certos e iguais, podendo ser semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente devendo ser paga em dia útil, durante o período de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.



A retribuição deverá estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior. Caso não esteja, o empregador fica constituído em mora.

### **Compensações e descontos**

A regra geral é a de que na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

As exceções são as seguintes:

- Desconto a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
- Indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
- Sanção pecuniária aplicada em sede de procedimento disciplinar;
- Amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;
- Preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;



- A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

Excetuando os descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto, os descontos não podem exceder, no seu conjunto, 1/6 da retribuição.

O trabalhador apenas pode ceder o seu crédito à retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável.

A violação da regra geral quanto a descontos e compensações constitui contraordenação muito grave.

### Suplementos Remuneratórios

É comum que o trabalhador, para além da sua retribuição base, tenha direito a outras prestações devidas pelo facto de, por exemplo, o trabalhador desempenhar o seu trabalho de forma mais exigente que os demais trabalhadores (salvo o subsídio de férias e de Natal). Estas prestações designam-se por suplementos, e tanto podem decorrer da lei como de IRCT.

### Subsídio de Natal (Artigo 263.º)

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano. No ano de admissão do trabalhador, no ano de cessação do contrato ou no caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante a trabalhador, o valor do subsídio é calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

O não pagamento deste subsídio, nestes termos, constitui contraordenação muito grave.



**Subsídio de férias (Artigo 264.º)**

Durante as férias, o trabalhador tem direito à retribuição do período correspondente ao que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo e ao subsídio de férias. Este subsídio compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondente à duração mínima das férias.

Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado.

O não pagamento deste subsídio, nestes termos, constitui contraordenação muito grave.

**Subsídio por isenção de horário (Artigo 265.º)**

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica. Se esta estiver definida em IRCT, será correspondente a esse montante. Caso contrário, não poderá ser inferior a:

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

A violação deste preceito constitui contraordenação grave.

**Subsídio de trabalho noturno (Artigo 266.º)**

O trabalho noturno deve ser pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho prestado durante o dia. Este acréscimo pode ser substituído por IRCT por:

- o Redução equivalente do período normal de trabalho;
- o Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.



A violação deste preceito constitui contraordenação muito grave.



A menos que exista IRCT a dispor nesse sentido, isto não se aplica em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno (espetáculo ou diversão pública), em atividade que funcione à disposição do público durante o período noturno (p.e., empreendimento turístico) por força da lei ou pela sua natureza, ou quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

### **Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas (Artigo 267.º)**

O trabalhador que exerça funções afins ou funcionalmente ligadas, ainda que acessoriamente, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto tal exercício se mantiver.

A violação deste preceito constitui contraordenação grave.

### **Trabalho suplementar (Artigo 268.º)**

Por razões de sistematização, o regime aplicável ao trabalho suplementar encontra-se na segunda parte deste manual.

O trabalho suplementar até 100h anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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

A partir das 100h anuais, o acréscimo é o seguinte:

- 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;



- 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O pagamento da hora suplementar é exigível por trabalho suplementar prestado após acordo prévio e expresso nesse sentido ou realizado de modo que a oposição do empregador não fosse previsível.

Quanto aos dias feriado, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente a esse dia, sem que tal possa ser compensado por trabalho suplementar.

Assim, o trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito ou a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente. Esta escolha é feita pelo empregador.

Constitui contraordenação grave a violação das obrigações relativamente ao pagamento da retribuição em dia feriado, nos termos do número 3 do Artigo 269.º.

### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as seguintes interrupções e intervalos feitos durante este período (Artigo 197.º):

- A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva 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, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade



da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

- 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.

O período de trabalho corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, e o período de descanso, por sua vez, o que não seja tempo de trabalho. Deste modo, está incluído no período de descanso o tempo despendido em deslocações entre a residência e o local de trabalho.

O período de funcionamento corresponde ao período diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade, sendo que, em regra, este está estabelecido entre as 7h e as 20h, mas pode ser estabelecido um período de funcionamento especial. De todo o modo, este deve estar obrigatoriamente afixado de modo visível aos trabalhadores.

Nos termos do Artigo 203.º, o período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e as quarenta horas por semana, sendo que pode ser aumentado em até quatro horas diárias no caso de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

Existe tolerância de 15 minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período

O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no seu período de descanso, salvo situações de força maior, e constitui ação discriminatória, para os termos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e progressão de carreira, pelo facto de este exercer o seu direito ao descanso.

A violação deste dever constitui contraordenação grave.



normal de trabalho diário, mas, quando perfaça quatro horas no termo do ano civil, este acréscimo deve ser pago.

Ainda que os IRCT possam reduzir os limites máximos do período normal de trabalho, tal não pode resultar na diminuição da retribuição dos trabalhadores.

A violação destas regras constitui contraordenação grave.

Estes limites só podem ser ultrapassados nos casos previstos no Código ou se o IRCT o permitir nas seguintes situações:

- Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja incomportável;
- Se esta entidade prosseguir atividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar as quarenta horas por semana, na média do período de referência global.
- Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.





## Regimes de adaptabilidade e de horário concentrado

O regime de adaptabilidade pode ser definido como uma forma de organizar o tempo de trabalho através da possibilidade de cumprir os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários e semanais em termos médios, em função do período de referência previamente estabelecido.

É possível estabelecer a adaptabilidade por regulamentação coletiva ou mediante acordo entre as partes.

### **Adaptabilidade estabelecida por regulamentação coletiva**

(também designada por “adaptabilidade grupal”)

Neste caso, há a possibilidade de definir o período normal de trabalho em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado em até 4 horas e a duração do trabalho semanal podendo atingir 60 horas. O limite é de 50 horas em média num período de dois meses, mas não se

Este regime não pode ser aplicado a:

- Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no número 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;
- Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;
- Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.
- Também não é aplicável este regime se o trabalhador estiver abrangido por convenção coletiva que disponha em sentido contrário ou, no caso dos trabalhadores abrangidos por IRCT, se o trabalhador for representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.



contam as horas prestadas em trabalho suplementar por motivo de força maior.

O IRCT que estabeleça a adaptabilidade grupal pode prever que o empregador possa aplicar o regime de adaptabilidade grupal a:

- o Conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável e que isto se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.
- o Conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica no caso em que 75% dos trabalhadores integrantes dessa equipa, secção ou unidade económica aceitem o acordo de adaptabilidade individual.

Se existir alguma alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, só se aplica o regime de adaptabilidade grupal estabelecido por IRCT enquanto dessa alteração não resultar percentagem de trabalhadores inferior às indicadas.

A prática de horário de trabalho em violação destas disposições constitui contraordenação grave.



O período de referência não pode exceder os 12 meses, a menos que esteja em causa:

- o Trabalhador familiar do empregador;
- o Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, ou que tenha poder de decisão autónomo;



- Atividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;
- Atividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância
- Atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:
  - Receção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a atividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;
  - Porto ou aeroporto;
  - Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou proteção civil;
  - Produção, transporte ou distribuição de gás, água, eletricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;
  - Indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
  - Investigação e desenvolvimento;
  - Agricultura;
  - Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano;
- Acréscimo previsível de atividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;
- Trabalhador de transporte ferroviário que preste trabalho intermitente a bordo de comboios ou tendo por fim assegurar a continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;
- Caso fortuito ou de força maior;
- Acidente ou risco de acidente iminente.

A violação desta regra constitui contraordenação leve.



O período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objetivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade. Neste caso, em semana cuja duração seja inferior a quarenta horas, a redução poderá ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição. A violação desta obrigação constitui contraordenação grave.

### **Adaptabilidade estabelecida por acordo** (também designada por “adaptabilidade individual”)

O empregador e o trabalhador podem celebrar acordo no qual definem o período de normal de trabalho em termos médios. Este acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário em até 2 horas diárias, e que o trabalho semanal possa atingir 50 horas, nas quais não se conta o trabalho prestado a título suplementar por motivos de força maior. Em semanas com menos de 40 horas, a redução pode ser feita até 2 horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.



Este acordo pode ser celebrado mediante proposta, feita por escrito, pelo empregador. Pressupõe-se a sua aceitação se o trabalhador não se opuser à mesma nos 14 dias seguintes ao conhecimento.

A violação destas regras constitui contraordenação grave.

Este regime não pode ser aplicado a:

- Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no número 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;
- Salvo manifestação da sua concordância, por escrito, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;
- Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.
- Trabalhador estiver abrangido por convenção coletiva que disponha em sentido contrário ou, no caso dos trabalhadores abrangidos por IRCT, se o trabalhador for representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.



Nas páginas seguintes, disponibilizamos uma minuta de acordo de adaptabilidade individual.



## Minuta - acordo de adaptabilidade de horário

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

**E**

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE ADAPTABILIDADE DE HORÁRIO**, nos termos do Artigo 205.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(ADITAMENTO)**

Ao contrato de trabalho existente entre ambas as partes é aditado o presente acordo, o qual institui um regime de adaptabilidade como modelo de organização do horário de trabalho, nos termos e para os efeitos do Artigo 205.º do Código do Trabalho.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)**

1. Pelo presente acordo, o Período Normal de Trabalho do SEGUNDO OUTORGANTE pode ser aumentado em 2 (duas) horas diárias, podendo atingir um limite de 50 (cinquenta) horas semanais.
2. As horas prestadas a título de trabalho suplementar, por motivos de força maior, não se contam para os efeitos do disposto no número anterior.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(PERÍODO DE REFERÊNCIA)**

O período de referência para apuramento da duração média do trabalho é de 12 (doze)<sup>22</sup> meses.

**CLÁUSULA 4.ª**  
**(PRESTAÇÃO DO TRABALHO EM ACRÉSCIMO)**

A necessidade de prestação do trabalho em acréscimo será comunicada ao Segundo Outorgante, pela Primeira Outorgante, com uma antecedência mínima de 8 (oito) dias.

---

<sup>22</sup> Limite máximo. Pode ser estabelecido um período menor.



**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**(REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO)**

A utilização da redução do tempo de trabalho para compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo Segundo Outorgante à Primeira Outorgante por escrito e com uma antecedência mínima de 8 (oito) dias.

**CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>**  
**(IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO)**

A impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho a título de compensação pelo trabalho no período de referência implica que a retribuição do crédito de hora seja feita com acréscimo de 100%.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante



### Banco de horas

O banco de horas é um mecanismo de organização do tempo de trabalho, instituído por IRCT, que permite ao empregador solicitar ao trabalhador a prestação de mais horas de trabalho em determinado dia ou semana, sendo esse acréscimo compensado mediante uma das seguintes modalidades:

- Redução equivalente do tempo de trabalho;
- Aumento do período de férias;
- Pagamento em dinheiro.

Através do recurso a este regime, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 60 horas semanais, até ao limite de 200 h anuais. Este limite pode ser afastado durante 12 meses por IRCT se a utilização do regime tiver por objetivo a redução do número de trabalhadores.

O IRCT deve regular os seguintes aspetos:

- Forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo;
- Antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a prestação de trabalho adicional;
- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve lugar, por iniciativa do trabalho ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

A violação destas regras constitui contraordenação grave.

Tal como no regime de adaptabilidade, o IRCT que institua o regime de banco de horas pode prever que o empregador o possa aplicar a:

- Conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável e que isto se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo forem em número





igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

- Conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso pelo menos 65% desses trabalhadores aprovelem em referendo esse regime, sendo aplicável a esses trabalhadores.
  - Neste caso, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas anuais.
  - O empregador deve elaborar projeto de regime de banco de horas, o qual deve conter as seguintes informações:
    - O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
    - O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
    - Forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo;
    - Antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a prestação de trabalho adicional;
    - O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve lugar, por iniciativa do trabalho ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

Se existir alguma alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, só se aplica o regime de banco de horas enquanto dessa alteração não resultar percentagem de trabalhadores inferior às indicadas.





O projeto de regime de banco de horas deve ser publicitado nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho, e deve ser comunicado aos representantes dos trabalhadores e à ACT com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

Se o número de trabalhadores abrangidos for inferior a 10, o referendo deve ser supervisionado pela ACT.

O regime cessará se, passado metade do período de aplicação do mesmo, 1/3 dos trabalhadores abrangidos solicitar novo referendo e o mesmo não for aprovado por pelo menos 65% dos trabalhadores, caso em que cessará 60 dias após o referendo, devendo o empregador compensar o trabalho prestado em acréscimo neste prazo, ou se não for realizado num prazo de 60 dias.

Caso o referendo não seja aprovado, o empregador só poderá realizar novo referendo no prazo de um ano após o anterior.

### Horário concentrado

O horário concentrado é uma forma de organização do tempo de trabalho de acordo com o qual os limites máximos do período normal de trabalho podem ser aumentados até quatro horas diárias, de forma a concentrar o período semanal num menor número de dias de trabalho.

Este regime pode ser estabelecido por:

- Acordo entre as partes ou por IRCT, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;
- IRCT, para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

A trabalhadores neste regime não se pode aplicar, simultaneamente, o regime de adaptabilidade. A violação desta proibição constitui contraordenação grave.



Nas próximas páginas disponibilizamos minuta de acordo de horário concentrado.



Minuta - Acordo de concentração de horário<sup>23</sup>**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

**E**

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE CONCENTRAÇÃO DE HORÁRIO**, nos termos dos Artigos 209.º a 211.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(ADITAMENTO)**

Ao contrato de trabalho existente entre ambas as partes é aditado o presente acordo, o qual institui um regime de horário concentrado como modelo de organização do horário de trabalho, nos termos e para os efeitos dos Artigos 209.º a 211.º do Código do Trabalho.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)**

3. Pelo presente acordo, o Período Normal de Trabalho do SEGUNDO OUTORGANTE pode ser aumentado em 4 (quatro) horas diárias, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho.
4. Os dias de descanso semanal do SEGUNDO OUTORGANTE serão os seguintes: [x], [x] e [x].
5. A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 (quarenta e oito) horas no período de referência acordado.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(PERÍODO DE REFERÊNCIA)**

1. O período de referência para apuramento da duração média do trabalho é de 12 (doze)<sup>24</sup> meses.

<sup>23</sup> CUIDADO: Ao trabalhador em regime de adaptabilidade não pode, simultaneamente, ser-lhe aplicado o regime do horário concentrado.

<sup>24</sup> Limite máximo. Pode ser estabelecido um período menor.



2. Para o cálculo do período de referência previsto no número anterior subtraem-se os dias de férias gozados.

**CLÁUSULA 4.ª**  
**(REVOGAÇÃO DO ACORDO)**

Qualquer das partes pode, a todo o tempo, revogar livremente o presente acordo o que implica que o SEGUNDO OUTORGANTE volte a prestar o trabalho no horário inicialmente definido no contrato de trabalho.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante



### Regime da isenção de horário – Artigo 218.º, 219.º e 265.º

O regime da isenção de horário prende-se com a possibilidade de libertar o trabalhador da obrigação de cumprimento do dever de pontualidade, permitindo-lhe uma forma mais flexível de gestão dos seus tempos de trabalho, sem pôr em causa a obrigatoriedade da prestação do período normal de trabalho estipulado. Assim, os seguintes trabalhadores podem ser isentos de horário, sem prejuízo de outras situações poderem ser previstas por IRCT, mediante acordo celebrado por escrito:

- Exercício de cargo de administração ou direção, 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 efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Podem ser acordadas as seguintes modalidades de isenção de horário, tendo em atenção que a isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário:

- Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
  - Na falta de estipulação, é esta a modalidade aplicada.
- Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- Observância do período normal de trabalho acordado.

O trabalhador isento de horário tem direito a auferir retribuição específica, a qual deve ser estabelecida por IRCT ou, na falta deste, não podendo ser inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia. Caso a modalidade seja isenção com observância do período normal de

O trabalhador abrangido por este regime está sujeito aos limites de trabalho diários e semanais; ou seja, 8h/dia e 40h/semana, simplesmente lhe cabe a organização do seu tempo nos moldes que prefira.

trabalho acordado, não pode ser inferior a duas horas de trabalho suplementar por dia, sendo que a violação deste preceito (salvo no caso de



trabalhador que exerça cargo de administração ou direção, que pode renunciar a esta retribuição) constitui contraordenação grave.

Disponibilizamos, nas próximas páginas, minuta de acordo de isenção de horário.



## Minuta - Acordo para isenção de horário de trabalho

**Entre:**

**[EMPREGADOR]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **ENTIDADE EMPREGADORA**

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **TRABALHADOR**

**CONSIDERANDO QUE:**

- A) O TRABALHADOR mantém um vínculo laboral com a PRIMEIRA OUTORGANTE em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- B) As funções desempenhadas pelo TRABALHADOR implicam o seu processamento fora do horário normal de trabalho;

É livremente e de boa-fé acordado o seguinte regime de isenção de horário de trabalho, nos termos dos artigos 218.º, 219.º e 265.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(FUNÇÕES)**

O **TRABALHADOR** exerce o cargo de [x] e desempenha as tarefas [x], o que vem a fazer no âmbito da atividade profissional que desenvolve na empresa da entidade empregadora desde o dia [x].

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(MODALIDADE)**

O **TRABALHADOR** não ficará sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho enquanto se mantiver no exercício das funções de [x], na empresa [x].

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(DESCANSO, FERIADOS E FÉRIAS)**

A presente isenção de horário de trabalho não prejudica, de modo algum, o direito do **TRABALHADOR** ao descanso diário e semanal nem aos feriados e às férias.





**CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>**  
**(RETRIBUIÇÃO)**

A **ENTIDADE EMPREGADORA** pagará ao **TRABALHADOR** a retribuição específica de € [x] (Escrever por extenso) a título de retribuição específica pela isenção de horário de trabalho.

**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**(REVOGAÇÃO DO ACORDO)**

O presente acordo pode ser revogado a todo o tempo, por qualquer das partes, mediante mero acordo.

**CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>**  
**(PRODUÇÃO DE EFEITOS)**

O presente acordo produz efeitos a partir de [x].

Feito em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Entidade Empregadora

\_\_\_\_\_

Pelo Trabalhador



### Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos 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.

O trabalho deve ser organizado por turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho. Na medida do possível, os turnos devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores e cada turno não pode exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho. Cada trabalhador também só poderá trocar de turno depois do dia de descanso semanal.

Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do número 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

Há que ter em atenção que o empregador deve manter o registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno e assegurar a organização das atividades de segurança e saúde no trabalho de forma a que estes trabalhadores beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem, tal como deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde sejam equivalentes aos aplicáveis aos demais trabalhadores e que se encontram disponíveis a qualquer momento.

A violação dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, da regra quanto à mudança de turno, do período de descanso, da obrigação de manter registo em separado ou das disposições relativas ao acesso às atividades e meios de segurança e saúde no trabalho constitui contraordenação grave.



### Trabalho noturno

O trabalho noturno é aquele que é prestado num período compreendido entre as 7 e as 11 horas de trabalho, no intervalo entre as 00h e as 5h, salvo determinação em contrário por IRCT. Caso o IRCT nada disponha acerca deste tema, presume-se ser o período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Assim, considera-se trabalhador noturno:

- O que presta, pelo menos, 3h de trabalho noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3h/dia, ou outra definida por IRCT.

Em regime de adaptabilidade, o período normal de trabalho diário de trabalhador noturno não deve exceder as 8h diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em IRCT, sendo que a violação deste preceito constitui contraordenação grave.



Porém, este limite não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de direção ou com poder de decisão autónomo com isenção de horário e não se conta para o apuramento da média os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriado.

De todo o modo, o trabalhador noturno não deve prestar mais de 8h de trabalho num período de 24h em que efetua trabalho noturno em qualquer das seguintes atividades pelos riscos especiais que comportam ou tensão física ou mental significativa:

- Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;
- Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;
- Da indústria extrativa;



- De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
- Que envolvam contacto com corrente elétrica de média ou alta tensão;
- De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- Que, em função da avaliação dos riscos a ser efetuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

Desta proibição excetuam-se os seguintes casos:

- Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- A atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do número 2 do artigo 207.º, desde que por convenção coletiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.

## Segurança e saúde no trabalho



No respeitante à segurança e saúde no trabalho, o empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente, bem como avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador atendendo à sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e posteriormente, de seis em seis meses, tal como antes de alteração das condições de trabalho. Esta avaliação deve ser registada e conservada.

Tal como sucede no trabalho por turnos, o empregador deve assegurar a organização das atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que estes trabalhadores beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem, tal como deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de



segurança e saúde sejam equivalentes aos aplicáveis aos demais trabalhadores e que se encontram disponíveis a qualquer momento.

Sempre que possível, se o trabalhador sofrer de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno, o empregador deve afetá-lo a trabalho diurno que este esteja apto a desempenhar.

Por fim, o empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afetação a trabalho noturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adotar.

A violação destas regras constitui contraordenação grave.

### **Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, mas este acréscimo pode ser substituído, mediante IRCT, por:

- Redução equivalente do período normal de trabalho;
- Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

A violação desta regra constitui contraordenação muito grave, fora os casos em que esta não se aplica (designadamente, os previstos no número 3 do Artigo 266.º, a menos que o contrário seja previsto em IRCT<sup>25</sup>).

---

<sup>25</sup> Não se aplica a regra nos seguintes casos:

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



### Tempo de não trabalho

O período de descanso, conforme já foi dito, é aquele que não é tempo de trabalho.

Nos termos do Artigo 232.º, o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana (constituindo contraordenação grave a violação desta obrigação). Usualmente, temos o dia de descanso obrigatório e pode ser instituído um dia de descanso complementar (quer por IRCT quer por contrato) que, na maioria dos casos, corresponderão ao Sábado e ao Domingo.

Não obstante, casos existem em que tal não será assim, nomeadamente:

- 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 atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- Em atividade de vigilância ou limpeza;
- Em exposição ou feira.

O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

O descanso diário corresponde a um período de 11 horas, e este e o descanso semanal devem ser gozados em continuidade, excetuando os seguintes casos:

- Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;
- Quando o período normal de trabalho é fracionado ao longo do dia com fundamento em características da atividade, nomeadamente serviços de limpeza;
- Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do número 2 do artigo 207.º, com exceção da subalínea viii) da alínea e);



- Em situação de acréscimo previsível de atividade no turismo.

O gozo não contínuo do descanso diário e semanal constitui contraordenação grave.

Ainda há que mencionar os feriados. De acordo com o Artigo 234.º, os feriados obrigatórios são os seguintes:

- 1 de Janeiro
- Sexta-feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1, 8 e 25 de Dezembro

Para além dos feriados obrigatórios, se IRCT ou contrato de trabalho assim dispuserem, é possível observar a título de feriado a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade. Em substituição de qualquer destes feriados, as partes podem acordar em observar outro dia a título de feriado.

De acordo com o Contrato Coletivo de Trabalho da ARAC, são, ainda, feriados:

- Feriado municipal da localidade onde o trabalhador prestar serviço ou, quando não existir, feriado distrital;
- Terça-feira de Carnaval, para as empresas que já venham a praticá-lo;
- A Sexta-Feira Santa pode ser observada noutra dia com significado local no período de Páscoa

É proibida, nos termos do CCT em questão, a prestação de trabalho extraordinário para compensação dos feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.



Resta dizer que nos dias considerados como feriado obrigatório todas as atividades não permitidas aos domingos têm de encerrar ou suspender a laboração e que não se podem estabelecer feriados distintos dos elencados.

### Férias

O direito a férias, o qual é constitucionalmente protegido, traduz-se na interrupção pelos trabalhadores da prestação de trabalho e deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Em regra, o trabalhador terá direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de duração mínima de 22 dias, que se vence a 1 de Janeiro de cada ano.

O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.



É, também, irrenunciável e o seu gozo apenas pode ser substituído na porção que exceda 20 dias úteis ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumula com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Para efeitos de férias, consideram-se dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, excetuando feriados.

Existem exceções a estas regras:

Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com os dias úteis, para efeitos de cálculo dos dias das férias, consideram-se, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

### Ano da admissão

No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.





Caso o ano civil termine antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente. Porém, desta leitura não pode resultar o gozo de, no mesmo ano civil, mais de 30 dias úteis de férias (a menos que IRCT disponha em sentido contrário).

### **Quando o contrato tenha duração inferior a 6 meses**

Neste caso, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho. Estas férias devem ser gozadas no momento imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo entre as partes.

### **Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

Neste caso, se o trabalhador já tiver gozado a totalidade das férias vencidas, então não terá direito a receber qualquer montante a este respeito. Caso contrário, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio.

Cessando o contrato após o impedimento prolongado, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias.

Por outro lado, se o ano da cessação do impedimento prolongado não for o mesmo do início do impedimento, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, as quais

O trabalhador está impedido de exercer outra atividade durante as férias, a menos que já viesse a exercê-la cumulativamente ou seja autorizado a tal pelo empregador.

Se violar esta proibição, há lugar a:

- Responsabilidade disciplinar;
- Direito do empregador a reaver a retribuição das férias e do subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. O empregador pode proceder aos descontos na remuneração do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação aos vencimentos posteriores.

Se o empregador, com culpa, obstar ao gozo das férias do trabalhador, este recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, o qual deve ser gozado até ao dia 30 de abril do ano seguinte.



poderão ser gozadas até ao dia 30 de abril do ano subsequente.

### **Momento do gozo das férias**

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, excetuando os seguintes casos:

- Acordo entre as partes quanto à cumulação de férias do ano anterior sempre que o trabalhador as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro;
- Acordo das partes quanto à cumulação do gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa.

A violação destas disposições constitui contraordenação grave.

### **Marcação das férias**

Em regra, o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador. Porém, na falta de acordo, o empregador marca as férias, observando as seguintes disposições:

- Não poderão ter início em dia de descanso semanal do trabalhador;
- Deve ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado;
- A menos que exista IRCT ou parecer dos representantes dos trabalhadores em sentido contrário, o empregador só pode marcar férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- O empregador que exerça atividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito (ou percentagem superior que resulte de IRCT) entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a gozar de modo consecutivo.

A violação destas disposições constitui contraordenação grave.



- Em caso de cessação do contrato sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação do contrato.



Os períodos mais pretendidos aquando da marcação de férias devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados no ano anterior.

Ademais, o gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre as partes, desde que sejam gozados, pelo menos, 10 dias úteis seguidos.

O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, e manter-se afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

A violação destas disposições constitui contraordenação leve.

### **Encerramento para férias**

Se for compatível com a natureza da atividade, o empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

- Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
  - Este período pode ser alargado ou ser realizado noutra altura mediante IRCT ou parecer favorável da comissão de trabalhadores.
- Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir.

Ademais, pode ainda fechar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, nas seguintes situações:

- Durante 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;



- Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, devendo informar os trabalhadores abrangidos até ao dia 15 de dezembro do ano anterior ao do encerramento. Ademais, o trabalho que seja prestado para compensar encerramento para férias, por decisão de empregador, não constitui trabalho suplementar.

### Alteração ao período de férias

Por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o empregador, pode alterar o período marcado ou interromper as férias já iniciadas. O empregador também pode alterar a marcação das férias em caso de cessação do contrato sujeita a aviso prévio, determinando que estas sejam gozadas imediatamente antes da cessação.

A violação destas obrigações (salvo a relativa a alteração por cessação do contrato) constitui contraordenação leve.

No entanto, tal implica:

- O pagamento de indemnização ao trabalhador pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado;
- Se houver interrupção, esta deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.



Caso o trabalhador fique temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, o gozo das férias não se inicia ou suspende-se, mediante comunicação ao empregador que deve ser devidamente comprovada mediante declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico. No caso de haver verificação da situação de doença por um médico, caso o trabalhador se oponha à mesma, a suspensão ou interrupção não opera.

O gozo das férias deverá ter lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo este período ser marcado por



acordo ou, na falta deste, pelo empregador. No caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado (e subsídio) ou ao gozo do mesmo até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

A violação destas disposições constitui contraordenação grave.

### Faltas

A falta traduz-se na ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário. Estas podem ser justificadas ou injustificadas, sendo que o elenco do Artigo 249.º, número 2 é taxativo no sentido em que qualquer falta que não esteja lá prevista é considerada injustificada.

A ausência e o motivo justificativo da mesma, quando previsível, deve ser comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias ou, se não for previsível, logo que possível.

Caso contrário, a falta é considerada injustificada.

### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
  - Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
  - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
  - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação



- medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- A prova da situação de doença enquanto motivo de falta justificada pode ser obtida através de declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde ou dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, emitida com base em declaração sob compromisso de honra pelo trabalhador. Esta possibilidade está limitada aos casos em que a situação de doença não exceda os três dias consecutivos e apenas pode ser utilizada duas vezes por ano, nos termos do Artigo 254.º, números 2 e 5.
  - As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;
    - Até 15 dias por ano para assistência da pessoa cuidada, em caso de doença ou assistência desta mediante apresentação da declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
    - Podem acrescer mais 15 dias por ano no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador, sendo que devem igualmente ser justificados mediante apresentação de declaração com o mesmo teor da referida acima.
  - As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.
  - As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - As motivadas por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;



- A trabalhadora poderá faltar por três dias consecutivos.
- O pai também pode faltar durante 3 dias consecutivos, mas para o efeito, há que informar os empregadores e apresentar, assim que possível, declaração médica para efeitos de prova.
- A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
- A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - Candidato a Presidente da República: desde a data da apresentação da candidatura até ao dia das eleições;
  - Candidato à Assembleia da República: 30 dias anteriores à data das eleições;
  - Candidato às Assembleias Regionais: Período de campanha eleitoral;
  - Titulares dos órgãos das autarquias: Período de campanha eleitoral;
  - Candidatos ao Parlamento Europeu: 12 dias anteriores à data das eleições.
- A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- A que por lei seja como tal considerada.
  - Falta para doar sangue (Artigo 6.º número 1, alínea g) e Artigo 7.º do Estatuto do Dador de Sangue);
  - Falta dos bombeiros voluntários dos quadros de comando e ativo para o cumprimento de missões atribuídas aos corpos de bombeiros a que pertençam, incluindo a frequência de ações de formação, sem perda da remuneração ou quaisquer outros direitos, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês (Artigo 26.º, número 1 do Decreto-Lei número 241/2007, de 21 de junho)
  - Faltas dadas ao abrigo da Lei da Liberdade Religiosa;
  - Faltas dos voluntários quando convocados pela organização promotora por motivo de cumprimento de missão urgente,

emergência, calamidade pública ou equiparada (Artigo 7.º, número 1, alínea e) da Lei n.º 71/98, de 3 de novembro).

A justificação da falta pode ser pedida pelo empregador nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência para efeitos de prova, a prestar em prazo razoável. Caso o trabalhador não cumpra com esta obrigação ou a qualquer das demais elencadas no Artigo 254.º, a falta é considerada injustificada.

### **Efeitos**

Ao contrário da falta injustificada, a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador salvo a perda da retribuição nos seguintes casos:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- A falta para assistência a membro do agregado familiar, sendo esta considerada prestação efetiva de trabalho;
- A falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto e as demais autorizadas por lei quando excedam 30 dias por ano;
- A autorizada ou aprovada pelo empregador.

### **Faltas injustificadas**

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade do trabalhador e determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência. Estas faltas tampouco são contadas para efeitos de antiguidade.





Serão injustificadas as seguintes faltas:

- As que não se encontram previstas na lei ou em IRCT;
- As que não forem devidamente comprovadas através dos meios de prova solicitados;
- As que sejam comprovadamente falsas;
- As que não foram comunicadas com a antecedência necessária.

E os **atrasos injustificados**?

- Superior a 60 minutos para início de trabalho: o empregador pode recusar a prestação de trabalho;
- Superior a 30 minutos: empregador pode recusar a prestação de trabalho para essa parte do período normal de trabalho (por exemplo, antes da hora de almoço)



A falta injustificada a um ou a meio período normal de trabalho diário no dia imediatamente seguinte ou antes de um dia um ou meio-dia de descanso ou feriado é uma infração grave, sendo que, neste caso, o dia ou meio-dia de descanso ou dia feriado também não são remunerados.

Outra das alterações que foram introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, é o facto de empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador de substituir a perda de retribuição ou pela renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração e até ao limite de 20 dias úteis ou à correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, nos termos do Artigo 257.º, número 1, ou pela prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, atendendo aos limites previstos no Artigo 204.º, quando o IRCT assim o permita, de acordo com o Artigo 257.º, número 5.

## Determinação da atividade do trabalhador

A atividade a ser desempenhada pelo trabalhador deve ser determinada por acordo entre as partes (Artigo 115.º, número 1), sendo que essa determinação pode ser feita por remissão para categoria constante de IRCT ou de regulamento interno de empresa<sup>26</sup>.

A categoria afere-se, de todo o modo, pelas funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador, que, por sua vez, corresponderão àquelas para as quais foi contratado (Artigo 118.º, número 1), as quais devem ser atribuídas pelo empregador de acordo com as aptidões e qualificação profissional do trabalhador.

Há uma ressalva importante a fazer nesta sede: em primeiro lugar, é de referir que a atividade contratada compreende, naturalmente, as funções que lhe sejam afins ou ligadas desde que, por um lado, o trabalhador tenha qualificações adequadas e que, por outro, não impliquem desvalorização profissional.

As funções afins ou ligadas, sem prejuízo do disposto em IRCT, são, à partida, as que estejam compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e sempre que o exercício de funções acessórias exija especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional com a duração de, pelo menos, 10h anuais (Artigos 119.º, números 3 e 4).

A violação da obrigação de dar formação profissional com esta duração mínima constitui Artigo 108.º, número 3) por parte da entidade empregadora, punível nos termos do Artigo 554.º.

Há que referir que, em caso de mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para a qual se encontra contratado depende da verificação de três requisitos (Artigo 119.º):

---

<sup>26</sup> Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial (Art.º 115.º, número 3)



- Acordo do trabalhador
- Necessidade premente da empresa ou do trabalhador
- Autorização da DGERT se esta mudança implicar uma diminuição da retribuição.

Naturalmente, tal situação não se confundirá com a mobilidade funcional do trabalhador no âmbito da execução do contrato; ou seja, na possibilidade conferida ao empregador de encarregar o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada. No entanto, a ordem de alteração deve obedecer a alguns requisitos (Artigo 120.º, número 1, 3 e 4):

- Exigências de interesse da empresa (número 1) (devendo ser a ordem sempre justificada, nos termos do número 4);
- Ser temporária (número 1), no máximo podendo durar dois anos (e deve ser indicada a duração previsível da alteração) – número 3.
- A mobilidade não pode implicar uma modificação substancial da posição do trabalhador (número 1), nem a diminuição da sua retribuição, tendo o trabalhador sempre direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas (número 4);

Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, o que, de acordo com o número 6 do Artigo 120.º pode ser afastado por IRCT<sup>27</sup>.

A violação dos requisitos acima estabelecidos (e elencados nos números 1, 3 e 4 do Artigo 120.º) configura contraordenação grave.

Nas páginas seguintes disponibilizamos minuta de acordo do trabalhador para a mudança de categoria profissional.

---

<sup>27</sup> O qual, por força do disposto no Art.º 476.º C.T., só pode ser afastado por força de contrato que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.



Minuta - Acordo de alteração da categoria profissional do trabalhador<sup>28</sup>**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], n.º de identificação da Segurança Social [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

**CONSIDERANDO QUE:**

- A) A mudança de categoria profissional para categoria inferior tem carácter excecional, só podendo ocorrer por motivos de necessidade premente da empresa que assim o exijam/por o trabalhador assim o requerer.
- B) [DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS DE NECESSIDADE PREMENTE DA EMPRESA – POR EXEMPLO, EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO<sup>29</sup> OU REESTRUTURAÇÃO]

**OU**

- C) [DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS INERENTES AO TRABALHADOR QUE MOTIVAM A MUDANÇA].

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE ALTERAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL**, nos termos do artigo 119.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(CATEGORIA PROFISSIONAL ATUAL)**

1. O SEGUNDO OUTORGANTE foi admitido ao serviço da PRIMEIRA OUTORGANTE, com contrato de trabalho [MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO], em [DATA DE ADMISSÃO], desempenhando desde essa data as funções inerentes à categoria profissional de [X], que compreendem as seguintes atividades [DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS].
2. A categoria profissional em causa consta da Convenção Coletiva do Setor, texto consolidado, publicado no B.T.E n.º [X] de [DATA].

<sup>28</sup> Esta alteração pode ser requerida tanto pelo trabalhador, como pode ser solicitada pelo empregador por motivos de necessidade premente da empresa.

<sup>29</sup> A extinção do posto de trabalho implica que tal facto seja comunicado à ACT.



**CLÁUSULA 2.<sup>a</sup>**  
**(ALTERAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL)**

10. A empresa encontra-se num período de [descrição do motivo de necessidade premente da empresa].
11. Deste modo, a empresa necessita que o SEGUNDO OUTORGANTE desempenhe as funções [X], com a categoria de [X], prevista no C.C.T do Setor, melhor identificado no número 2 da Cláusula 1.<sup>a</sup>.
12. O motivo descrito no número 1 constitui uma necessidade premente da empresa que fundamenta a alteração da categoria profissional do SEGUNDO OUTORGANTE.

**OU (ESCOLHER A QUE SE APLICA)**

**CLÁUSULA 2.<sup>a</sup>**  
**(ALTERAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL)**

1. O SEGUNDO OUTORGANTE solicitou a alteração da sua categoria profissional, descrita na Cláusula 1.<sup>a</sup>, para a categoria profissional de [X], prevista no C.C.T do Setor, melhor identificado no número 2 da Cláusula 1.<sup>a</sup>.
2. [DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS LEVARAM O TRABALHADOR A REQUERER A ALTERAÇÃO].
3. [MOTIVOS] não são incompatíveis com o exercício das funções inerentes à categoria para a qual o SEGUNDO OUTORGANTE deseja mudar, que engloba as seguintes tarefas [DESCRIÇÃO DAS TAREFAS].

**CLÁUSULA 3.<sup>a</sup>**  
**(NOVA CATEGORIA PROFISSIONAL)**

1. Face ao apresentado, o SEGUNDO OUTORGANTE declara que aceita a nova categoria profissional de [X], descrita na Cláusula 2.<sup>a</sup> e renunciando à categoria profissional descrita na Cláusula 1.<sup>a</sup>.
2. Tal mudança de categoria corresponde a uma mudança para categoria inferior, com menor valor de retribuição mensal, facto de que o Segundo Outorgante declara, desde já, ter conhecimento.

**CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>**  
**(COMUNICAÇÃO À ACT E AUTORIZAÇÃO)**

1. A PRIMEIRA OUTORGANTE diligenciará por comunicar a mudança de categoria, aqui expressa e aceite pelo SEGUNDO OUTORGANTE, à Autoridade para as



Condições no Trabalho (ACT), e por desta obter a autorização necessária para o efeito<sup>30</sup>.

2. Aquando obtenção da devida autorização, a mudança de categoria profissional do Segundo Outorgante será inscrita na sua ficha individual.

**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**(DIMINUIÇÃO DA RETRIBUIÇÃO)**

1. A diminuição da retribuição será dos atuais €[x] (escrever por extenso) auferidos mensalmente pelo SEGUNDO OUTORGANTE para €[x] (escrever por extenso), com as necessárias atualizações dos descontos legais e comunicação à Seguradora, para atualização.
2. Aquando obtenção da devida autorização, a mudança de categoria profissional do SEGUNDO OUTORGANTE será inscrita na sua ficha individual.

**CLÁUSULA 6.<sup>a</sup>**  
**(PRODUÇÃO DE EFEITOS)**

O presente acordo produz efeitos a partir de [DATA].

Feito e assinado em triplicado, cada um dos contraentes ficando na posse de um exemplar e destinando-se o terceiro exemplar à ACT para os fins e efeitos descritos na Cláusula 4.<sup>a</sup>.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_

Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_

Pelo Segundo Outorgante

<sup>30</sup> Esta comunicação não necessita do preenchimento de nenhum formulário específico. Junta-se minuta de comunicação à ACT, que pode ser seguida como modelo, na página seguinte.



## Minuta - Comunicação à ACT do acordo de mudança de categoria profissional do trabalhador

**Exmos Senhores**

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho  
Praça de Alvalade, N.º 1  
1749-073, Lisboa

ENTIDADE EMPREGADORA  
[MORADA]  
[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**Assunto:** Comunicação do Acordo de Mudança de Categoria Profissional do Trabalhador

Exmos. Senhores,

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Dando cumprimento ao disposto no Artigo 119.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar o presente acordo de mudança de categoria profissional do seguinte trabalhador, ao serviço desta empresa desde [X], para autorização do mesmo por parte dos V. serviços.

[NOME COMPLETO DO TRABALHADOR], estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], n.º de identificação da Segurança Social [x].

**Junta:** Acordo de Mudança de Categoria Profissional do Trabalhador

Com os nossos melhores cumprimentos,

---

A entidade empregadora



## Minuta – Acordo de Mobilidade Funcional

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

**E**

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

**CONSIDERANDO QUE:**

- A) O SEGUNDO OUTORGANTE foi admitido ao serviço da PRIMEIRA OUTORGANTE, com contrato de trabalho [MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO], em [DATA DE ADMISSÃO], desempenhando desde essa data as funções inerentes à categoria profissional de [X], que compreendem as seguintes atividades [DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS].
- B) A categoria profissional em causa consta da Convenção Coletiva do Setor, texto consolidado, publicado no B.T.E n.º [X] de [DATA].

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE MOBILIDADE FUNCIONAL**, nos termos do artigo 120.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(ALTERAÇÃO DE FUNÇÕES)**

O SEGUNDO OUTORGANTE obriga-se a exercer as funções de [x], em substituição da atividade inerente à sua categoria de [x], para a qual foi contratado, melhor descrita e identificada nos considerandos do presente acordo.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(DURAÇÃO DA ALTERAÇÃO)**

A alteração das funções do SEGUNDO OUTORGANTE manter-se-á durante o período de [x] meses/anos<sup>31</sup>.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(JUSTIFICAÇÃO)**

A alteração descrita na Cláusula 1.ª é justificada pela necessidade de [DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS].

**CLÁUSULA 4.ª**  
**(RETRIBUIÇÃO E CATEGORIA)**

<sup>31</sup> A duração máxima da alteração é de dois anos.





A PRIMEIRA OUTORGANTE obriga-se a manter a retribuição e a categoria profissional do SEGUNDO OUTORGANTE, retornando este a exercer as funções inerentes à sua categoria, descrita nos considerandos do presente acordo quando o presente acordo atingir o seu termo.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_  
Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pelo Segundo Outorgante



## Deveres das partes

Ambas as partes devem proceder de boa-fé na execução do contrato de trabalho; ou seja, no exercício dos seus direitos e no cumprimento das obrigações, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador<sup>32</sup>, conforme dispõe o Artigo 126.º.

### Deveres do Empregador

Os deveres do empregador encontram-se consagrados no Artigo 127.º e são os seguintes:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

---

<sup>32</sup> Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de Setembro de 2016, Proc. Número 14891/15.7T8PRT.P1 (Rel. Nelson Fernandes): O princípio da boa-fé (artigo 126.º do C.T./2009) - já para não falar de outros princípios e valores mais elevados e abrangentes, como os direitos de personalidade, sempre radicados e pautados pela dignidade da pessoa humana, designadamente, na vertente da preservação da sua integridade física e moral (cfr., por exemplo, os artigos 14.º e seguintes do C.T./2009 e 70.º do C. Civil) - está sempre presente no cumprimento e execução do contrato de trabalho, o que significa que as partes não podem agir nas suas relações contratuais de uma forma infundada, despauterada, por sua livre e autorrecriação, sem motivo objetivo, plausível, lógico e reconhecido como legítimo pelo direito (logo, em violação do dito princípio da boa-fé), assim como não podem atuar em abuso de direito (artigo 334.º do Código Civil).



- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

A violação destas duas últimas alíneas constitui contraordenação grave.

Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho (Artigo 127.º, número 2), bem como a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (Artigo 127.º, número 3).



Por fim, constitui igualmente dever do empregador a afixação nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação (Artigo 127.º, número 4).

A violação desta obrigação, bem como a de manter atualizado o registo dos trabalhadores (com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou de dias de férias) constitui contraordenação leve.



A título de garantias do trabalhador, há que realçar que o empregador fica sujeito a uma série de obrigações adicionais, plasmadas no Artigo 129.º. Assim, o empregador:

- Não pode obstar, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- Não pode obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- Não pode exercer pressão sobre o trabalhador para que ele atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- Não pode diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código ou em IRCT;
- Não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente ou contratualmente previstos (Quer por acordo, quer por IRCT);
- Não pode mudar a categoria profissional do trabalhador para categoria inferior, salvo os casos legalmente previstos;
- Não pode ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- Não pode obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;



- Não pode explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- Não pode fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
- Não pode obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.



Quanto a esta última questão, tal não isenta o trabalhador do dever de lealdade a que está adstrito, nem de atender ao disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades, nos termos do número 2 do mesmo Artigo.

A violação de qualquer destas disposições constitui contraordenação muito grave.

### Deveres do Trabalhador

Por outro lado, os deveres do trabalhador encontram-se previstos no Artigo 128.º, e são os seguintes, sem prejuízo de outros constantes noutras disposições legais:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;



- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O dever de obediência do trabalhador respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como do seu superior hierárquico, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.



## Formação

O empregador deve, obrigatoriamente, assegurar quarenta horas anuais de formação contínua a, pelo menos, 10% dos trabalhadores da empresa, de acordo com o disposto no Artigo 131.º.

Neste âmbito, adicionalmente o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador

A violação destes preceitos constitui contraordenação grave.

A área da formação contínua deve ser determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador. Neste último caso, deve ser coincidente ou afim com a atividade prestada pelo trabalhador. Não o sendo, o empregador incorre em contraordenação grave.



Com a cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação (Artigo 134.º).



## Alteração do local de trabalho

O local de trabalho é um elemento essencial do contrato. O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo da obrigação de realizar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Assim, a transferência do trabalhador para outro local, quer a título temporário quer definitivo, só pode ocorrer nas seguintes situações:

- Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

É possível alargar ou restringir esta faculdade, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a compensação nos termos do Art.º 366.º

Quanto à transferência temporária, esta não pode exceder os seis meses, salvo exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

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.



Quando a transferência for individual, esta deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, fundamentadamente e com indicação da duração previsível com uma antecedência de:

- 8 dias, se for temporária ou;
- 30 dias, se for definitiva.

Se existir acordo acerca deste aspeto, o mesmo deve ser mencionado na comunicação.

No caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores transmitem-se para o adquirente, com





a manutenção de todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente a retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional, e benefícios sociais adquiridos.

Em caso de violação dos preceitos constantes dos números 1, 2, 3, 7, 8 ou 9 do Artigo 185.º (quanto à transmissão da posição contratual dos trabalhadores e as respetivas comunicações) constituem contraordenação grave, nos termos do Artigo 285.º, número 13.

Há que assinalar, nesta sede, que a nível da prestação do trabalho, quanto ao procedimento em caso de transferência do local de trabalho, a violação do Artigo 196.º constitui uma contraordenação grave se respeitar a transferência definitiva, e leve se respeitar a transferência temporária.

Nas páginas seguintes, disponibilizamos minutas para a transferência do trabalhador.



## Minuta - Acordo de transferência definitiva do local de trabalho

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

**E**

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA DO LOCAL DE TRABALHO**, nos termos dos artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(LOCAL DE TRABALHO)**

9. A atividade do SEGUNDO OUTORGANTE será exercida no estabelecimento da PRIMEIRA OUTORGANTE sito em [x], a partir do dia [x].

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(JUSTIFICAÇÃO)**

1. A transferência definitiva do local de trabalho é motivada pelo encerramento do estabelecimento onde o SEGUNDO OUTORGANTE presta a sua atividade.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE declara que foi informado do encerramento do estabelecimento referido no número anterior e da sua transferência para o estabelecimento referido na Cláusula 1.ª com a antecedência de, pelo menos, 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(DESPESAS DE DESLOCAÇÃO)**

O acréscimo de despesas de deslocação e da mudança de residência decorrentes da transferência definitiva do local de trabalho do SEGUNDO OUTORGANTE será suportado pela PRIMEIRA OUTORGANTE.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.



**Local e Data**

---

Pela Primeira Outorgante

---

Pelo Segundo Outorgante



### Minuta - Acordo de transferência temporária do local de trabalho

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

**E**

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE TRANSFERÊNCIA TEMPORÁRIA DO LOCAL DE TRABALHO**, nos termos dos artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(LOCAL DE TRABALHO E DURAÇÃO DA TRANSFERÊNCIA)**

10. A atividade do SEGUNDO OUTORGANTE será exercida no estabelecimento da PRIMEIRA OUTORGANTE sito em [x], a partir do dia [x].
11. O Segundo Outorgante exercerá a atividade no estabelecimento identificado no número anterior durante o período de [x], até ao dia [x]<sup>33</sup>.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(JUSTIFICAÇÃO)**

3. A transferência temporária do local de trabalho é motivada por [IDENTIFICAR MOTIVO DE FORMA FUNDAMENTADA<sup>34</sup>].
4. O SEGUNDO OUTORGANTE declara que foi informado dos motivos referidos no número anterior e da sua transferência para o estabelecimento referido na Cláusula 1.ª com a antecedência de, pelo menos, 8 (oito) dias.

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(DESPESAS DE DESLOCAÇÃO)**

O acréscimo de despesas de deslocação e de alojamento decorrentes da transferência temporária do local de trabalho do SEGUNDO OUTORGANTE será suportado pela PRIMEIRA OUTORGANTE.

<sup>33</sup> A duração máxima da transferência temporária é de 6 meses, salvo por exigências imperiosas do interesse da empresa.

<sup>34</sup> Artigo 194.º, n.º 1, alínea b).



Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

---

Pela Primeira Outorgante  
Outorgante

---

Pelo Segundo




## A cedência ocasional de trabalhador – Artigo 288.º a 293.º

A cedência ocasional de trabalhador consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para que este preste trabalho noutra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

Para ser lícita, necessita de obedecer aos seguintes requisitos:

- Existência de contrato sem termo entre o trabalhador e o empregador cedente;
- A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- Consentimento do trabalhador;
- A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.

 Todos os requisitos, exceto o consentimento do trabalhador para a cedência, podem ser regulados por IRCT.

### Forma do contrato

Deve ser celebrado acordo entre o cedente e o cessionário (sendo que em caso de cessação do acordo de cedência, o trabalhador regressa ao serviço do cedente), por escrito, o qual

deve conter as seguintes informações:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Identificação do trabalhador cedido;
- Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador;
- Indicação da data de início e da duração da cedência;
- Declaração de concordância do trabalhador.



É de ressaltar que o trabalhador não pode ser cedido a posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo quando tal corresponda à sua qualificação profissional específica.

### **Execução do contrato**

No que toca à prestação de trabalho, o trabalhador fica sujeito ao regime aplicável ao cessionário no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais. O horário de trabalho e a marcação de férias deve ser elaborado pelo cessionário. Para além do mais, o trabalhador cedido tem direito a:

- Retribuição mínima que, em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao cedente ou ao cessionário, corresponda às suas funções, ou à praticada por este para as mesmas funções, ou à retribuição auferida no momento da cedência, consoante a que for mais elevada;
- Férias, subsídios de férias e de Natal e outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do cessionário tenham direito por idêntica prestação de trabalho, em proporção da duração da cedência.

Nas páginas seguintes, encontra-se uma minuta meramente exemplificativa de um acordo de cedência ocasional de trabalhador.

O recurso à cedência ocasional de trabalhador fora das condições em que é admissível, ou perante a falta de acordo do trabalhador cedido, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela permanência ao serviço do cessionário em regime de contrato de trabalho sem termo.

Este direito pode ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação ao cedente e ao cessionário mediante Carta Registada com AR.



## Minuta - Acordo para cedência ocasional de trabalhador

**Entre:**

**[EMPREGADOR]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

**[EMPREGADOR]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **SEGUNDA OUTORGANTE**

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **TERCEIRO OUTORGANTE**

**CONSIDERANDO QUE:**

- A) As **PRIMEIRA** e **SEGUNDA OUTORGANTES** pertencem ao mesmo grupo, com estruturas organizativas comuns/são sociedades coligadas/encontram-se em relação societária de participações recíprocas (retirar o que não se aplica)
- B) O **TERCEIRO OUTORGANTE** se encontra vinculado à **PRIMEIRA OUTORGANTE** por um contrato de trabalho sem termo

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR**, nos termos dos artigos 288.º a 293.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª****(CEDÊNCIA)**

1. A **PRIMEIRA OUTORGANTE** cede, por meio deste acordo, à **SEGUNDA OUTORGANTE** o trabalhador ora designado por **TERCEIRO OUTORGANTE** para o exercício das funções de [x].
2. Na atividade referida e descrita no número anterior estão incluídas as funções afins ou funcionalmente ligadas para as quais o **TERCEIRO OUTORGANTE** tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

**CLÁUSULA 2.ª****(DURAÇÃO)**

O presente acordo de cedência ocasional tem início no dia [x], tendo a duração de 1 (um) ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de 5 (cinco) anos.





**CLÁUSULA 3.ª****(HORÁRIO DE TRABALHO)**

7. O TERCEIRO OUTORGANTE obriga-se a exercer a atividade durante o seguinte horário de trabalho (descrever o horário praticado).
8. O período normal de trabalho pode ser aumentado em termos médios, até um total de 2 horas por dia e 50 horas por semana, num período de dois meses.

**CLÁUSULA 4.ª****(RETRIBUIÇÃO)**

13. Durante a vigência da cedência, o TERCEIRO OUTORGANTE auferirá a retribuição ilíquida mensal de €[x] (Escrever por extenso), sujeita aos descontos legais, acrescida de um subsídio de refeição de €[x] por cada dia útil de trabalho prestado.
14. A responsabilidade pelo pagamento da retribuição, enquanto vigorar a cedência, é da SEGUNDA OUTORGANTE.

**CLÁUSULA 5.ª****(PRESTAÇÃO DE TRABALHO)**

Durante a execução do presente acordo de cedência, o TERCEIRO OUTORGANTE fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à SEGUNDA OUTORGANTE em tudo o que seja respeitante a modo, lugar, duração do trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

**CLÁUSULA 6.ª****(PODER DISCIPLINAR)**

Enquanto a cedência vigorar, o exercício do poder disciplinar caberá, exclusivamente, à PRIMEIRA OUTORGANTE.

**CLÁUSULA 7.ª****(CESSAÇÃO DO CONTRATO)**

1. O presente acordo cessa por denúncia do TERCEIRO OUTORGANTE sujeito a aviso prévio de 30 dias ou por mútuo acordo entre a PRIMEIRA E SEGUNDA OUTORGANTES.
2. A cessação do presente acordo determina o regresso do TERCEIRO OUTORGANTE ao serviço da PRIMEIRA OUTORGANTE, com os direitos que tinha previamente à cedência, sem prejuízo da sua contagem para efeitos de antiguidade.



**CLÁUSULA 8.ª**

**(LACUNAS E INTERPRETAÇÃO)**

Quaisquer lacunas eventualmente existentes no presente acordo serão resolvidas e integradas de harmonia com o regime previsto nos artigos 288.º a 293.º do Código do Trabalho.

Feito em triplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_  
Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pela Segunda Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pela Terceira Outorgante



## Redução e Suspensão do contrato de trabalho

É possível reduzir, temporariamente, a atividade laboral quer seja por meio da suspensão do contrato ou pela redução de período normal de trabalho. Estas situações são excecionais e podem ter como fundamento as seguintes situações:

- Impossibilidade temporária, total ou parcial, da prestação de trabalho por facto relativo a qualquer das partes;
- Necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial;
- Por acordo entre as partes, nomeadamente, por acordo de pré-reforma.
- Pela falta de pagamento pontual da retribuição, o trabalhador pode suspender o contrato.

O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

### Modalidades de redução

A redução pode abranger:

- Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- Diminuição do número de horas correspondentes ao período normal de trabalho, diário ou semanal.



O recurso a esta medida pressupõe que a empresa tenha as sua situação contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social, a menos que a empresa se encontre em situação económica difícil ou se encontre em processo de recuperação.



Depois de recorrer a uma destas medidas, o empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido lapso de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado.

### Procedimento

A intenção de reduzir os períodos normais de trabalho deve ser comunicada por escrito à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, e deve conter as seguintes informações:

- Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
- Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- Critérios para seleção dos trabalhadores a abranger;
- Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
- Prazo de aplicação da medida;
- Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

Na falta das entidades referidas, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador abrangido pelas medidas a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho. Estes podem, nos 5 dias posteriores à receção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três a cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.

Estas informações devem ser disponibilizadas para consulta dos trabalhadores e ser enviadas à comissão representativa designada.

Os documentos em que se suporta a alegação da situação de crise empresarial (nomeadamente, os de natureza contabilística e financeira) devem ser disponibilizados para consulta.

A violação destas disposições constitui contraordenação grave.



## **Fase de informações e Negociação**

Nos 5 dias seguintes às comunicações, o empregador promove uma fase de informações e negociações com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar. Deve ser lavrada ata das reuniões de negociações, as quais devem conter a matéria acordada e as posições divergentes das partes, com opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Quando o acordo é celebrado, ou na falta deste, após o decurso de 5 dias sobre a comunicação da intenção de redução ou suspensão do tempo de trabalho, o empregador deve comunicar por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.

Na data das comunicações referidas no número anterior, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social a ata da negociação, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adotada, com indicação das datas de início e termo da aplicação.

Na falta de ata, o empregador envia às entidades referidas um documento justificativo e descritivo do acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.

A violação destas obrigações constitui contraordenação leve.

## **Duração das medidas**

A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, a qual não deve ser superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, 1 ano.



A redução ou suspensão pode iniciar-se passados 5 dias sobre a comunicação da medida ou, caso exista acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, a comissão representativa dos trabalhadores ou a maioria dos trabalhadores abrangidos, pode iniciar-se imediatamente.



O mesmo se aplica se existir impedimento imediato à prestação de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou que lhes seja comunicado.

A duração da medida pode ser prorrogada por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique essa intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão de trabalhadores ou à comissão de três a cinco trabalhadores eleitos caso nenhuma das outras duas exista.

A violação destas disposições constitui contraordenação leve.

### Direitos do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a:

- A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal líquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;
- A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;
- A exercer outra atividade remunerada.

A compensação retributiva devida é suportada em 30% pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social, entregue ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva.





Caso o trabalhador pretenda exercer outra atividade remunerada durante o período de redução ou suspensão, deve ser comunicada essa intenção ao empregador no prazo de 5 dias a contar do início da prestação da outra atividade. A compensação retributiva paga em virtude da redução ou suspensão pode ser reduzida em função deste facto, devendo, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestada na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal de 2/3 da retribuição normal ilíquida até ao triplo da RMMG, sem prejuízo do acréscimo devido pela frequência de formação profissional.

- O tempo de redução ou suspensão não afeta o vencimento e a duração do período de férias, podendo o trabalhador marcar e gozar férias nos termos gerais.
- O mesmo se aplica ao subsídio de Natal, o qual é devido por inteiro e é pago pela Segurança Social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.

A violação destas disposições constitui contraordenação grave.

### **Deveres do trabalhador**

Em contrapartida, o trabalhador deve:

- Pagar contribuições para a segurança social com base na retribuição auferida e na compensação retributiva;
- Caso exerça atividade remunerada fora da empresa, comunicar esse facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- Frequentar ações de formação profissional orientadas para a viabilização da empresa e da manutenção dos postos de trabalho ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

Na elaboração do plano de formação, o empregador deve consultar os trabalhadores abrangidos e pedir parecer à estrutura representativa dos trabalhadores.



## Deveres do empregador

Durante o período de redução ou suspensão, o empregador tem os seguintes deveres:

- Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.
- Não fazer cessar contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelas medidas durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias posteriores consoante a duração seja inferior ou superior a 6 meses.
  - Só pode fazer cessar se for comissão de serviço, verificação de termo de contrato ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.
  - Caso contrário, o empregador tem de proceder à devolução dos apoios recebidos quanto ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.

A violação destas disposições constitui contraordenação grave.





A ACT pode determinar a aplicação do regime quanto a todos ou alguns dos trabalhadores abrangidos nas seguintes situações:

- Não verificação da cessação ou da existência do fundamento invocado;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- Incumprimento dos deveres a que o empregador está adstrito.

Para além do mais, o empregador deve informar, trimestralmente, as estruturas representativas dos trabalhadores ou a comissão representativa referida no número 3 do artigo 299.º ou, na sua falta, os trabalhadores abrangidos

da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho. A violação desta obrigação constitui contraordenação grave



Durante a redução ou suspensão, os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho mantêm-se na íntegra e o tempo de redução conta para efeitos de antiguidade. No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retoma da atividade.

### Suspensão do vínculo laboral

O contrato de trabalho pode ainda suspender-se mediante impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador, que não lhe seja imputável, e que dure por mais de um mês. Pode ser respeitante a doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei militar.

Quando o impedimento temporário se torna definitivo, o contrato de trabalho cessa por caducidade.

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade.



Quando a suspensão for determinada por iniciativa do empregador, é igualmente aplicável o que foi dito quanto à redução temporária do período normal de trabalho.

Nas páginas seguintes, encontram-se minutas das comunicações a efetuar em caso de redução temporária do período normal de trabalho.

### Trabalhador vítima de violência doméstica

O trabalhador vítima de violência doméstica pode ainda suspender imediatamente o contrato de trabalho quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual pode pedir transferência, ou até que a transferência seja possível quando o empregador adie a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço.

## Minuta – Comunicações a efetuar em caso de redução ou suspensão do contrato de trabalho

Comunicação a realizar<sup>35</sup>

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**

**[MORADA]**

**[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]**

**Exmo. Senhor**

**[NOME DO TRABALHADOR]**

**[MORADA]**

**[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]**

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**Assunto: Redução/Suspensão temporária do contrato de trabalho (*lay-off*)**

Exmo. Senhor,

Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos pela presente comunicar a intenção de reduzir o seu período normal de trabalho, nos termos e para os efeitos previstos no Artigo 299.º do Código do Trabalho, devido à situação de crise da empresa fundada nos motivos enunciados no n.º 1 do Art.º 298.º do CT que tem vindo a afetar de forma grave a atividade normal da empresa e a colocar em risco a sua viabilidade.

Em anexo, seguem os seguintes documentos e informações, os quais fazem parte da presente comunicação:

Motivos da redução temporária da prestação de trabalho (Anexo I);

Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);

Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);

<sup>35</sup> Nos termos do Artigo 299.º do Código do Trabalho, esta comunicação deve ser feita à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, ou, na falta de qualquer uma destas entidades, a cada trabalhador a abranger.



Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);

Prazo de aplicação das medidas; (Anexo V);

Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução/suspensão (Anexo VI).

Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa, com o máximo de [TRÊS OU CINCO MEMBROS, CONSOANTE O DESPEDIMENTO ABRANJA ATÉ 5 OU MAIS TRABALHADORES, CASO NÃO EXISTA COMISSÃO DE TRABALHADORES OU COMISSÕES SINDICAIS].

Informamos, ainda, que nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação<sup>36</sup> entre esta Sociedade e a referida comissão, com vista a obtenção de acordo acerca da medida a aplicar.

Caso não se logre a obtenção de um acordo, será comunicada a cada trabalhador a medida a aplicar, com expressa menção do fundamento e das datas de início e de fim.

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

**Em anexo:** 5 documentos

---

O Administrador

---

<sup>36</sup> Deve ser elaborada ata de todas as reuniões, devendo estas conter a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões, e propostas de cada um. Esta ata deve ser remetida ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adotada, com indicação das datas de início e termo da aplicação, no prazo de cinco dias após a comunicação.



## Sanções disciplinares

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador, nos termos do Artigo 98.º, enquanto o contrato de trabalho vigorar. No exercício deste poder, o empregador pode aplicar as seguintes sanções, sem prejuízo de outras poderem ser previstas em IRCT, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador:

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

A sanção deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo ser aplicada mais do que uma sanção por infração.



A sanção deve ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão de aplicação, sob pena de caducidade, e o empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante da sanção pecuniária aplicada. A violação destas disposições configura contraordenação grave.

### Limites das sanções

- As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

O primeiro e o terceiro limite podem ser elevados até ao dobro por IRCT, sendo que a violação desta disposição constitui contraordenação grave.

Consideram-se abusivas as sanções que tenham por motivação os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do número 1 e do número 2 do artigo 128.º;
- Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

Sendo que se presume abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

A aplicação de sanção abusiva constitui contraordenação muito grave.

O empregador que aplique uma sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as seguintes ressalvas:

- No despedimento, o trabalhador pode optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do Art.º 392.º, número 3;
- Na sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.



## Cessaçãõ do contrato de trabalho

A lei prevê diversas formas para a cessaçãõ do contrato de trabalho, designadamente:

- Denúncia durante o período experimental;
- Abandono do posto de trabalho;
- Caducidade;
- Revogaçãõ;
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador (com justa causa);
- Despedimento coletivo;
- Despedimento por extinçãõ de posto de trabalho;
- Despedimento por inadaptaçãõ;
- Resoluçãõ pelo trabalhador;
- Denúncia pelo trabalhador.



Há que dar nota de que a primeira grande alteraçãõ levada a cabo pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril neste âmbito é a impossibilidade de extinçãõ do crédito do trabalhador por meio de renúncia abdicativa, a menos que tal seja obtido através de transaçãõ judicial, nos termos do Artigo 337.º, número 2.

Com a cessaçãõ do contrato, o empregador deve entregar os seguintes documentos ao trabalhador, sob pena de incorrer em contraordenaçãõ leve:

- Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissãõ e de cessaçãõ, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
  - O trabalhador pode requerer que tenha outras menções
- Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislaçãõ de segurança social, que deva emitir mediante solicitaçãõ



Por sua vez, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos a este pertencentes, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Os créditos vencidos e exigíveis por cessação do contrato de trabalho são os seguintes:

- Retribuição correspondente ao período de férias e o respetivo subsídio correspondente a férias vencidas não gozadas;
- Retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação (2 dias por cada mês completo de execução do contrato)
- Subsídio de Natal proporcional ao tempo prestado no ano civil da cessação do contrato (1/12 por cada mês completo de execução do contrato)
- Retribuição correspondente ao número mínimo anual de formação profissional que não tenha sido proporcionada ao trabalhador ou ao crédito de horas para formação de que o trabalhador seja titular à data da cessação (só é exigível o pagamento do crédito relativo aos últimos três anos).

Estes créditos prescrevem no prazo de 1 ano a contar a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato, sendo que, caso o trabalhador pretenda intentar ação de reclamação de créditos deve interpor a referida ação pelo menos cinco dias antes de se esgotar o prazo prescricional acima referido.

A aceitação por parte do trabalhador da totalidade da compensação devida faz operar a presunção de que este aceita o despedimento.





## Denúncia

### Denúncia durante o período experimental

Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem necessidade de justificação.

### **Prazos de pré-aviso para a denúncia do contrato durante o período experimental**

- 0 dias, se o período experimental for até 60 dias;
- 7 dias, se o período experimental tiver durado entre 61 e 120 dias;
- 30 dias, caso o período experimental tiver durado mais do que 120 dias.



O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

A entidade empregadora deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

Quanto aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e aos desempregados de longa duração, nos termos do Número 6 do mesmo artigo, o empregador deve comunicar à ACT, mediante formulário eletrónico para o efeito, a denúncia do contrato durante o período experimental nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato.

Para além disto, ainda se estabelece, nos termos gerais (ou seja, nos termos do Artigo 334.º do Código Civil), a ilicitude da denúncia efetuada em abuso de direito. O carácter abusivo da denúncia efetuada nestes termos só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, tendo os mesmos efeitos do que um



despedimento ilícito, de acordo com os Números 7 e 8 do mesmo artigo, quanto ao direito do trabalhador de reclamar: indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, reintegração na empresa ou indemnização em substituição e compensação pelas retribuições intercalares.

Na página seguinte encontra-se disponível minuta da comunicação da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental.



## Minuta - Comunicação da denúncia do contrato durante o período experimental

Exmo.(a) Senhor(a)  
**Nome do trabalhador**  
**Morada**

**Registada c/ Aviso de Receção**

\_\_\_\_\_, \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

**Assunto:** Denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental

Exmo.(a) Senhor(a),

Tendo sido admitido ao serviço desta empresa em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ e estando, por isso, a decorrer o período experimental de \_\_\_\_ dias, vimos pela presente, e nos termos do disposto número 1 do artigo 114º do Código do Trabalho, comunicar a V. Exas. a denúncia do contrato de trabalho, que cessa os seus efeitos em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

Com os melhores cumprimentos,

A Entidade Empregadora,

\_\_\_\_\_  
(assinar pelo gerente/administrador e carimbar)



### Denúncia pelo trabalhador

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, nos termos do Artigo 400.º, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, com a antecedência de:

- 30 dias, se tiver até dois anos de antiguidade;
- 60 dias, se tiver dois anos ou mais de antiguidade

Se for contrato a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência de:

- 30 dias, se a duração do contrato for de, pelo menos, seis meses;
- 15 dias, se a duração for inferior a 6 meses

Se o trabalhador ocupar cargo de administração ou direção ou exercer funções de representação ou de responsabilidade, é possível aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, quer por IRCT, quer por contrato de trabalho.



O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, este fica dispensado do aviso prévio e tampouco de pagar qualquer indemnização pelo mesmo motivo ao empregador (Artigo 401.º, número 2).

Em caso de incumprimento do aviso prévio, o trabalhador deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência. Pode ser definido no contrato de trabalho que o empregador pode proceder ao ajuste de contas no final, descontando do valor final a receber o valor correspondente ao período em falta (Artigo 401.º, número 1).



De notar que o empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, nos termos do Artigo 400.º, número 5 e 395.º, número 4. Neste caso,



deve mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Caso o empregador faça esta exigência, decorre do Artigo 402.º que a denúncia não pode ser revogada.

Caso contrário, o trabalhador pode proceder à revogação da denúncia (Artigo 402.º) até ao sétimo dia seguinte à data em que o empregador receba a comunicação da denúncia, mediante comunicação escrita.

Porém, aplicando-se o disposto nos números 2 e 3 do Artigo 350.º, o trabalhador, caso não consiga assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, remeter a revogação da denúncia por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo e, a fim de tornar a revogação eficaz, colocar à disposição do empregador em simultâneo com a comunicação da revogação a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

### Abandono do posto de trabalho

Considera-se haver abandono do posto de trabalho quando se verifique a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar (Artigo 403.º)

Presume-se que há abandono do posto de trabalho a ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. Contudo, esta presunção pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova de que estava impedido de o fazer por razões de força maior.



Para que se efetive o abandono do posto de trabalho a entidade empregadora deve comunicar tal facto ao trabalhador, através de



carta registada com aviso de receção a enviar para a última morada conhecida deste.

O trabalhador deve pagar uma indemnização, nos mesmos termos que na denúncia sem aviso prévio, ao empregador.

Disponibilizamos na próxima página uma minuta da comunicação da extinção do posto de trabalho por abandono.



## Minuta - Comunicação cessação do contrato por abandono do posto de trabalho

Exmo.(a) Senhor(a)  
**Nome do trabalhador**  
**Morada**

**Registada c/ Aviso de Receção**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

**Assunto:** Cessação do contrato de trabalho por abandono de trabalho

Exmo.(a) Senhor(a),

Desde o passado dia \_\_\_\_ que V. Exa. falta ao serviço nesta empresa, não tendo apresentado qualquer justificação do motivo da ausência, a qual, até à presente data, se verifica por mais de 10 úteis seguidos.

Assim, de acordo com o preceituado no artigo 403º do Código do Trabalho, presume-se que V. Exa. abandonou o trabalho, não havendo da sua parte intenção de o retomar, pelo que se considera imediatamente extinto o contrato de trabalho por nós outorgado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, com todas as legais consequências daí decorrentes.

Com os melhores cumprimentos,

A Entidade Empregadora,

\_\_\_\_\_  
 (assinar pelo gerente/administrador e carimbar)



### Caducidade do contrato de trabalho

Existem diversas causas que geram a caducidade do contrato de trabalho, nomeadamente, a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez, por morte etc., sendo a causa mais comum de caducidade a verificação do termo certo ou incerto aposto nos contratos de trabalho.

### Caducidade do contrato de trabalho a termo certo

Para se verificar a caducidade do contrato de trabalho a termo certo, a entidade empregadora ou o trabalhador devem comunicar à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, com 15 ou 8 dias de antecedência face à data do termo aposto no mesmo (Artigo 344.º, número 1)

Quando a caducidade do contrato de trabalho a termo certo ocorra por iniciativa da entidade empregadora, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou proporcionalmente em caso de fração de ano, sem prejuízo dos demais créditos laborais, tais como férias vencidas e não gozadas, subsídio de férias, etc., de acordo com o Artigo 344.º, número 2. O não pagamento desta compensação constitui contraordenação grave.



Quando esteja em causa a não renovação do contrato de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de um trabalhador no gozo de licença parental, a entidade empregadora deve comunicar o motivo da não renovação do contrato com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio à CITE, de acordo com o Artigo 144.º, Número 3.

Encontra-se disponível na próxima página minuta de comunicação de caducidade de contrato de trabalho a termo.





### Minuta - Comunicação da caducidade do contrato de trabalho

Exmo. Sr.

[Nome do Trabalhador

Morada do Trabalhador

Código postal, Localidade]

Carta Registada com Aviso de Receção

#### **Local, Data**

#### **ASSUNTO: CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO/INCERTO**

Exmo. Senhor,

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Vimos por este meio comunicar a não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado no dia [x], o qual cessará no próximo dia [x].

Deste modo, os créditos emergentes do contrato de trabalho, incluindo a compensação devida, serão pagos nessa data. Também nessa data lhe serão entregues a Declaração Mod. RP 5044 da Segurança Social e o Certificado de Trabalho.

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais,

Sem outro assunto,

---

[Assinatura do sócio-gerente da entidade empregadora]



### Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto

Para se verificar a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto, o empregador deve comunicar a sua cessação ao trabalhador com a antecedência mínima de:

- 7 dias, se o contrato tiver durado até seis meses;
- 30 dias, se o contrato tiver durado de seis meses a dois anos;
- 60 dias, se o contrato tiver durado mais de dois anos.

Caso o empregador não efetue esta comunicação dentro dos prazos referidos, este deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.



Nos casos de atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima, bem como de execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento (Artigo 140.º, alíneas e) e h)) que dê origem à contratação de vários trabalhadores, a comunicação deve ser feita de modo sucessivo, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação em consequência da redução da atividade para que foram contratados.

Quando a caducidade ocorra por iniciativa do empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

O não pagamento desta compensação constitui contraordenação grave.

Encontra-se disponível na próxima página minuta de comunicação de caducidade de contrato de trabalho a termo.



### Minuta - Comunicação da caducidade do contrato de trabalho

Exmo. Sr.

[Nome do Trabalhador

Morada do Trabalhador

Código postal, Localidade]

Carta Registada com Aviso de Receção

#### **Local, Data**

#### **ASSUNTO: CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO/INCERTO**

Exmo. Senhor,

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

Vimos por este meio comunicar a não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado no dia [x], o qual cessará no próximo dia [x].

Deste modo, os créditos emergentes do contrato de trabalho, incluindo a compensação devida, serão pagos nessa data. Também nessa data lhe serão entregues a Declaração Mod. RP 5044 da Segurança Social e o Certificado de Trabalho.

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais,

Sem outro assunto,

---

[Assinatura do sócio-gerente da entidade empregadora]



### Revogação

Outra forma de cessação do contrato de trabalho é a revogação por acordo entre as partes.

O acordo de revogação reveste forma escrita e deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar. Tem de constar:

- Data de celebração do acordo;
- Início da produção de efeitos;
- Prazo legal para exercer o direito de fazer cessar o acordo de revogação.

A falta de qualquer destes elementos ou a preterição de forma constitui contraordenação leve.

Se for incluído no acordo ou em conjunto com este uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Nas próximas páginas encontra-se uma minuta do acordo de celebração, a título meramente exemplificativo.



### Minuta - Acordo de revogação de contrato de trabalho

**Entre:**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**, pessoa coletiva n.º [X], com sede em [X], representada por [X], adiante designada por **PRIMEIRA OUTORGANTE**;

E

**[NOME DO TRABALHADOR]**, estado civil, maior, profissão, residente em [X], titular do cartão de cidadão n.º [X] emitido pela República Portuguesa, válido até [X], contribuinte fiscal n.º [X], adiante designado por **SEGUNDO OUTORGANTE**

**CONSIDERANDO QUE:**

- A)** As partes celebraram contrato de trabalho [MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO], em [DATA DE ADMISSÃO].

É livremente e de boa-fé acordado o presente **ACORDO DE REVOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**, nos termos dos artigos 349.º e 350.º do Código do Trabalho, com as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA 1.ª**  
**(CESSAÇÃO DO CONTRATO)**

1. O contrato de trabalho descrito nos considerandos do presente acordo, celebrado em [x], cessa na presente data/cessará no dia [x], produzindo efeitos desde essa data.

**CLÁUSULA 2.ª**  
**(COMPENSAÇÃO)**

15. A PRIMEIRA OUTORGANTE paga, neste ato, ao SEGUNDO OUTORGANTE a quantia de €[x] (Escrever por extenso), a título de compensação global pela cessação do contrato.
16. O pagamento será efetuado por transferência bancária para o NIB [X], ficando à disposição do SEGUNDO OUTORGANTE.
17. O SEGUNDO OUTORGANTE dá plena quitação da quantia referida no número 1 e reconhece, expressamente, que com o pagamento da referida compensação nada mais terá a reclamar, uma vez que esta integra todos os créditos vencidos ou exigíveis pela cessação do contrato

**CLÁUSULA 3.ª**  
**(JUSTIFICAÇÃO)**

O presente acordo fundamenta-se em [DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS].



**CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>**  
**(DOCUMENTOS A RECEBER)**

A PRIMEIRA OUTORGANTE entrega ao Segundo Outorgante, com este ato, a Declaração Mod. RP 5044 da Segurança Social e o certificado de trabalho.

**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**(CESSAÇÃO DO ACORDO DE REVOGAÇÃO<sup>37</sup>)**

1. Nos termos e para os efeitos do artigo 350.º do Código do Trabalho, o SEGUNDO OUTORGANTE pode fazer cessar o presente acordo mediante comunicação escrita dirigida à PRIMEIRA OUTORGANTE, até ao sétimo dia seguinte à data da sua celebração.
2. Caso o SEGUNDO OUTORGANTE não consiga assegurar a receção da comunicação referida no prazo previsto, este deverá remetê-la por carta registada com aviso de receção no dia útil subsequente ao fim do prazo.
3. Para a cessação do acordo de revogação surtir efeitos, o SEGUNDO OUTORGANTE deverá colocar à disposição da PRIMEIRA OUTORGANTE a totalidade dos montantes referidos na Cláusula 2.<sup>a</sup> do presente acordo.

**CLÁUSULA 5.<sup>a</sup>**  
**(RECONHECIMENTO NOTARIAL PRESENCIAL)**

1. O presente acordo de revogação será sujeito a reconhecimento notarial, nos termos e para os efeitos do Artigo 350.º do Código do Trabalho.
2. O SEGUNDO OUTORGANTE declara expressamente conhecer da irrevogabilidade do presente acordo, por via do reconhecimento notarial presencial referido no número anterior.

Feito e assinado em duplicado, cada um dos contraentes ficará na posse de um exemplar.

**Local e Data**

\_\_\_\_\_  
Pela Primeira Outorgante

\_\_\_\_\_  
Pelo Segundo Outorgante

<sup>37</sup> Se as assinaturas do acordo forem objeto de reconhecimento notarial, esta cláusula não se aplica. Aplica-se a cláusula abaixo.



## Despedimento

### Despedimento por facto imputável ao trabalhador (com justa causa)

O despedimento por facto imputável ao trabalhador (tipicamente denominado de despedimento com *justa causa*) traduz-se no despedimento motivado pelo comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Podem constituir justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa; Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- 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;
- Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;



- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- Reduções anormais de produtividade.



Estes comportamentos prejuízo devem ser analisados no contexto do quadro de gestão da empresa; pelo que se deve atender ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os companheiros, bem como às demais circunstâncias que sejam relevantes, pelo que é notório que deve ser aferido de um modo casuístico:

É necessário cumprir um procedimento muito específico para que o despedimento por facto imputável ao trabalhador não seja ilícito, nos termos do Artigo 381.º. Este procedimento tem quatro fases:

- Fase do impulso processual
- Fase do contraditório
- Fase instrutória
- Fase decisória



### *Fase do Impulso Processual*

O procedimento inicia-se nos termos do Artigo 353.º, com a **nota de culpa**, comunicada por escrito ao trabalhador.

A nota de culpa suspende os prazos estabelecidos no Artigo 329.º, números 1 e 2, e, nesta, deve-se explicitar:

- O(s) comportamento(s) que configuram justa causa de despedimento;
- A intenção de prosseguir com o despedimento do trabalhador;
- A descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

Se for necessário realizar um inquérito prévio para fundamentação da nota de culpa, este deve ocorrer nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares. Cumprindo este requisito, o de condução diligente do procedimento e a notificação da nota de culpa ao trabalhador até 30 dias após a conclusão deste inquérito, é possível suspender os prazos do Art.º 329.º, números 1 e 2 relativos à prescrição do prazo para intentar procedimento disciplinar.

Na mesma data, o empregador deve remeter cópias da comunicação e da nota de culpa à:

- comissão de trabalhadores e,
- caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.



É possível, com a nota de culpa, suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostre inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

### *Fase do contraditório*

Após a notificação da nota de culpa, o trabalhador tem 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua



participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias pertinentes para a descoberta da verdade.

Na resposta, o trabalhador deve indicar as testemunhas, até o máximo de 10, e deve assegurar que estas comparecem.

A violação do direito de resposta configura contraordenação grave, ou muito grave se o trabalhador for representante sindical.

### *Fase instrutória*

Na sequência da resposta à nota de culpa, o empregador (ou o instrutor que tenha nomeado) deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes; caso em que deve alegar isso mesmo por escrito.

No máximo podem ser ouvidas 10 testemunhas, das quais o empregador deve ouvir, pelo menos, 3.

Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo:

- à comissão de trabalhadores e,
- caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva,

Estas entidades podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Se o trabalhador tiver comunicado ao empregador nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa que o parecer será emitido por determinada associação sindical, o empregador fica dispensado de remeter cópia do processo à comissão de trabalhadores.



A não realização das diligências probatórias, a falta de alegação por escrito se considerar alguma dilatória ou impertinente ou a não remissão da cópia integral do processo às entidades referidas constitui



contraordenação grave ou muito grave se o trabalhador for representante sindical.

### *Fase decisória*

Após a receção dos pareceres referidos ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, fundamentada com base nos factos elencados na nota de culpa e por escrito, sob pena de que, se não o fizer, o seu direito caduca. Na decisão, deve-se ponderar as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpa do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores.



Na falta de comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo de 30 dias conta-se a partir da data da conclusão da última diligência instrutória.

A decisão deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou tenha indicado associação sindical para emitir parecer.

Com a decisão, o contrato cessa assim que esta chegue ao poder do trabalhador ou dele seja conhecida.

A não emissão de decisão dentro do prazo, a sua não fundamentação e falta de forma ou a não comunicação da decisão nos termos explanados constitui contraordenação grave ou muito grave se o trabalhador for representante sindical.

### *Procedimento no caso de microempresa – Artigo 358.º*

No caso de microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o empregador fica dispensado da formalidade de remeter as cópias da nota de culpa ou, nas fases posteriores, do procedimento às entidades acima referidas. Assim, na decisão, deve-se



ponderar as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpa do trabalhador, e o empregador pode proferir a decisão nos seguintes prazos:

- Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo de resposta (10 dias úteis + 30 dias)
- 30 dias a contar da conclusão da última diligência

A decisão deve ser comunicada ao trabalhador, por cópia ou transcrição, e o direito do empregador caduca caso este não profira a decisão nos prazos elencados.

A violação da comunicação ao trabalhador ou a falta de decisão dentro dos prazos constitui contraordenação grave.

Nas próximas páginas, encontram-se disponíveis minutas relativas a este modo de cessação do contrato.



Minuta - Procedimento disciplinar com intenção de despedimento  
Auto de notícia

Na data [X], pelas [X]h, nas instalações da [IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA], sita em [MORADA], o/a [CATEGORIA DO TRABALHADOR E IDENTIFICAÇÃO DO MESMO], [DESCRIÇÃO DOS FACTOS QUE LEVARAM À LAVRA DO PRESENTE AUTO].

Lido e achado conforme, vai o presente auto ser assinado.

**Local, Data**

(Assinatura do gerente e das testemunhas presenciais)



### Despacho inicial

Em virtude da gravidade do comportamento do trabalhador [NOME DO TRABALHADOR], o qual foi integralmente descrito no Auto de Notícia n.º [X], a Gerência da [ENTIDADE EMPREGADORA] delibera instaurar-lhe o competente procedimento disciplinar com intenção de despedimento, nomeando para tanto como instrutor o(a) Sr.(a) Dr(a) [NOME DO MANDATÁRIO], com escritório em [DOMICÍLIO PROFISSIONAL DO MANDATÁRIO].

### Local, Data

---

Pela Gerência da [ENTIDADE EMPREGADORA]



**Comunicação ao arguido da sua suspensão preventiva  
(APENAS CASO A PRESENÇA DO TRABALHADOR CAUSE INCONVENIÊNCIA. A NOTIFICAÇÃO DA  
NOTA DE CULPA TEM DE SER FEITA NOS 30 DIAS POSTERIORES)**

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**

**[MORADA]**

**[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]**

**Exmo. Senhor**

**[NOME DO TRABALHADOR]**

**[MORADA]**

**[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]**

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**ASSUNTO: INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO DISCIPLINAR COM INTENÇÃO DO DESPEDIMENTO E  
SUSPENSÃO PREVENTIVA**

Exmo. Senhor.,

Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos pela presente comunicar a instauração de procedimento disciplinar com intenção de proceder ao seu despedimento, com fundamento no comportamento ocorrido no dia [x].

Mais comunicamos a sua imediata suspensão preventiva, sem prejuízo do pagamento da retribuição, em face da gravidade das infrações cometidas, nomeadamente [DESCRIÇÃO DO COMPORTAMENTO CFR. AUTO DE NOTÍCIA], e por se mostrar inconveniente a sua presença no local de trabalho.

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

---

O Instrutor



### Auto de Inquirição de testemunha da arguente

No dia [X], pelas [X] horas, na sede da [ENTIDADE EMPREGADORA], compareceu perante mim [NOME DO INSTRUTOR], instrutor, o trabalhador [NOME DA TESTEMUNHA e CATEGORIA], que, perguntado sobre a matéria do auto de notícia n.º [X], de [DATA], declarou o seguinte:

[DECLARAÇÕES DA TESTEMUNHA].

Lido e achado conforme, vai o presente auto ser assinado.

---

A testemunha

---

O Instrutor





## Comunicação da nota de culpa

**[ENTIDADE EMPREGADORA]****[MORADA]****[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]****Exmo. Senhor****[NOME DO TRABALHADOR]****[MORADA]****[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]**

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data****ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DA NOTA DE CULPA**

Exmo. Senhor,

Apresento-lhe os meus melhores cumprimentos.

Em função gravidade do seu comportamento, o qual constitui justa causa de despedimento nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas [x] do n.º [x] Artigo 351.º do Código do Trabalho, venho por este meio comunicar a intenção da Gerência da [ENTIDADE EMPREGADORA] de proceder ao seu despedimento após a conclusão do procedimento disciplinar em curso, de acordo com o disposto no Artigo 353.º, n.º 1 do supracitado Código.

Em anexo, segue a Nota de Culpa, para que se possa pronunciar, por escrito, acerca do teor da mesma, no prazo de **dez (10) dias úteis**, caso assim entenda. Poderá juntar os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, bem como juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o apuramento da verdade. Durante este prazo, poderá consultar o processo disciplinar na sede da empresa.

Sem outro assunto, reitero os meus cumprimentos.

---

 O Instrutor


**Nota de culpa**

A [ENTIDADE EMPREGADORA] deduz contra o trabalhador [NOME E FUNÇÃO DO TRABALHADOR], a seguinte nota de culpa:

1. No dia [DATA], pelas [X] horas, nas instalações da [ENTIDADE EMPREGADORA], sita em [MORADA], [DESCRIÇÃO DOS FACTOS CONSTANTES NA NOTA DE CULPA].
2. A DESCRIÇÃO DEVE SER DESCRITA EM VÁRIOS ARTIGOS.
3. Dispõe o Artigo 128.º que o trabalhador deve [verificar alínea que se aplique ao caso concreto].
4. Com o seu comportamento, é notório que o arguido violou os deveres a que está adstrito pelo vínculo laboral que vigora entre este, e a [ENTIDADE EMPREGADORA].
5. O comportamento descrito, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos do Artigo 351.º, n.º [X], alínea [X], do Código do Trabalho.

**Local, Data**

---

O instrutor



Auto de inquirição da testemunha do arguido

**(CASO O ARGUIDO APRESENTE RESPOSTA À NOTA DE CULPA E ARROLE TESTEMUNHAS)**

No dia [X], pelas [X] horas, na sede da [ENTIDADE EMPREGADORA], compareceu perante mim [NOME DO INSTRUTOR], instrutor, a testemunha [NOME DA TESTEMUNHA e CATEGORIA], identificado na resposta à nota de culpa, que, perguntado sobre a matéria constante da nota de culpa, declarou o seguinte:

[DECLARAÇÕES DA TESTEMUNHA].

Lido e achado conforme, vai o presente auto ser assinado.

---

A testemunha

---

O Instrutor



### Relatório e proposta de decisão

1. No dia [X], foi lavrado o auto de notícia n.º [X], segundo o qual, nas instalações da arguente, sitas em [MORADA], [DESCRIÇÃO DOS FACTOS].
2. As testemunhas presenciais confirmaram a factualidade descrita no auto de notícia.
3. No dia [X], foi remetida a nota de culpa ao arguido, o qual foi preventivamente suspenso e advertido da intenção da arguente proceder ao seu despedimento. Na nota de culpa, descrevem-se as seguintes acusações [CÓPIA DA NOTA DE CULPA].
4. A defesa do arguido foi apresentada no prazo legalmente previsto para tal, tendo arrolado [x] testemunhas. Em síntese, este alegou que [DESCRIÇÃO DO ALEGADO NA RESPOSTA à NOTA DE CULPA].
5. As testemunhas por si arroladas declararam [DESCRIÇÃO DAS DECLARAÇÕES DAS TESTEMUNHAS].
6. Tudo ponderado, conclui-se pela procedência da acusação, considerando-se provados os factos descritos nos artigos [x] a [x] da nota de culpa, sendo as circunstâncias atenuantes manifestamente insuficientes para afastar a culpa grave do arguido.
7. A conduta do arguido, pela sua gravidade e consequências, impossibilita efetivamente, de imediato, a continuidade da relação laboral, constituindo justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs [x] do Artigo 351.º do Código do Trabalho.

Face ao supra exposto, propõe-se a aplicação ao arguido da sanção de despedimento, sem indemnização.

**Local, data.**

---

O Instrutor



## Comunicação da decisão ao trabalhador

**Exmo. Senhor**

[NOME DO TRABALHADOR]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data****ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DA DECISÃO DE DESPEDIMENTO**

Exmo. Senhor,

Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos, por este meio, comunicar o seu despedimento imediato, com justa causa, pelos fundamentos constantes do relatório anexo, que aqui se dá por reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.

Tendo sido provados os factos constantes da nota de culpa, estes colocam em causa a subsistência do vínculo laboral existente, nomeadamente [descrição dos factos].

As prestações devidas pela cessação do contrato de trabalho encontram-se à sua disposição, bem como o certificado de trabalho.

Sem mais a tratar,

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

**EM ANEXO:** Relatório

---

A Gerência da [ENTIDADE EMPREGADORA]



## Despedimento por extinção de posto de trabalho

(Artigos 175.º, 367.º a 372.º, 381.º e 384.º + Decreto-Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro)

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

Só pode correr com a verificação cumulativa<sup>38</sup> dos seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa das partes;
- Inexistência de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Impossibilidade de subsistência da relação de trabalho;
  - Considera-se ser impossível a subsistência da relação quando o empregador não disponha de outro posto compatível com a categoria profissional do trabalhador
- Inaplicabilidade do despedimento coletivo.

### **Motivos de mercado -**

redução da atividade 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 atividade, 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.

<sup>38</sup> Supremo Tribunal de Justiça, 06.04.2017, Proc. 1950/14.2TTLSB.L1 (Rel. Ferreira Pinto): Os requisitos estabelecidos no artigo 368º, número 1, do CT/2009, para a extinção do posto de trabalho, são cumulativos e os ónus de os alegar e de os provar incumbem ao empregador.



Este último requisito prende-se com a quantidade de trabalhadores na empresa. Assim:

Número total de trabalhadores	Número de despedimentos	Despedimento
<b>Inferior a 50</b>	1	Extinção do posto de trabalho
	2 ou mais (ao mesmo tempo ou sucessivamente, num período de 3 meses)	Coletivo
<b>Igual ou superior a 50</b>	1	Extinção do posto de trabalho
	2 ou mais (ao mesmo tempo ou sucessivamente, num período de 3 meses)	Coletivo

Na determinação do posto de trabalho a extinguir, se houver uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na secção ou estrutura equivalente, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos 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;

No caso do trabalhador que tenha sido transferido para o posto de trabalho a ser extinto nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

A violação deste preceito constitui contraordenação grave



- Menor antiguidade na empresa



O despedimento por extinção do posto de trabalho feito quando existam contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ou quando a forma de despedimento a aplicar fosse o despedimento coletivo, bem como a decisão tomada em desrespeito pelos critérios acima descritos para escolha dos trabalhadores constitui contraordenação grave.

### *Procedimento*

#### **Comunicações**

O empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou sindical, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva os seguintes elementos, sob pena de incorrer em contraordenação grave:

- 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 afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
- Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir

#### **Consultas**

Nos 15 dias posteriores às comunicações, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, as associações sindicais respetivas podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado sobre os motivos para a extinção do posto de trabalho ou sobre os critérios de escolha, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

Qualquer trabalhador ou entidade referida acima pode, nos 5 dias úteis posteriores às comunicações, solicitar à ACT a verificação dos requisitos acima





previstos (nomeadamente, a existência de contratos a termo para as mesmas tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto e a adequação do tipo de despedimento) e o respeito pelos critérios de escolha, devendo informar o empregador dessa circunstância.

A ACT, por sua vez, deve elaborar e enviar ao requerente e ao empregador o relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de 7 dias após receção do requerimento.

### **Decisão**

A decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser tomada cinco dias a contar do termo do prazo previsto no número 1 do artigo 370.º (15 dias posteriores às comunicações; ou seja, 15 dias mais 5 dias).

A comunicação da decisão deve respeitar os seguintes prazos de antecedência:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

A decisão é feita por escrito, e devem constar as seguintes informações:

- Motivo da extinção do posto de trabalho;
- Confirmação dos requisitos previstos no número 1 do artigo 368.º;
- 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.

A decisão deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, aos seguintes intervenientes:

- Ao trabalhador,
- Caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva;
- À comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou sindical;
- À ACT

A não comunicação da decisão às entidades referidas para além do trabalhador e à ACT configura contraordenação leve.



O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato até ao termo do prazo de aviso prévio.

O não cumprimento do prazo para proceder ao despedimento, ou o facto de ser feito sem respeitar a obrigatoriedade de forma e sem as menções previstas acima, bem como a não comunicação ao trabalhador da decisão ou a falta de pagamento até ao termo do prazo de aviso prévio constitui contraordenação grave.

A inobservância do prazo de aviso prévio determina a cessação do contrato após decorrer o período do aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período, bem como os demais créditos, até ao termo do prazo de aviso prévio.

## *Direitos do trabalhador no despedimento*

### **Aviso prévio**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, o qual pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

Não obstante, o trabalhador deve comunicar a utilização do crédito de horas ao empregador com três dias de antecedência salvo motivo atendível.

A violação deste direito do trabalhador constitui contraordenação leve.

### **Denúncia durante o aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho durante o prazo de aviso prévio, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à compensação.

### **Compensação**

A compensação devida é equivalente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, se o contrato continuar a vigorar após a entrada em vigor da Lei número 13/2023, de 3 de Abril, ou se

O empregador que proceda a um despedimento por extinção do posto de trabalho não pode:

- Celebrar contrato de utilização de trabalho temporário ou de terceirização de serviços (Art.º 338.º-A) para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador abrangido pelo despedimento nos 12 meses anteriores à cessação do contrato;
  - O recurso à terceirização de serviços dentro deste período constitui contraordenação muito grave para o beneficiário da aquisição de serviços.
- Contratar trabalhador no domicílio para produção de bens ou serviço no qual participe o trabalhador abrangido pelo despedimento no decurso do procedimento de despedimento e até três meses após a cessação do contrato;



tiver sido celebrado após a entrada em vigor desta lei (no caso, no dia 2 de Maio de 2023<sup>39</sup>).

Assim, vejamos:

Data de celebração do contrato	Valor da Compensação Despedimento Coletivo
Contratos celebrados <b>antes</b> de 1 de novembro de 2011	Até ao dia 31.10.2012: <b>Um mês</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
Contratos celebrados <b>entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013</b>	<p><b>20 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade</p> <p>O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b></p> <p>O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades</p>
Contratos celebrados <b>a partir de</b> 01 de outubro de 2013 <sup>40</sup>	<p><b>18 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos <b>primeiros três anos</b> de duração do contrato.</p> <p><b>12 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade <b>nos anos subsequentes</b></p>

<sup>39</sup> Por via do Art.º 35.º, número 2 e 37.º, número 1 da Lei número 13/2023, de 3 de Abril

<sup>40</sup> Contratos sem termo: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Contratos a termo certo: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade

Contratos a termo incerto: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos primeiros três anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos anos subsequentes.



	<b>ou</b> se a 1 de outubro de 2013 os contratos já tiverem atingido 3 anos de duração
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <sup>*41*</sup> <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades
Contratos celebrados ou em vigor <b>a partir de 02 de Maio de 2023</b>	<b>14 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades

Nas próximas páginas encontram-se disponíveis minutas relativas a todos os aspetos relacionados com este modo de cessação.

<sup>\*41</sup> Não há lugar ao cálculo da compensação correspondente à duração posterior a 1 de novembro de 2012 se a compensação correspondente ao período decorrido até 31 de outubro de 2012 for igual ou superior a 12x a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG.

Também não há lugar ao cálculo da compensação no período correspondente à duração posterior a 1 de outubro de 2013, se a soma da compensação correspondente ao período decorrido até 30 de setembro de 2013 for igual ou superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG



## Minuta - Procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho

Comunicação da necessidade de despedimento por extinção do posto de trabalho<sup>42</sup>

[ENTIDADE EMPREGADORA]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

**Exmo. Senhor**

[NOME DO TRABALHADOR]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data****ASSUNTO: DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO**

Exmo. Senhor,

Vimos por este meio comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do número 1 do Artigo 369.º do Código do Trabalho, pelas razões descritas no Anexo I.

A extinção do posto de trabalho é justificada por [MOTIVOS DE MERCADO/ESTRUTURAIS/TECNOLÓGICOS [ESCOLHER O QUE SE APLICA E JUSTIFICAR]].

Mais informamos que poderá emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da presente comunicação.

Com os melhores cumprimentos.

---

O Administrador

---

<sup>42</sup> Deve ser remetida cópia da comunicação à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, às comissões sindicais da empresa.



Comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[ENTIDADE EMPREGADORA]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Exmo. Senhor  
Presidente da Comissão para a Igualdade  
No Trabalho e no Emprego  
[MORADA]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**ASSUNTO: DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA LACTANTE**

Exmo. Senhor,

Vimos remeter cópia do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante [NOME DA TRABALHADORA], após a fase de consultas prevista no Artigo 370.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nos números 3, alínea c) e 4 do Art.º 63.º do mesmo diploma legal.

Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legal, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.

---

O Administrador



## Comunicação da decisão de despedimento

[ENTIDADE EMPREGADORA]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Exmo. Senhor

[NOME TRABALHADOR]

[MORADA]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data****ASSUNTO: DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO**

Exmo. Senhor,

Vimos pela presente comunicar o seu despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do Artigo 371.º do Código do Trabalho, e com os fundamentos seguintes:

[DESCRIÇÃO DOS MOTIVOS].

Verificam-se os requisitos previstos no n.º 1 do Artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente, a inexistência de culpa do empregador e a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho. Ademais, também a condição plasmada na alínea c) do mesmo preceito legal se encontra verificada, uma vez que a trabalhadora contratada a termo não desempenha as tarefas correspondentes ao posto de trabalho ora extinto.

Esta empresa pagará a compensação de € [x], correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo acrescida da parte proporcional da fração do último ano, sem prejuízo dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

O contrato cessará no dia [x], conforme o aviso prévio previsto na alínea [x] do n.º 3 do Artigo 371.º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.

---

O Administrador





### Despedimento por inadaptação

(Artigos 363.º a 366.º, 373.º a 381.º e 385.º)

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada na inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

A inadaptação pode-se verificar nas seguintes situações, sendo necessário que a subsistência do vínculo de trabalho se torne impossível devido ao modo de exercício de funções do trabalhador:

- Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;
- Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.
- Incumprimento dos objetivos previamente acordados por escrito, no caso de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção

Para se poder proceder ao despedimento por inadaptação, há que cumprir, cumulativamente, com os seguintes requisitos:

- Caso tenha havido mudanças no posto de trabalho:
  - Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;
  - Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;



- Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;
- Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador;
- Caso não tenha havido mudanças no posto de trabalho, o despedimento por inadaptação só pode ter lugar mediante verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
  - Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham caráter definitivo;
  - O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;
    - Esta comunicação deve ser remetida à comissão de trabalhadores, e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.



- o Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;
- o O trabalhador tiver recebido formação profissional adequada à correção dos problema identificados e, após esta formação, tenha sido concedido ao trabalhador um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores, ou de terceiros.

No caso do trabalhador que tenha sido recentemente transferido para o posto de trabalho, as regras são as seguintes:

- Se, quando o empregador iniciar o processo de despedimento por inadaptação ainda não tiverem decorrido três meses sobre a data da transferência, o trabalhador tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.
- Caso contrário, o trabalhador pode ser despedido por inadaptação mediante verificação dos restantes requisitos.

### *Procedimento*

#### **Comunicações**

À semelhança do que foi dito quanto ao despedimento por extinção do posto de trabalho, também neste caso o despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato.





A não observância dos requisitos para efetivação do despedimento, a não comunicação às entidades referidas ou a não colocação dos montantes acima descritos à disposição do trabalhador constitui contraordenação grave.

O empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador, e caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva as seguintes informações:

- A intenção de proceder ao despedimento e os motivos justificativos;
- As modificações introduzidas no posto de trabalho;
- Os resultados da formação profissional e do período de adaptação de pelo menos 30 dias

### Consultas

Nos 10 dias posteriores a esta comunicação, o trabalhador pode juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes, bem como transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado sobre os motivos justificativos do despedimento, juntamente com a estrutura representativa dos trabalhadores. O empregador não é obrigado a ouvir mais de três testemunhas por cada facto invocado na comunicação inicial, nem mais de 10 testemunhas no total.



Se houverem sido solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, a associação sindical respetiva, do resultado dessa diligências, sob pena de incorrer em contraordenação grave.

### Decisão

Após a receção destes pareceres ou do termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proceder ao despedimento, sob pena de



caducidade do direito e mediante decisão tomada por escrito e fundamentada.

A comunicação da decisão deve respeitar os seguintes prazos de antecedência:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Devem constar da decisão os seguintes elementos:

- Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- Confirmação dos requisitos que determinaram a inadaptação;
- 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.

A comunicação deve ser feita a:

- Ao trabalhador;
- À ACT;
- À comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical;
- Caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical.

O despedimento efetuado fora do prazo legal, sem a devida fundamentação ou forma escrita, bem como o feito em desrespeito dos prazos de aviso prévio constitui contraordenação grave.

A falta de comunicação às entidades referidas (e à ACT) constitui contraordenação leve.





Por fim, nos 90 dias seguintes ao despedimento por inadaptação, o empregador deve assegurar a manutenção do nível de emprego na empresa; por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento por facto que não lhe seja imputável. Caso o empregador não o faça, a ACT notifica-o para que assegure o nível de emprego em prazo não superior a 30 dias.

Se, mesmo assim, o empregador não observar esta obrigação legal, tal constitui contraordenação grave e, no caso de desobediência à notificação promovida pela ACT, tal conduta é punida com coima.

### *Direitos do Trabalhador*

#### **Aviso prévio**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, o qual pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

Não obstante, o trabalhador deve comunicar a utilização do crédito de horas ao empregador com três dias de antecedência salvo motivo atendível.

A violação deste direito do trabalhador constitui contraordenação leve.

#### **Denúncia durante o aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho durante o prazo de aviso prévio, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à compensação.

Não obstante, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, a denúncia do contrato por parte do trabalhador só pode ter lugar após a comunicação da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis.



## Compensação

A compensação devida é equivalente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, se o contrato continuar a vigorar após a entrada em vigor da Lei número 13/2023, de 3 de Abril, ou se tiver sido celebrado após a entrada em vigor desta lei (no caso, no dia 2 de Maio de 2023<sup>43</sup>).

Assim, vejamos:

Data de celebração do contrato	Valor da Compensação Despedimento Coletivo
Contratos celebrados <b>antes</b> de 1 de novembro de 2011	Até ao dia 31.10.2012: <b>Um mês</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
Contratos celebrados <b>entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013</b>	<b>20 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b> O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades
Contratos celebrados <b>a partir de</b> 01 de outubro de 2013 <sup>44</sup>	<b>18 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos <b>primeiros três anos</b> de duração do contrato.

<sup>43</sup> Por via do Art.º 35.º, número 2 e 37.º, número 1 da Lei número 13/2023, de 3 de Abril

<sup>44</sup> Contratos sem termo: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Contratos a termo certo: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade

Contratos a termo incerto: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos primeiros três anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos anos subsequentes.



	<b>12 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade <b>nos anos subsequentes</b> <b>ou</b> se a 1 de outubro de 2013 os contratos já tiverem atingido 3 anos de duração
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <sup>45*</sup> <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades
Contratos celebrados ou em vigor <b>a partir de 02 de Maio de 2023</b>	<b>14 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades

<sup>45</sup> Não há lugar ao cálculo da compensação correspondente à duração posterior a 1 de novembro de 2012 se a compensação correspondente ao período decorrido até 31 de outubro de 2012 for igual ou superior a 12x a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG.

Também não há lugar ao cálculo da compensação no período correspondente à duração posterior a 1 de outubro de 2013, se a soma da compensação correspondente ao período decorrido até 30 de setembro de 2013 for igual ou superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG







## Despedimento Coletivo

(Artigo 344.º, número 2, 345.º, 359.º a 366.º, 381.º e 383.º.)

**Motivos de mercado** - redução da atividade 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 atividade, 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.

Entende-se por despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo pelo menos dois ou cinco trabalhadores, consoante se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, ou de média ou grande empresa, sempre que a ocorrência se funde em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente, ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

### Procedimento

#### Comunicações

O empregador deve comunicar, por escrito, a intenção de proceder ao despedimento coletivo à comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.





Na falta de comissão de trabalhadores, de comissão ou comissões intersindicais da empresa representativas dos trabalhadores, o empregador deve comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos e, estes trabalhadores podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

A comunicação deve conter os seguintes elementos:

- Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- O período no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- 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 coletiva de trabalho.

De acordo com o Número 5, deve ser enviada cópia desta comunicação ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva (DGERT).

## INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO

Caso não exista estrutura representativa dos trabalhadores, o empregador não é obrigado a promover esta fase; podendo negociar diretamente com os trabalhadores envolvidos.



Havendo estrutura representativa dos trabalhadores, o procedimento a adotar é o seguinte:

- Nos 5 dias posteriores à comunicação de intenção de despedimento, o empregador promove a fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a alcançar um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e de outras medidas que possam reduzir o número de trabalhadores a despedir.
  - Por exemplo, suspensão de contratos de trabalho, redução dos períodos normais de trabalho, reconversão ou reclassificação profissional e reforma antecipada ou pré-reforma. O elenco das alíneas do número 1 do Artigo 361.º é meramente exemplificativo, mas, de todo o modo, quando se adote a medida da reforma antecipada ou da pré-reforma, ou da reclassificação/reconversão profissional é necessário que o trabalhador preste o seu acordo nesse sentido.
  - A falta de acordo do trabalhador ou a não promoção desta fase constitui contraordenação grave.
- Qualquer das partes pode ser acompanhada por um perito nas reuniões na fase de informações e negociação.
- Elaboração da ata das reuniões da fase de informações e negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma, de acordo com o Número 5.
- Um elemento da DGERT deve participar, também, nestas duas fases; devendo igualmente a menção de irregularidades constar da ata das reuniões da fase de informações.
  - O impedimento da participação nas reuniões da fase de informações deste serviço, constitui contraordenação grave.



## Decisão

Celebrado o acordo, ou, na falta deste, após decorridos 15 dias sobre a comunicação inicial, o empregador pode comunicar a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento.

A comunicação da decisão deve respeitar os seguintes prazos de antecedência:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

A comunicação acima referida está sujeita a forma escrita e deve conter:

- O motivo e a data de cessação do contrato;
  - Motivos que levaram ao recurso ao despedimento coletivo;
  - Motivos em particular que levaram ao despedimento daquele trabalhador (critérios de seleção)
- Indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação.



Se o despedimento abranger ambos os cônjuges (ou pessoas que vivam em união de facto) a comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

Nos termos do Artigo 363.º, para além de comunicar a decisão final de despedimento coletivo aos trabalhadores, deve ser remetida, também:

- À DGERT, a ata das reuniões da fase de informações e negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;
- À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.

### *Direitos do Trabalhador*

#### **Aviso prévio**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, o qual pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

Não obstante, o trabalhador deve comunicar a utilização do crédito de horas ao empregador com três dias de antecedência salvo motivo atendível.

A violação deste direito do trabalhador constitui contraordenação leve.

#### **Denúncia durante o aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho durante o prazo de aviso prévio, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito à compensação.

Não obstante, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, a denúncia do contrato por parte do trabalhador só pode ter lugar após a comunicação da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da



prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis.

O trabalhador vítima de violência doméstica está dispensado do cumprimento do dever de aviso prévio (Artigo 400.º, número 6).

### Compensação

A compensação devida é equivalente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, se o contrato continuar a vigorar após a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, ou se tiver sido celebrado após a entrada em vigor desta lei (no caso, no dia 2 de Maio de 2023<sup>46</sup>).

Assim, vejamos:

Data de celebração do contrato	Valor da Compensação
	Despedimento Coletivo
Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011	Até ao dia 31.10.2012: <b>Um mês</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
Contratos celebrados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013	<b>20 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão</b>

<sup>46</sup> Por via do Art.º 35.º, número 2 e 37.º, número 1 da Lei número 13/2023, de 3 de Abril



	<p><b>por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades</p>
<p>Contratos celebrados a partir de 01 de outubro de 2013<sup>47</sup></p>	<p><b>18 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos <b>primeiros três anos</b> de duração do contrato.</p> <p><b>12 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade <b>nos anos subsequentes</b> <b>ou</b> se a 1 de outubro de 2013 os contratos já tiverem atingido 3 anos de duração</p> <p>O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação<sup>48*</sup> <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b></p> <p>O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades</p>

<sup>47</sup> Contratos sem termo: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Contratos a termo certo: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade

Contratos a termo incerto: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos primeiros três anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos anos subsequentes.

<sup>48\*</sup> Não há lugar ao cálculo da compensação correspondente à duração posterior a 1 de novembro de 2012 se a compensação correspondente ao período decorrido até 31 de outubro de 2012 for igual ou superior a 12x a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG.

Também não há lugar ao cálculo da compensação no período correspondente à duração posterior a 1 de outubro de 2013, se a soma da compensação correspondente ao período decorrido até 30 de setembro de 2013 for igual ou superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG





Contratos celebrados ou em vigor a partir de 02 de Maio de 2023	<b>14 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades

Ademais, deixa de ser possível ao empregador, nos termos do Número 3, exercer o direito ao reembolso junto do Fundo de Compensação do Trabalho pelo pagamento da totalidade da compensação devida.

Nas próximas páginas encontram-se disponíveis minutas relativas a todos os aspetos relacionados com este modo de cessação.



Procedimento disciplinar de despedimento coletivo  
Comunicação da intenção de despedimento coletivo

**Exmo. Senhor**

[NOME DO TRABALHADOR]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO**

Exmo. Senhor.,

Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos pela presente comunicar a intenção de proceder ao seu despedimento, juntamente com mais [x] trabalhadores, nos termos e para os efeitos previstos no Artigo 360.º do Código do Trabalho.

Em anexo, seguem os seguintes documentos e informações, os quais fazem parte da presente comunicação:

1. Motivos do despedimento coletivo (Anexo I)
2. Quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa (Anexo II);
3. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir (Anexo III);
4. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas (Anexo IV);
5. Período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento (Anexo V);
6. Método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores (Anexo VI).

Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa, com o máximo de [TRÊS OU CINCO MEMBROS, CONSOANTE O DESPEDIMENTO ABRANJA ATÉ 5 OU MAIS TRABALHADORES, CASO NÃO EXISTA COMISSÃO DE TRABALHADORES OU COMISSÕES SINDICAIS].



Informamos, ainda, que nos cinco dias seguintes, iniciar-se-á a fase de informações e negociação<sup>49</sup> entre esta Sociedade e a referida comissão, com vista a obtenção de acordo acerca das medidas a aplicar, contando com a participação da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT).

Caso não se logre a obtenção de um acordo, será proferida a decisão de despedimento coletivo, com o aviso prévio previsto no Artigo 363.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

**EM ANEXO:** 5 documentos

---

O Administrador

---

<sup>49</sup> Deve ser elaborada ata de todas as reuniões, devendo estas conter a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões, e propostas de cada um.



Comunicação à direção-geral do emprego e das relações do trabalho (DGERT)

**Exmo. Senhor**

Diretor-Geral da

Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE].

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO**

Exmo. Senhor.,

Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos, por este meio e dando cumprimento ao disposto no Artigo 360.º, n.º 5 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo de [x] trabalhadores do Departamento [X] desta empresa, pelos motivos constantes da carta que lhes foi remetida no passado dia [DATA DE ENVIO DA COMUNICAÇÃO], de que se junta cópia, que se dá por integralmente reproduzida para todos os devidos e legais efeitos.

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

**EM ANEXO:** Cópia da Carta

---

O Administrador



**Comunicação à comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (cite)**

(SE HOUVER ALGUMA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE, NOS TERMOS DO ARTIGO 36.º CT)

**[ENTIDADE EMPREGADORA]**

**[MORADA]**

**[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]**

**Exmo. Senhor**

Presidente da Comissão para a Igualdade

No Trabalho e no Emprego

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE].

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data**

**ASSUNTO: DESPEDIMENTO COLETIVO – DESPEDIMENTO TRABALHADORA GRÁVIDA**

Exmo. Senhor,  
Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos, por este meio, remeter cópia do processo de despedimento coletivo, após a fase de informações e negociação prevista no Artigo 361.º do Código do Trabalho, o qual inclui a trabalhadora grávida [NOME DA TRABALHADORA], nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 63.º, n.º 3, alínea b) e n.º 4 do mesmo diploma legal.

Ficando a aguardar o parecer da CITE no prazo legalmente previsto, reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

**EM ANEXO:** Cópia do processo

---

O Administrador



## Comunicação da decisão ao trabalhador

Exmo. Senhor

[NOME DO TRABALHADOR]

[MORADA]

[CÓDIGO POSTAL, LOCALIDADE]

Carta Registada com Aviso de Receção

**Local, Data****ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DA DECISÃO DE DESPEDIMENTO**

Exmo. Senhor,

Apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

Vimos, por este meio, comunicar o seu despedimento, no âmbito do despedimento coletivo de 50 trabalhadores afetos ao Departamento [X] desta empresa, nos termos do n.º 1 do Artigo 363.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

[DESCRIÇÃO FUNDAMENTOS].

O contrato cessará no dia [X], conforme o aviso prévio previsto na alínea [x] do n.º 1 do Artigo 365.º do CT, e, na falta de acordo, o trabalhador terá direito à compensação prevista nos n.ºs 1 e 2 do Artigo 366.º CT.

Esta empresa pagará a compensação de €[x] (Escrever por extenso), correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo acrescida da parte proporcional da fração do último ano, sem prejuízo dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

A compensação e os créditos emergentes da cessação do contrato serão pagos por transferência bancária no dia [x].

Sem mais a tratar,

Reiteramos os nossos cumprimentos iniciais.

---

 A Gerência/Administração da [ENTIDADE EMPREGADORA]


### Resolução pelo trabalhador (Artigo 394.º e ss.)

O trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho com justa causa; ou seja, mediante a verificação de determinados comportamentos, da parte do empregador, que tornem impossível a manutenção do vínculo laboral. A título de exemplo, os seguintes comportamentos ilícitos constituem justa causa de resolução do contrato:

- Falta do pagamento pontual da retribuição (culposa ou não culposa);
- Violação **culposa** de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta **culposa** de condições de segurança e saúde no trabalho;
- Lesão **culposa** de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.
- Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos números 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no número 1 do artigo 286.º-A.

Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.





A justa causa deve ser apreciada atendendo, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter da relação entre as partes e às demais circunstâncias que sejam relevantes.

### *Procedimento*

A comunicação de resolução deve ser realizada por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao seu conhecimento.

Se se fundar na necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, o trabalhador deve realizar a comunicação assim que possível.

Se se fundar na falta de pagamento pontual da retribuição, o prazo de 30 dias conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.

O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, o que determina que a declaração de resolução não possa ser revogada.

Neste caso, não deve decorrer um período superior a 60 dias entre a data do reconhecimento a cessação do contrato.

### *Efeitos da Resolução*

A resolução produz efeitos imediatos, e, se tiver por fundamento qualquer dos comportamentos previstos no Artigo 394.º, número 2<sup>50</sup>, o trabalhador tem direito a uma indemnização calculada nos seguintes termos:

- 
- <sup>50</sup> a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;  
 b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;  
 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) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.





- Deve ser determinada entre os 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo-se ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador;
  - Pode ser superior se o trabalhador tiver sofrido danos patrimoniais e não patrimoniais de valor mais elevado;
- Não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades;
- No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vencidas.

No caso de resolução com fundamento na transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos números 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no número 1 do artigo 286.º-A, a compensação é calculada nos termos do Artigo 366.º.

### Compensação devida pela resolução com fundamento na transmissão da empresa

Data de celebração do contrato	Valor da Compensação
	Despedimento Coletivo
Contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011	Até ao dia 31.10.2012: <b>Um mês</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
Contratos celebrados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013	<b>20 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão</b>



	<p><b>por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades</p>
<p>Contratos celebrados a partir de 01 de outubro de 2013<sup>51</sup></p>	<p><b>18 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos <b>primeiros três anos</b> de duração do contrato.</p> <p><b>12 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade <b>nos anos subsequentes</b> <b>ou</b> se a 1 de outubro de 2013 os contratos já tiverem atingido 3 anos de duração</p> <p>O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação<sup>52*</sup> <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b></p> <p>O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades</p>

<sup>51</sup> Contratos sem termo: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Contratos a termo certo: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade

Contratos a termo incerto: 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos primeiros três anos de duração do contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos anos subsequentes.

\*<sup>52</sup> Não há lugar ao cálculo da compensação correspondente à duração posterior a 1 de novembro de 2012 se a compensação correspondente ao período decorrido até 31 de outubro de 2012 for igual ou superior a 12x a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG.

Também não há lugar ao cálculo da compensação no período correspondente à duração posterior a 1 de outubro de 2013, se a soma da compensação correspondente ao período decorrido até 30 de setembro de 2013 for igual ou superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador ou a 240x a RMMG



Contratos celebrados ou em vigor a partir de 02 de Maio de 2023	<b>14 dias</b> de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade
	O valor da remuneração base para efeitos de cálculo da compensação <b>não pode exceder 20 vezes a RMMG</b>
	O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da <b>divisão por 30</b> da retribuição base mensal e diuturnidades

## Garantia de cumprimento das obrigações laborais

As entidades privadas que sejam beneficiárias de fundos europeus de valor superior a 25.000€, por candidatura, passam a estar sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a ação de controlo.



## Elementos de Afixação Obrigatória no Estabelecimento – Deveres Gerais de Informação aos Trabalhadores

O Código do Trabalho prevê vários elementos de informação que devem estar obrigatoriamente afixados no local de trabalho, de forma que o conteúdo dos mesmos seja facilmente conhecido pelos trabalhadores interessados.

### Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação

Nos termos do disposto no artigo 24º, número 4 do Código do Trabalho, o empregador está obrigado a afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Este direito respeita aos seguintes aspetos:

- A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
- Tomada de decisões baseadas em algoritmos ou sistemas de inteligência artificial



Caso a entidade empregadora não cumpra a referida obrigação, incorre na prática de um contraordenação leve.

A título meramente exemplificativo, elaborámos um formulário de Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação, que se junta nas próximas páginas.



## Minuta - Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação

### **DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO**

Os trabalhadores, bem como qualquer pessoa que se candidate a um emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento de acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Os trabalhadores têm direito à igualdade, designadamente de:

- a) Critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) Retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;
- e) Proteção da parentalidade (maternidade e paternidade)



**a) Igualdade de critérios de seleção e condições de contratação:**

Os anúncios de oferta de emprego e qualquer outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento de trabalhadores não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

**b) Igualdade de acesso à orientação, formação e reconversão profissionais**

Em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

**c) Igualdade de retribuição e outras prestações patrimoniais,**

A igualdade de retribuição implica que, os elementos que determinam a retribuição não contenham qualquer discriminação fundada no sexo, impondo que para trabalho igual ou de valor igual:

- Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.





#### **d) Igualdade de filiação ou participação em estruturas de representação coletiva**

Os trabalhadores são livres de constituir:

- Associações sindicais;
- Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

- Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

#### **e) Proteção da parentalidade**

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores, sem prejuízo das diferenças assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, que não constituem discriminação.

Não se considera discriminação:

O comportamento baseado em fator que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

São permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo,



designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios

objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Nota: O presente documento não substitui a leitura e análise das respetivas disposições legais, sendo uma mera exposição de alguns dos direitos e deveres dos trabalhadores, não tendo carácter exaustivo.



### Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

De acordo com o preceituado no artigo 127.º, número 1, alínea k) do Código do Trabalho, sempre que a empresa tiver 7 ou mais trabalhadores deve adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A não adoção do referido código de boa conduta implica a responsabilidade da entidade empregadora, pela prática de uma contraordenação grave, punível nos termos do artigo 554.º do Código do Trabalho.

A título meramente exemplificativo, elaborámos código de boa conduta, que se junta nas próximas páginas.



## Minuta – Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

### **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

A (nome da empresa), na qualidade de entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, nos variados níveis, procurando evitar e repudiando expressamente qualquer prática de assédio no trabalho.

Por outro lado, as alterações introduzidas pela Lei número 73/2017, de 16 de Agosto, as entidades empregadoras são obrigadas à adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Assim, e porque a (nome da empresa) tem como princípio orientador o cumprimento de todos os requisitos legais que lhe sejam aplicáveis, é aprovado, em cumprimento alínea k) do número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante designado por “Código”).

#### **Artigo 1º**

##### **Objeto**

O presente Código estabelece os princípios e regras de conduta profissional dos trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes, bem como o procedimento disciplinar aplicável ao seu incumprimento, nas matérias relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual todos são tratados com dignidade e respeito.

#### **Artigo 2º**

##### **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código é aplicável a todos os trabalhadores da (nome da empresa), independentemente da função, cargo ou grau hierárquico.



2. Através da celebração de contrato de trabalho, os trabalhadores da (nome da empresa), aceitam e ficam obrigados a cumprir o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

### **Artigo 3º**

#### **Conceitos**

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

### **Artigo 4º**

#### **Proibição de assédio e dever geral de respeito**

1. No desempenho da sua atividade profissional e no seu local de trabalho, os trabalhadores devem relacionar-se de forma respeitosa e urbana, abstendo-se de abusos verbais, físicos ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, comprometendo-se a agir com respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e violência no trabalho.
2. É proibida a prática de qualquer ato que constitua ou seja suscetível de constituir assédio, em qualquer uma das suas modalidades, no local de trabalho ou fora do local de trabalho por razões relacionadas com este.
3. A prática de qualquer ato que constitua ou seja suscetível de constituir assédio, em qualquer das suas modalidades, constitui infração disciplinar e configura justa causa de despedimento, nos termos legais.
4. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, número 5 do Código do Trabalho.



5. A aplicação de qualquer sanção disciplinar pela prática de assédio não prejudica a responsabilidade civil e penal do agente.

### **Artigo 5º**

#### **Direitos da vítima**

A vítima de assédio, nos termos do artigo 3º, tem o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

### **Artigo 6º**

#### **Denúncia**

1. O trabalhador que seja vítima ou tiver conhecimento da prática de qualquer ato que possa constituir assédio, de acordo com o disposto no artigo 3º, deve comunicar ao seu imediato superior hierárquico, ou a outro trabalhador com competência em matéria disciplinar, a identificação do agente, o ato concretamente praticado, a identificação da pessoa vítima de assédio e das respetivas testemunhas, bem como facultar outros meios de prova que existam.

2. Recebida a denúncia a (nome da empresa), deve instaurar o respetivo procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento, oficiosamente ou por meio de denúncia, de alegadas situações de assédio no trabalho, de forma a apurar a veracidade dos factos e, se for o caso, a aplicação da respetiva sanção.

3. O procedimento disciplinar dever ser instaurado no menor espaço de tempo possível e decorrer com a maior celeridade.

### **Artigo 7º**

#### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1. A denúncia deve conter uma descrição dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial existentes.



2. A denúncia se meramente verbal, será reduzida a escrito e assinada pelo denunciante.

3. A denúncia pode ser dirigida para o endereço eletrónico criado para o efeito,

\_\_\_\_\_.

### **Artigo 8º**

#### **Confidencialidade e garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente dos denunciantes, testemunhas e da denúncia até à dedução da acusação.

2. Os trabalhadores não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude dessas funções, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia de assédio no trabalho.

4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

### **Artigo 9º**

#### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código será publicitado, mediante afixação nos locais de trabalho, e será divulgado, no momento da celebração do contrato de trabalho, aos trabalhadores contratados após a data de aprovação do mesmo.

### **Artigo 10º**

#### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e afixação nos locais de trabalho.



Nota: O presente documento não substitui a leitura e análise das respetivas disposições legais, sendo uma mera exposição de alguns dos direitos e deveres dos trabalhadores, não tendo carácter exaustivo.





### Registo de processos de recrutamento

Todas as entidades devem manter, durante um período de cinco anos, o registo dos processos de recrutamento efetuados. Desse registo devem constar os seguintes elementos, desagregados por sexo:

- Convites para o preenchimento de lugares;
- Anúncios de oferta de emprego;
- Número de candidaturas para apreciação curricular;
- Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;
- Número de candidatos aguardando ingresso;
- Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;
- Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

A violação desta obrigação constitui contraordenação leve.



### Proteção na Parentalidade

Nos termos do Artigo 67.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade deve ser afixada em local apropriado.

Assim, a proteção na parentalidade concretiza-se através dos seguintes direitos sendo proibida a discriminação sob qualquer forma em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos na parentalidade, nos termos do Artigo 35.º-A do C.T.:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- Licença por interrupção de gravidez;
- Licença parental, em qualquer das modalidades;
- Licença por adoção;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas.
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- Dispensa para avaliação para adoção;
- Dispensa para consulta pré-natal;
- Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (Adicionado pela Lei número 13/2023, de 4 de Abril<sup>53</sup>);

<sup>53</sup> A Lei número 13/2023, de 4 de abril alargou grande parte dos direitos em matéria de maternidade e de paternidade. Assim, no âmbito da proteção na parentalidade, a alteração legislativa veio por cobro a uma querela doutrinária já há muito existente quanto à dispensa nos processos de adoção e de acolhimento familiar, sendo esta agora expressamente consagrada na alínea j) do Art.º 35.º.



- Dispensa para amamentação ou aleitação;
- Faltas para assistência a filho;
- Faltas para assistência a neto;
- Licença para assistência a filho;
- Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.



Com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, os progenitores passam a ter a possibilidade de, após os 120 dias consecutivos de licença parental inicial, cumular, em cada dia, os restantes dias de licença em trabalho a tempo parcial, nos termos do Artigo 40.º, número 4. Em caso de internamento da criança após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais, acrescem no máximo 30 dias aos 120, podendo a licença ser suspensa a pedido do progenitor nestes casos, de acordo com o plasmado no número 14.

No que respeita à licença obrigatória a gozar pela mãe após o parto, esta foi alargada, pela Lei número 13/2023, de 3 de Abril, para 42 dias consecutivos, nos termos do Artigo 41.º.

A licença obrigatória do pai aumentou também para 28 dias, a serem gozados seguidos ou em períodos interpolados de, no mínimo, sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sendo que 7 têm de ser gozados, obrigatoriamente, após o nascimento, nos termos do Artigo 43.º, número 1.

Quanto à adoção e ao acolhimento familiar, os trabalhadores candidatos a qualquer destes processos deixam de ter limite de dispensas, nos termos do

Artigo 45.º, número 1. Ademais, no caso de adoção de menor de 15 anos, estabelece-se a extensão da licença parental exclusiva do pai, nos termos do Artigo 44., Número 2, podendo o candidato gozar de até 30 dias da licença durante o período de transição e acompanhamento (Número 6), mediante informação com a antecedência de 10 dias ao empregador e apresentação de documento comprovativo dessa situação, de acordo com o Número 7.

As ausências para processos de adoção e de famílias de acolhimento não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho exceto quanto à remuneração, nos termos do Artigo 65.º, Número 1, alínea k). As faltas por luto gestacional, bem como as dispensas para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de qualquer direito.

Estabelece-se ainda o direito adicional do pai de gozar de 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, de acordo com o Número 2 do mesmo artigo. Em caso de internamento hospitalar, o pai pode pedir a suspensão da licença durante esse tempo, nos termos do Número 3.



O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda a legislação respeitante ao assunto em questão, conforme o previsto no artigo 127º, número 4 do Código do Trabalho.



A título meramente exemplificativo, elaborámos um formulário de Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de direitos na parentalidade, que juntamos nas próximas páginas.

A falta de afixação desta informação consubstancia a prática de uma contraordenação leve.



## Minuta – Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade

**DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE  
MATERNIDADE E DE PATERNIDADE**

Aos trabalhadores são reconhecidos vários direitos em matéria de maternidade e paternidade, nomeadamente:

- i) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- ii) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- iii) Licença por interrupção de gravidez;
- iv) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- v) Licença por adoção;
- vi) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- vii) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- viii) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- ix) Dispensa para consulta pré-natal;
- x) Dispensa para avaliação para adoção;
- xi) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- xii) Faltas para assistência a filho;
- xiii) Faltas para assistência a neto;
- xiv) Licença para assistência a filho;
- xv) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- xvi) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- xvii) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- xviii) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- xix) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;



xx) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

Passamos a expor com maior detalhe alguns dos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade:

- i) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde;
- ii) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários, sendo a preparação para o parto equiparada à consulta pré-natal. No entanto, deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho. Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos
- iii) O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.
- iv) A trabalhadora grávida pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, devendo informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- v) A mãe tem que gozar obrigatoriamente 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto;
- vi) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. O pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora com uma antecedência mínima de cinco dias.



- vii) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial, de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. No caso da partilha do gozo da licença, a mãe e o pai, devem informar os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e fim dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional. Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial;
- viii) Os períodos de licença parental são pagos nos seguintes termos:
  - a. 120 dias pagos a 100 % da remuneração;
  - b. 150 dias pagos a 80 %, no caso de a mãe e o pai gozarem cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, o montante é de 100 %;
- ix) Dispensa de trabalho da mãe para amamentação e do pai ou da mãe para aleitação, em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicada ao empregador com a antecedência de 10 dias;
- x) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como qualquer dos progenitores em caso de aleitação, tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- xi) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses não estão obrigados a prestar trabalho suplementar;
- xii) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- xiii) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;





- xiv) Trabalho a tempo parcial ou horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- xv) Faltas justificadas para assistência a filho e deslocações à escola do mesmo;
- xvi) A trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente filho ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- xvii) O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

Nota: O presente documento não substitui a leitura e análise das respetivas disposições legais, sendo uma mera exposição de alguns dos direitos e deveres dos trabalhadores, não tendo carácter exaustivo.



### Informações sobre os direitos e obrigações em caso de acidente de trabalho

Decorre do Artigo 177º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, a obrigatoriedade de afixação, nos respetivos estabelecimentos e em lugar bem visível, dos direitos e obrigações do sinistrado e dos responsáveis em caso de acidente de trabalho.

No cumprimento do referido dever devem ser facultados pelos menos os seguintes elementos:

- Direito dos trabalhadores à reparação dos danos decorrentes dos acidentes de trabalho;
- Proibição de descontos na retribuição por encargos resultantes da reparação de acidentes de trabalho;
- Dever dos sinistrados de observância das prescrições clínicas e cirúrgicas;
- Reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho a assegurar pelo empregador ao trabalhador sinistrado;

A título meramente exemplificativo, elaborámos um formulário de Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria direitos e obrigações do sinistrado e responsáveis em caso de acidente de trabalho, constante das próximas páginas.



## Minuta - Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria direitos e obrigações do sinistrado e responsáveis em caso de acidente de trabalho

### **DIREITOS E DEVERES DO SINISTRADO E DOS RESPONSÁVEIS EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO E DE DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **Noção de acidente de acidente de trabalho e de doença profissional**

Considera-se acidente de trabalho, nomeadamente, aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Consideram-se doenças profissionais as que constam do Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 05 de maio, na sua redação atual, sendo ainda consideradas como tal as que sejam consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

#### **Direitos e deveres do sinistrado e dos responsáveis em caso de acidente de trabalho e de doença profissional**

Em caso de acidente de trabalho, os trabalhadores têm os seguintes direitos e deveres:

- a) reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho;
- b) Direito à reparação: prestações em espécie e em dinheiro;
- c) Proibição de descontos na retribuição por encargos resultantes do regime estabelecido para a reparação de acidentes de trabalho;
- d) Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas por parte dos sinistrados;
- e) Reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho a assegurar pelo empregador ao trabalhador sinistrado;
- f) Cálculo e pagamento das prestações;



a) **Direito dos trabalhadores à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho**

O trabalhador por conta de outrem e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, nos termos previsto na Lei 98/2009, de 04 de Setembro.

O sinistrado deve ser diligente no cumprimento dos procedimentos a adotar em caso de acidente. Em caso de acidente, se tal for possível, o trabalhador deve dar conhecimento da ocorrência ao seu superior hierárquico ou, na impossibilidade de o fazer, a quem o substitua.

b) **Direito à reparação: prestações em espécie e em dinheiro;**

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, o direito à reparação compreende prestações:

- Em espécie: prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida ativa;
- Em dinheiro: indemnizações, pensões, prestações e subsídios;

c) **Proibição de descontos na retribuição por encargos resultantes do regime estabelecido para a reparação de acidentes de trabalho**

A entidade empregadora não pode descontar na retribuição do trabalhador qualquer quantia a título de compensação pelos encargos que suportou em consequência do acidente de trabalho ou de doença profissional.

São considerados nulos quaisquer acordos celebrados com o objetivo de possibilitar à entidade empregadora a cobrança dos referidos valores.



d) **Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas por parte dos sinistrados**

Os trabalhadores que tenham sido vítima de acidente de trabalho ou de doença profissional devem submeter-se ao tratamento e observar as prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pela entidade responsável e informar o empregador do período de ausência, assim que possível, com base no documento informativo emitido após os respetivos atos médicos.

e) **Reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho a assegurar pelo empregador ao trabalhador sinistrado**

O empregador deve assegurar a reabilitação profissional do trabalhador e a adaptação do posto de trabalho que sejam necessárias ao exercício das funções

Nos casos em que o empregador declare impossibilidade de assegurar função compatível ao trabalhador, deve consensualizar com este o plano de reintegração profissional. O trabalhador sinistrado deve cooperar na procura de soluções nos processos de reintegração profissional.

f) **Cálculo e pagamento das prestações**

A retribuição correspondente ao dia do acidente é paga pelo empregador, a indemnização por incapacidade temporária e a pensão por morte e por incapacidade permanente, absoluta ou parcial, são calculadas com base na retribuição anual ilíquida normalmente devida ao sinistrado, à data do acidente.

**Nota:** O presente documento não substitui a leitura e análise das respetivas disposições legais, sendo uma mera exposição de alguns dos direitos e deveres dos trabalhadores, não tendo carácter exaustivo.



### Informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento

O Código do Trabalho, no seu artigo 144º, número 4, dispõe que o empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Este dever de informação aplica-se quando existam trabalhadores com contrato a termo, justificando-se pelo interesse que estes trabalhadores possam ter num posto de trabalho permanente.

O não cumprimento do referido normativo constitui contraordenação leve.



### Regulamento interno

No Artigo 99.º, número 1 do Código do Trabalho, prevê-se expressamente a possibilidade de ser elaborado um regulamento interno, não contendo esta natureza obrigatória, a menos que verse sobre determinadas matérias, quando tal resulte de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Na sua elaboração, deve-se ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, sindicais ou os delegados sindicais.



### Relatório único

A Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, no seu artigo 32º, prevê a obrigatoriedade de as entidades empregadoras prestarem anualmente informação, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (A DGERT), sobre:

- A atividade social da empresa, nomeadamente, sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho;
- Quadro de pessoal;
- Comunicação trimestral da celebração e cessação de contratos a termo;
- Relação dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar;
- Relatório da formação profissional contínua
- Relatório da atividade anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho;
- Balanço social;
- Prestadores de serviço

Deve, ainda, ser disponibilizada a seguinte informação aos trabalhadores:

- O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (DGERT);
- Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;
- As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

A Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, veio regulamentar os termos concretos em que a referida obrigação deve ser cumprida, estipulando a utilização do formulário eletrónico em anexo à referida portaria, comumente designado por relatório único.





Esta informação deve ser conservada por um prazo de cinco anos. O não cumprimento da mesma, dependendo do que tratar, pode constituir contraordenação leve, grave ou muito grave.

Contraordenação leve	Contraordenação grave	Contraordenação Muito Grave
<p><b>Violação do dever de informação relativamente a atividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal, no período de 16 de Março a 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa<sup>54</sup>.</b></p>	<p>Violação da disponibilização da informação aos trabalhadores da empresa e às seguintes entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DGERT</li> <li>• Sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;</li> </ul>	<p>Prestação de informação aos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores, sem expurgação de elementos nominativos, exceto o sexo.</p>

<sup>54</sup> Podem suscitar a correção no prazo de 15 dias.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.</li> </ul>	
<b>Violação da obrigação de prestar estas informações, de modo individualizado, aos trabalhadores em causa.</b>		
<b>Violação do dever de conservação da informação enviada durante 5 anos.</b>		

### Utilização de meios eletrónicos de vigilância à distância

Nos termos do disposto no artigo 20º do Código do Trabalho, a entidade empregadora, regra geral, não pode instalar e utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

No entanto, a utilização de meios de vigilância eletrónica no local de trabalho é lícita sempre que a utilização dos mesmos tenha como finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, desde que se verifiquem particulares exigências inerentes à natureza da atividade.



Nestas situações, quando houver lugar à utilização dos referidos meios de vigilância, o empregador deve informar os trabalhadores sobre a existência e finalidade dos mesmos, estando, também, obrigado e afixar nos locais sujeitos a eles sujeitos os seguintes dizeres, consoante o caso «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de som e imagem».

O não cumprimento do dever de informação aos trabalhadores ou a falta de afixação da referida informação, constitui a prática de uma infração leve.

Importa referir que, com a entrada em vigor do Regulamento Geral de Proteção de Dados, não é necessário pedir autorização ou comunicar à Comissão Nacional de Proteção de Dados a utilização dos referidos equipamentos.



## Indicação de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicáveis

Sempre que existir algum instrumento de regulamentação coletiva de trabalho<sup>55</sup> aplicável, a entidade empregadora deve afixar, em local de fácil acesso aos trabalhadores, a indicação do respetivo instrumento de regulamentação coletiva, conforme o previsto no artigo 480º do Código do Trabalho.

A não afixação da referida informação, constitui a prática de uma infração leve.

---

<sup>55</sup> Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem assumir diversas formas, dividindo-se entre negociais e não negociais. Os primeiros são a convenção coletiva (que pode assumir a forma de contrato coletivo, acordo coletivo ou acordo de empresa) o acordo de adesão, a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária; os segundos são a portaria de extensão, portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária – Cfr. artigo 2º do Código do Trabalho.



## Mapa de horário de trabalho

### Regra Geral

Os horários de trabalho devem constar de um mapa, que é obrigatoriamente afixado nas instalações da empresa, em local visível e de fácil leitura.

Segundo o disposto no artigo 215º do Código do Trabalho, do mapa de horário de trabalho devem constar os seguintes elementos:

- Firma ou denominação do empregador;
- Atividade exercida;
- Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento, ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso<sup>56</sup>;
- Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se existir;
- Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.



Sempre que os elementos que devam constar do mapa de horário de trabalho não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes.

Se a organização do tempo de trabalho recorrer ao regime de turnos o mapa deve indicar o número de turnos, a sua composição, bem como a escala de rotação, se existir. A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva

<sup>56</sup> Por acórdão de 19/11/2019, em que foi relator o Juiz Desembargador Azevedo Mendes, o Tribunal da Relação de Coimbra considerou não ser legalmente exigido a indicação, no mapa de horário de trabalho, do início e termo do intervalo de descanso, bastando a indicação da respetiva duração.

escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.



A violação do regime exposto consubstancia a prática de infração grave. Por outro lado, caso o regime exposto seja observado sem que, no entanto, seja afixado o respetivo mapa de trabalho, estará em causa a prática de uma infração leve.

Adicionalmente, o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho (Artigo 202.º C.T.), incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita.

Quando o trabalhador preste trabalho no exterior da empresa, o empregador deve assegurar que o registo dos tempos de trabalho seja feito imediatamente ao seu regresso ou que o trabalhador envie o resto devidamente visado, para que a empresa disponha deste no prazo de 15 dias a contar da prestação do trabalho.



O registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração de renúncia a dias de férias em número igual ao das faltas e o acordo para prestação de trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, devem ser mantidos durante 5 anos.

A inobservância destas regras constitui contraordenação grave.



### Pedido de autorização de redução ou exclusão de intervalos de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho de seguida, ou seis horas casos o período de trabalho diário seja superior a 10 horas (Artigo 213.º, número 1).

Nos termos do Artigo 213.º, número 3, compete à ACT, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

O intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou aumentado por IRCT. Este instrumento também pode prever a criação de outros intervalos de descanso.

De igual modo, também pode ser permitida por IRCT a prestação de trabalho até seis horas consecutivas.

No entanto, só pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e indústria, bem como trabalhadores de cargos de administração e direção ou com poder de decisão que estejam isentos de horário podem trabalhar durante mais do que 6 horas seguidas.



Caso este pedido não seja deferido no prazo de 30 dias, considera-se tacitamente deferido.

A violação destas obrigações configura contraordenação grave.



### Comprovativo de celebração de acordo para alteração do horário de trabalho

Nos termos do Artigo 217.º, a alteração do horário de trabalho pressupõe que seja efetuada consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

As alterações devem ser afixadas com 7 dias de antecedência ou, no caso de microempresa, com 3 dias de antecedência relativamente ao início da sua aplicação.

No caso de horário de trabalho definido por contrato, o assentimento do trabalhador consumirá o dever de consulta.

Excetua-se a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.





A título meramente exemplificativo, elaborámos uma minuta de mapa de horário de trabalho, disponível nas próximas páginas.



## Minuta – Mapa de horário de trabalho

**MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Entidade Empregadora: \_\_\_\_\_

Atividade Exercida: \_\_\_\_\_

Sede: \_\_\_\_\_

Local de Trabalho: \_\_\_\_\_

Período de Funcionamento: \_\_:\_\_h – \_\_:\_\_h ou Contínuo

<b>Horário</b>
<b>Entrada: __:__h</b> <b>Descanso Diário: __:__h às __:__h</b> <b>Saída: __:__h</b> <b>Descanso Semanal: _____ e _____</b>
Trabalhadores Abrangidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

<b>Horário</b>
<b>Entrada: __:__h</b> <b>Descanso Diário: __:__h às __:__h</b> <b>Saída: __:__h</b> <b>Descanso Semanal: _____ e _____</b>



**Trabalhadores Abrangidos:**

- 
- 
- 

Instrumento de Regulamentação Coletiva: \_\_\_\_\_

Entrada em Vigor do Horário: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

(Local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**A Gerência**

\_\_\_\_\_  
(Assinatura e carimbo da sociedade)



## Situação especial dos trabalhadores afetos à exploração de veículo automóvel

### *Noção de trabalhadores afetos à exploração de veículo automóvel*

Nos termos do disposto no artigo 216º, número 4 do Código do Trabalho as condições de publicidade do horário de trabalho de trabalhadores afetos à exploração de veículo automóvel são as estabelecidas na Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro.

De acordo com a referida portaria consideram-se trabalhadores afetos à exploração de veículo automóvel:

- Condutor de veículos ligeiros de passageiros, mercadorias ou mistos, cuja atividade não possa ser desenvolvida sem recurso à utilização de veículo automóvel;
- Condutor de veículos pesados de mercadorias ou de passageiros não abrangido por regulamentação especial da União Europeia.

Assim, o regime que passamos a expor é exclusivamente aplicável aos trabalhadores cujas funções consistam na condução de veículos automóveis:

### *Trabalhadores com horário fixo*

O horário de trabalho dos trabalhadores com horário fixo deve constar de mapa de horário de trabalho, o qual deve fazer menção aos turnos e escalas de serviço quando existam, e que deve estar disponível em local acessível nas instalações da empresa e no veículo.

Do mapa de horário dos trabalhadores, com horário fixo, afetos à exploração de veículos automóveis devem constar os elementos gerais supra referidos, ou seja:

- Firma ou denominação do empregador;
- Atividade exercida;
- Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;



- Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver;
- Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.



Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir, e a composição dos turnos, que deve ser registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

### *Trabalhadores com horário móvel*

Relativamente aos trabalhadores que estejam sujeitos a horários de trabalho móveis os horários de trabalho, tempos de condução, intervalos de descanso e descansos diários e semanais dos trabalhadores é possível de ser efetuada através:

- Aparelho de controlo (tacógrafo) e respetivo registo tacográfico;
- Acordo de isenção de horário de trabalho, no caso de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho, sendo que no veículo em causa deverá constar sempre um exemplar do acordo;
- Sistema informático devidamente certificado por entidade acreditada pelo Instituto Português de Acreditação, ou por organismo de acreditação signatário do acordo de reconhecimento mútuo relevante da *European Cooperation for Accreditation* ou do *International Accreditation Forum*;
- Nos termos previstos no Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais



Rodoviários, no caso de operações de transporte realizadas em território nacional ao abrigo do referido acordo.

A escolha do modo e da forma de publicitação dos horários de trabalho incumbe ao empregador.

Se o empregador optar pela instalação e utilização de tacógrafo, deve:

- Organizar e manter um registo dos veículos em relação aos quais se verifique a referida opção que reúna características de integralidade, autenticidade e inviolabilidade;
- Assegurar a instalação e utilização do aparelho de controlo, nos termos da respetiva legislação aplicável;
- Examinar com uma periodicidade mínima quinzenal ou, em caso de impedimento, logo que possível, os registos constantes do aparelho de controlo.

Se o empregador optar pela instalação e utilização de sistema informático, deve:

- Organizar e manter um registo dos veículos em relação aos quais se verifique a referida opção que reúna características de integralidade, autenticidade e inviolabilidade;
- Assegurar a instalação e utilização do sistema informático de acordo com as instruções do fabricante;
- Dar instruções e a formação necessária ao trabalhador sobre o uso do sistema informático;
- Respeitar a legislação relativa à recolha e proteção de dados pessoais e demais informação sensível, a que tenha acesso no âmbito da respetiva atividade;
- Examinar com uma periodicidade mínima quinzenal ou, em caso de impedimento, logo que possível, os registos constantes do sistema informático;



De acordo com a alteração da Portaria em questão levada a cabo pela Portaria n.º 54-R/2023, de 28 de fevereiro, o sistema deve assegurar o registo das seguintes informações:

- O sistema ou aplicação deve assegurar a medição do tempo e o controlo das atividades do condutor;
- Local de início e/ou final do período diário de trabalho;
- Atividades do condutor ou do demais pessoal afeto;



O empregador não pode fazer recair sobre o trabalhador qualquer ónus financeiro relacionado com o *software* ou o *hardware* necessários à sua operação.

O sistema a utilizar deve, ademais, conter ou registar as seguintes informações e identificações:

- Do produtor do sistema ou aplicação;
- Do empregador ou do dador de trabalho: nome completo, domicílio ou sede, número de telefone, endereço eletrónico, e estabelecimento a que trabalhador utilizador do sistema informático está afeto;
- Do trabalhador utilizador: nome completo, data de nascimento, categoria profissional, data do início da prestação do trabalho, domicílio, e endereço eletrónico, se o houver;
- Número de matrícula do(s) veículo(s) utilizado(s) durante o dia.

### *Registo de tempos de trabalho*

O empregador deve recolher e proceder ao tratamento dos dados constantes dos suportes de publicitação dos horários de trabalho e elaborar o registo dos tempos de trabalho prestado pelos seus trabalhadores, incluindo os que estão isentos de horário de trabalho.



O registo dos tempos de trabalho deve conter os seguintes elementos:

- As horas de início e de termo do tempo de trabalho, os tempos de condução, os intervalos de descanso e os descansos diários e semanais;
- Os tempos de disponibilidade em que o trabalhador não está obrigado a permanecer no local de trabalho e se mantém adstrito à realização da atividade em caso de necessidade;
- Os tempos de disponibilidade em que o trabalhador, conduzindo em equipa, passa ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo;
- Os períodos de trabalho prestado pelos seus trabalhadores a qualquer outro empregador ou como condutores independentes.

O empregador deve entregar ao trabalhador cópia dos referidos registos quando este lhe solicite, no prazo de 8 dias úteis.

Os referidos dados e registos devem ser mantidos e conservados durante cinco anos após o termo do período a que se referem. Durante este período as entidades com competência fiscalizadora podem solicitar os referidos registos, devendo as entidades empregadoras facultá-los sempre que tal lhe for solicitado.

No âmbito do programa Simplex, a [Portaria número 54-R/2023, de 28 de fevereiro](#) veio proceder à segunda alteração da [Portaria número 7/2022 de 4 de janeiro](#), a qual regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos tempos de trabalho do pessoal afeto à exploração de veículos automóveis propriedade de empresas ou de outras entidades.

Destarte, o Artigo 4.º da Portaria 7/2022 foi alterado no sentido de permitir que a publicidade dos horários de trabalho, tempos de condução, intervalos de descanso e descansos diários e semanais dos trabalhadores que estejam sujeitos a horários de trabalho móveis seja feita através de sistema ou





aplicação informáticos, com os seguintes requisitos (constantes do Anexo a que se refere a alínea b) do número 1 do Artigo 4.º):

- O sistema ou aplicação deve assegurar a medição do tempo e o controlo das atividades do condutor;
- Local de início e/ou final do período diário de trabalho;
- Atividades do condutor ou do demais pessoal afeto;
- O sistema a utilizar deve, ademais, conter ou registar as seguintes informações e identificações:
  - Do produtor do sistema ou aplicação;
  - Do empregador ou do dador de trabalho: nome completo, domicílio ou sede, número de telefone, endereço eletrónico, e estabelecimento a que trabalhador utilizador do sistema informático está afeto;
  - Do trabalhador utilizador: nome completo, data de nascimento, categoria profissional, data do início da prestação do trabalho, domicílio, e endereço eletrónico, se o houver;
- Número de matrícula do(s) veículo(s) utilizado(s) durante o dia.

Para além do mais, os dados registados devem manter a sua integridade durante um período de 5 anos, devendo estar em permanente acessibilidade para o empregador ou dador de trabalho e para as entidades de fiscalização. O sistema deve, também, permitir a descarga de dados para os dispositivos externos do empregador ou do dador de trabalho, e as entidades fiscalizadoras devem poder aceder, de forma imediata, aos registos de tempo de trabalho, bem como a todos os demais elementos registados, podendo a descarga e recolha de dados (e respetivos ficheiros) para as entidades de fiscalização ser realizada para endereço eletrónico indicado pelo agente de controlo.



Os empregadores ou dadores de trabalho que publicitem os horários de trabalho através de tacógrafo ou do referido sistema ou aplicação informáticos, em conformidade com os requisitos elencados, ficam



excecionados da obrigação de efetuar os registos de tempos de trabalho, nos termos do Artigo 7.º, número 6 da Portaria em análise.



Estas disposições aplicam-se, por força do Artigo 1.º, número 2 da Portaria, *ex vi* Artigo 10.º, número 12 da [Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto](#), ao motorista afeto à atividade de transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica.

## Férias

### Afixação do mapa de férias

O empregador está obrigado a elaborar o mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias, até ao dia 15 de abril de cada ano civil e mantê-lo afixado nos locais de trabalho até 31 de outubro, nos termos do artigo 241º, n.º 9 do Código do Trabalho.

A falta da afixação do mapa de férias consubstancia a prática de contraordenação leve.



## Arquivo de documentação obrigatória

### Registo de tempos de trabalho (livro de ponto)

Nos termos do Artigo 202.º, número 4, a entidade empregadora deve ter um registo dos tempos de trabalho, com a indicação das horas de início e termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que não estão previstos no horário de trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas trabalhadas, por dia e semana, pelos seus funcionários.

Também os trabalhadores com isenção do horário de trabalho devem estar compreendidos no referido registo de tempos de trabalho.

O registo deve estar afixado em local acessível de forma a possibilitar a sua consulta imediata.

A entidade empregadora deve guardar os registos de tempos de trabalho por um período de 5 anos

A violação destes deveres constitui contraordenação grave.

A título meramente exemplificativo, elaborámos um modelo de registo de tempos de trabalho, o qual se encontra disponível na página seguinte.



## Minuta – Registo de tempos de trabalho

### REGISTO DE TEMPO DE TRABALHO

Entidade Empregadora: \_\_\_\_\_

Atividade Exercida: \_\_\_\_\_

Sede: \_\_\_\_\_

Local de Trabalho: \_\_\_\_\_

Período de Funcionamento: \_\_\_:\_\_\_h – \_\_\_:\_\_\_h ou Contínuo

Dia de Encerramento: \_\_\_\_\_

Instrumento de Regulamentação Coletiva: \_\_\_\_\_

Trabalhador:
Mês e Ano

Dia	Entra da	Saíd a	Entra da	Saída	Interrupção Não Prevista no Horário de Trabalho		Horas Trabalhadas		Assinatura
					Início	Termo	Diária s	Seman ais	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									



19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									

Total de Horas Mensais Trabalhadas:	
-------------------------------------	--

**O Trabalhador,**

---



## Trabalho suplementar

### Noção de trabalho suplementar

Nos termos do disposto no artigo 226º, número 1 do Código do Trabalho, é considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho.

No entanto, nem todo o trabalho que é prestado para além do horário de trabalho é considerado suplementar. De facto, não estão compreendidos no trabalho suplementar:

- O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, exceto no caso de o acordo sobre a isenção de horário de trabalho ter limitado a prestação de trabalho a um determinado período, diário ou semanal, considerando-se como suplementar o que exceder esse período;
- O prestado para compensar a suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
- A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil;
- A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
- A prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, para compensação dos períodos de ausência de trabalho;
- O trabalho prestado para compensar encerramento para férias.





O trabalhador, a menos que indique motivos atendíveis e solicite expressamente a sua dispensa, é obrigado a prestar trabalho suplementar.

### Casos em que é possível a prestação de trabalho suplementar

O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

- Para fazer face ao acréscimo eventual e transitório da atividade da empresa, que não justifique a admissão de novo trabalhador;
- Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

A prestação de trabalho suplementar fora dos casos referidos, consubstancia a prática de contraordenação muito grave.

### Limites de tempo do trabalho suplementar

Apesar de a prestação de trabalho suplementar ser, conforme se viu, obrigatória, a legislação prevê limites máximos relativamente à duração do mesmo, não sendo possível a prestação de trabalho suplementar para além daqueles limites.

Nos termos do disposto no artigo 228º do Código do Trabalho o trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;
- No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;
- No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
- Em dia normal de trabalho, duas horas;
- Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;





- Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.”

### Registo de trabalho suplementar

O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador, onde são indicados os seguintes elementos, nos termos do Artigo 231.º, número 7 do C.T.:

- Data e horas de início e de fim da prestação de trabalho suplementar;
- Fundamento da prestação do trabalho suplementar;
- Os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador;

O empregador deve comunicar à ACT a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 1 ou 2 do artigo 227.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato. Este dever de informação acaba por ser prestado através do envio do Relatório Único e a violação desta obrigação constitui contraordenação grave.

O empregador deve ainda manter, durante 5 anos, a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 1 ou 2 do artigo 228.º, e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios. A violação do dever de manter este registo constitui contraordenação leve.

A título informativo poderá consultar o modelo de mapa de registo de trabalho suplementar na próxima página.





### O descanso compensatório de trabalho suplementar

O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.



No caso de o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

### Retribuição pela prestação de trabalho suplementar

A nível de retribuição pelo trabalho suplementar, o Artigo 268.º, número 2 estabelece que, caso este seja superior a 100h anuais, passa a ser pago pelo valor de retribuição horária com os seguintes acréscimos: em dia útil, 50% pela primeira hora ou fração desta, e 75% por hora ou fração subsequente e, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado, de 100% por cada hora ou fração.

A violação deste preceito constitui contraordenação grave, bem como a violação do disposto no Artigo 269.º (prestações relativas a dia feriado) e dos Artigos 277.º e 278.º, referentes ao tempo e lugar do cumprimento da prestação.



### Registo de trabalhadores

A entidade empregadora deve ter em cada estabelecimento um registo de trabalhadores atualizado com o nome dos mesmos, datas de nascimento, datas de admissão, modalidade de contrato de trabalho, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias.

A falta deste registo é considerada contraordenação leve.

A título meramente exemplificativo, elaborámos um modelo de registo de trabalhadores, o qual se encontra disponível na página seguinte.



## Minuta – Registo de trabalhadores

**REGISTO DE TRABALHADORES****Local de Trabalho:** \_\_\_\_\_**Trabalhador.**

Nome: \_\_\_\_\_.

Data de Nascimento: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

Número de trabalhador: \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_.

Código Postal: \_\_\_\_-\_\_\_\_ Localidade: \_\_\_\_\_;

Contacto Telefónico: \_\_\_\_\_.

E-mail: \_\_\_\_\_.

Estado Civil: \_\_\_\_\_.

Habilitações literárias: \_\_\_\_\_.

NIB: \_\_\_\_\_

**Documentos de identificação:**

Tipo: Cartão de Cidadão/Bilhete de Identidade/Cartão de Residência/etc.

Número: \_\_\_\_\_, emitido em \_\_\_\_\_, válido até \_\_\_\_\_.

NIF: \_\_\_\_\_

NISS: \_\_\_\_\_

**Caso se trate de trabalhador proveniente de fora da União Europeia:**

Autorização de residência número \_\_\_\_\_. Visto de trabalho número \_\_\_\_\_ Emitido em \_\_\_\_\_, válido até \_\_\_\_\_.



**Situação Profissional**

Contratado: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

Tipo de contrato de trabalho: Por tempo indeterminado/ a termo certo/ A termo incerto

Conversão de contrato a termo em contrato por tempo indeterminado em \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

Termo do contrato de trabalho \_\_\_\_\_, por motivos de \_\_\_\_\_.

**Retribuição:**

Atual:

Na data da admissão:

Nos anos subsequentes:

**Horário de Trabalho:**

Tempo inteiro: \_\_\_\_ horas semanais / Tempo parcial \_\_\_\_ horas semanais.

**Categoria Profissional**

Atual:

Na admissão:

**Progressão na Carreira:**

<b>Data da Progressão</b>	<b>Categoria Profissional</b>	<b>Vencimento Base</b>	<b>Diuturnidades</b>





Sanção: \_\_\_\_\_.

Data: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Descrição Sucinta, \_\_\_\_\_.

Sanção: \_\_\_\_\_.

**Pessoa a contactar em caso de emergência:**

Nome: \_\_\_\_\_.

Contacto: \_\_\_\_\_.

Relação: \_\_\_\_\_.

**Filiação Sindical:**

Sindicato: \_\_\_\_\_.

Número de Sócio: \_\_\_\_\_.

Com desconto no vencimento/Sem desconto no vencimento





### Plano de formação

Nos termos do Artigo 13.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o empregador deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores. Deve ser especificado:

- Os objetivos;
- As entidades formadoras;
- As ações de formação;
- O local e o horário de realização das ações de formação.

Com a ressalva de que esta obrigação não se aplica às microempresas, a sua violação constitui **contraordenação grave**.



### Fichas de aptidão dos trabalhadores

Nos termos do Artigo 110.º, número 1 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o médico do trabalho deve, na sequência dos exames realizados, preencher uma ficha de aptidão e remeter cópia da mesma ao responsável dos recursos humanos da empresa, bem como dada a conhecer ao trabalhador e ser assinada na data em que este tome conhecimento do seu teor.

A falta do arquivo das fichas de aptidão configura contraordenação grave.



### Consulta dos trabalhadores

Nos termos do Artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, o empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito, uma vez por ano pelo menos, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores relativamente a:

- A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- A designação do representante do empregador que acompanha a atividade da modalidade de serviço adotada;
- A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
- A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas a tomar em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação.
- A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa e a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das atividades de segurança e de saúde no trabalho, nos termos do número 2 do artigo 74.º;
- O equipamento de proteção que seja necessário utilizar;
- Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;
- A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega do relatório único relativo à informação sobre a atividade social da empresa;



- Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

O acesso a estas informações deve ser facultado, e as consultas, respetivas respostas e propostas devem constar de um livro próprio em suporte informático. A inexistência deste livro configura contraordenação leve, mas a violação do dever de consulta aos trabalhadores ou às entidades competentes configura contraordenação muito grave.



### Comprovativo de formação em segurança e saúde no trabalho

Nos termos do Artigo 20.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os trabalhadores devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, sendo que devem ser formados, em quantidade suficiente, trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores.

A falta de formação neste âmbito configura contraordenação grave.



### Comunicação de admissão de trabalhadores ou da cessação do contrato à Segurança Social

As entidades empregadoras são obrigadas a comunicar aos serviços da Segurança Social competentes a admissão de trabalhadores:

- Nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato;
- Excecionalmente, nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade, apenas nos casos de:
  - Contratos de muito curta duração (atividades sazonais agrícolas ou realização de eventos turísticos) ou
  - Prestação de trabalho por turnos.

A comunicação deve ser feita *online* no serviço Segurança Social Direta, devendo ser indicado o Número de Identificação da Segurança Social (NISS) se o houver, e a modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo ou sem termo, a tempo parcial.

As entidades empregadoras devem, ainda:

- Entregar uma declaração aos trabalhadores ou cópia da comunicação de declaração de admissão, onde conste o respetivo NISS, o número de identificação fiscal (NIF) e a data da admissão do trabalhador.
- Indicar, no caso de contratos de muito curta duração:
  - A identificação do domicílio ou sede das partes
  - O local de trabalho
  - A atividade do trabalhador e correspondente retribuição
  - A data de início dos efeitos do contrato de trabalho
  - A duração do contrato de trabalho

Caso a entidade empregadora não comunique a admissão de novos trabalhadores presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho



no 1.º dia do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento e fica sujeita a contraordenação grave, a menos que o dever seja cumprido nas 24h subsequentes ao termo do prazo.

Também a cessação do contrato deve ser comunicada à segurança social até ao dia 10 do mês seguinte ao da sua ocorrência. Caso o empregador incumpra com este dever, então presume-se que a relação laboral se mantém, juntamente com a obrigação contributiva até que o empregador faça a comunicação. Tal configura contraordenação leve.



### Acidentes de trabalho

O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou de doença profissional<sup>57</sup>.

O empregador fica obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro nos termos do Artigo 283.º. Em caso de impossibilidade de pagamento das prestações devidas por acidente de trabalho por qualquer motivo de incapacidade económica, esta responsabilidade é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho.

No caso de responsabilidade por danos emergentes de doenças profissionais, esta cabe à Segurança Social.

O empregador deve assegurar a trabalhador afetado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou ganho a ocupação em funções compatíveis.

Encontra-se na próxima página o formulário de comunicação de acidentes de trabalho.

---

<sup>57</sup> As doenças profissionais constam do [Decreto Regulamentar número 76/2007, de 17 de julho](#).







Exmo(a). Senhor(a)  
(Sub) Director (a) da Autoridade para as Condições do Trabalho <sup>(1)</sup>

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Ref.: \_\_\_\_\_

Assunto: **Comunicação de acidente de trabalho**

Mortal     Grave

Data do acidente: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_ Local (morada) \_\_\_\_\_

**Local do acidente:**

- Nas instalações do empregador
- Nas instalações de outra empresa
- Durante o trabalho em viagem de: \_\_\_\_\_ para \_\_\_\_\_ (Local)
- Em obra
- Na embarcação
- Em minas e pedreiras

**IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE**

- Empregador
- Entidade contratante do trabalhador independente
- Entidade executante
- Dono de obra
- Outro (e. g. empresa de trabalho temporário, empresa utilizadora...)

Especifique: \_\_\_\_\_

Denominação social: \_\_\_\_\_

Endereço da sede: \_\_\_\_\_

Classificação de Atividade Económica (CAE): \_\_\_\_\_

Número de identificação fiscal (NIF): \_\_\_\_\_

Nome de contacto: \_\_\_\_\_

Código postal:  -

Localidade:

Concelho:

Telefone:  Fax:

Correio eletrónico:

Local de trabalho:

Código postal:  -

Localidade:

Concelho:

#### IDENTIFICAÇÃO DO SINISTRADO

Nome:

Morada:

Código postal:  -

Localidade:

Nacionalidade:

Profissão:

#### Situação profissional do sinistrado:

- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador por conta própria
- Empregador
- Familiar não remunerado
- Estagiário
- Praticante/aprendiz
- Outra situação

Especifique:

**Horário praticado pelo sinistrado no momento do acidente:**

- Em período normal das [ ] horas [ ] minutos às [ ] horas [ ] minutos
- Em turno rotativo das [ ] horas [ ] minutos às [ ] horas [ ] minutos
- Em turno fixo das [ ] horas [ ] minutos às [ ] horas [ ] minutos
- Outro horário

Especifique:

**Consequências do acidente conhecidas à data da comunicação:**

- Ausência do trabalho esperada de mais de 3 dias
- Hospitalização

Denominação do hospital:

Período de hospitalização previsto:

Breve descrição do acidente de trabalho:

Gravidade da lesão e partes do corpo atingidas:

**Anexo:**

Registo dos tempos de trabalho prestado pelo sinistrado nos 30 dias que antecederam o acidente.

Com os melhores cumprimentos,

.....  
(Assinatura e carimbo)

### Instruções de preenchimento

**(1)** Indicar a morada do serviço da Autoridade para as Condições do Trabalho cuja área geográfica de competência abrange o local de ocorrência do acidente de trabalho. Se o acidente tiver ocorrido em viagem a comunicação deve ser dirigida ao serviço desconcentrado da ACT da área de jurisdição da sede da entidade empregadora

<b>Objeto</b>	Comunicação de acidente de trabalho
<b>Conteúdo</b>	Comunicação dos acidentes mortais ou que evidenciem lesão física grave; a comunicação deve ser acompanhada de informação, e respetivos registos, sobre todos os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente
<b>Responsabilidade</b>	Empregador
<b>Prazo</b>	Vinte e quatro horas seguintes à ocorrência
<b>Disposição legal geral</b>	Art.º 111º, nº 1 da Lei 102/2009 de 10 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro
<b>Disposições legais específicas</b>	Construção civil - Art.º 24º, nº 1 do Decreto-Lei 273/2003 de 29 de outubro Trabalho a bordo dos navios de pesca - Art.º 8º, nº 1 do Decreto-Lei 116/97 de 12 de maio Indústrias extrativas por perfuração a céu aberto ou subterrâneas - Art.º 9º, nº 1 do Decreto-Lei 324/95 de 29 de novembro

### Registo de sanções disciplinares

O empregador deve ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta, conforme o disposto no artigo 332º, número 1 do Código do Trabalho. Caso não haja este registo, incorre-se na prática de contraordenação leve.





## Anexo I (Montante das coimas a aplicar por contraordenação (Artigo 554.º Código do Trabalho))

### Contraordenação leve

- Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a € 10 000 000, com coima:
  - entre os € 204 a € 510 em caso de negligência e
  - de € 612 a € 918 em caso de dolo;
  
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000, com coima:
  - entre os € 612 a € 918 em caso de negligência
  - e de € 1 020 a € 1 530 em caso de dolo;

### Contraordenação grave

- Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a € 500 000, coima:
  - De € 112 a € 1 224 em caso de negligência e
  - De € 1 326 a € 2 652 em caso de dolo;
  
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500 000 e inferior a € 2 500 000,
  - De € 714 a € 1 428 em caso de negligência e
  - De € 1 530 a € 4 080 em caso de dolo;
  
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2 500 000 e inferior a € 5 000 000,
  - De € 1 020 a € 2 040 em caso de negligência e
  - De € 2 142 a € 4 590 em caso de dolo;
  
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5 000 000 e inferior a € 10 000 000,



- De € 1 224 a € 2 550 em caso de negligência e
  - De € 2 652 a € 5 100 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,
- De € 1 530 a € 4 080 em caso de negligência e
  - De € 5 610 a € 9 690 em caso de dolo.

### **Contraordenação muito grave**

- Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a € 500 000,
- De € 2 040 a € 4 080 em caso de negligência e
  - De € 4 590 a € 9 690 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500 000 e inferior a € 2 500 000,
- De € 3 264 a € 8 160 em caso de negligência e
  - De € 8 670 a € 19 380 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2 500 000 e inferior a € 5 000 000,
- De € 4 284 a € 12 240 em caso de negligência e
  - de € 12 240 a € 28 560 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5 000 000 e inferior a € 10 000 000,
- De € 5 610 a € 14 280 em caso de negligência e
  - De € 14 280 a € 28 560 em caso de dolo;
- Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,
- De € 9 180 a € 30 600 em caso de negligência e





- De € 30 600 a € 61 200 em caso de dolo.



## Anexo II – Regime de exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário (alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril)

Quanto ao regime de exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, consagrado no Decreto-Lei número 260/2009, de 25 de setembro, foram também introduzidas algumas alterações relevantes, designadamente:

- No artigo 5.º, número 1, alínea e) consagra-se a obrigação de cumprimento da obrigação de declaração do beneficiário efetivo, nos termos do Regime Jurídico do Registo Central do Beneficiário Efetivo, aprovado pela Lei número 89/2017, de 21 de agosto para o licenciamento para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário.
- Ademais, estabelece-se um requisito adicional de idoneidade, na alínea e) do número 2 do mesmo artigo, que se traduz na não condenação (ou não faça parte da pessoa coletiva condenada a título de gerente, diretor ou administrador) por sentença transitada em julgado pela prática dos crimes previstos nos artigos 184.º a 185.º-A da Lei número 23/2007, de 4 de julho, e nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal ou pela prática de crimes laborais, contributivos e fiscais nos últimos cinco anos e, ainda, na prática de contraordenações laborais muito graves nos últimos dois anos.
- Por fim, acrescentaram-se quatro subalíneas no número 4, alínea a), a nível dos requisitos mínimos para os trabalhadores contratados pela empresa, em número suficiente e com as competências adequadas para o desenvolvimento da sua atividade.
- Nos termos do artigo 6.º, o requerimento de licença passa a ser apresentado eletronicamente ao serviço público de emprego instruído com os seguintes documentos, para além dos já anteriormente necessários: Certificado de registo criminar ou o respetivo código de acesso e outros documentos comprovativos da idoneidade do requerente (se for pessoa coletiva, dos sócios,



gerentes, diretores ou administradores), e certidão atualizada do registo comercial ou o código de acesso da mesma.

- Quanto à caução a prestar, nos termos do artigo 7º, esta passa a ser de valor correspondente a 150 meses de retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor. A caução varia consoante o número de trabalhadores, conforme estabelecido nas alíneas do número 3.
- Quanto às utilizadoras, nos termos do artigo 9.º, o interessado deve apresentar ao serviço público de emprego, por via eletrónica, o requerimento de licença, o qual deve ser instruído de, para além dos documentos já mencionados nas alíneas do número 1, o comprovativo da declaração do beneficiário efetivo ou respetivo código de acesso e dos contactos telefónicos e de endereço eletrónico.
- O artigo 11º, número 4, estabelece que o serviço público de emprego pode controlar, a todo o tempo, o cumprimento dos requisitos da licença.
- Foram, igualmente, alterados os requisitos de obtenção de licença para o exercício da atividade de agência, no artigo 16º, de modo a corresponderem aos constantes do artigo 5º. Assim, o requisito da existência de uma estrutura organizativa adequada, considera-se preenchido quando a agência reúna os requisitos elencados no Número 3 (tendo em conta que o anterior Número 3 é, agora, o Número 4.) Estabelece, ainda, o Número 6 que a comunicação efetuada ao serviço público nacional de emprego é feita através do balcão único dos serviços e é válida para todo o território nacional. As coimas pela não apresentação da mesma variam consoante seja pessoa singular ou coletiva, indo desde os 2800€ a 6000€ ou 12000€, respetivamente. O mesmo se passa quando a coima se deva a prestação de serviços em território nacional que não cumpram os requisitos de idoneidade, não tenham a sua situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, ou não possuam uma estrutura organizativa



adequada, ou, no caso de agências não estabelecidas em Portugal segundo a legislação do estado-membro de origem.

- Quanto à cessação da licença, estabelece o Artigo 22.º que O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral interdita temporariamente, nos termos do regime geral do ilícito de mera ordenação social, constante do Decreto -Lei número 433/82, de 27 de outubro, o exercício de atividade da agência sempre que se verifique a sua ilegalidade por violação do disposto no número 3 do artigo 14.º, no número 8 do artigo 16.º, na alínea f) do número 1 do artigo 23.º, no número 1 do artigo 26.º e no número 1 do artigo 28.º.
- Nos termos do Artigo 24.º, passa a ser obrigatória a comunicação da alteração do domicílio, sede ou estabelecimento principal em Portugal, e dos contactos telefónicos e de correio eletrónico no prazo de 15 dias.
- No que toca às ofertas de emprego, nos termos do Artigo 26.º, número 7, as agências privadas de colocação passam a ser subsidiariamente responsáveis pelos créditos laborais devidos e não pagos de trabalhadores por estas selecionados, em caso de incumprimento do requisito de veracidade, durante o período de seis meses subseqüentes à colocação.
- Por fim, também a coima prevista no último número do Artigo 27.º aumentou para 2800€ a 6000€ ou 12000€, consoante se trate de pessoa singular ou coletiva.

