GUIA PRÁTICO

SOU INTERATIVO

CESSAÇÃO CONTRATO DE TRABALHO

Ordem dos Contabilistas Certificados

Índice interativo

Clique e aceda

CAPÍTULO I. Legislação Relevante 5
Quais as disposições gerais sobre a cessação de contrato de trabalho? 6
As disposições quanto à cessação de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho? 6
No que diz respeito à cessação de contrato de trabalho o que pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho? 7
Quais as modalidades do contrato de trabalho? 7
Quando o contrato de trabalho cessa, quais os documentos que o empregador deve entregar ao trabalhador? 8
Quando o contrato de trabalho cessa, o trabalhador tem de devolver os instrumentos de trabalho ao empregador? 8
CAPÍTULO II. Caducidade do contrato de trabalho 9
O que significa a caducidade? 10
Quais as causas de caducidade do contrato de trabalho? 10
Quando ocorre a caducidade do contrato de trabalho a termo certo? 10
Quando ocorre a caducidade do contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a alguma compensação? 11
Quando ocorre a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto? 11
Como ocorre a comunicação se o contrato de trabalho tiver sido celebrado a termo resolutivo [art.º 140.º, n.º 2, al.ªs e) ou h)]? 11
E se não for feita a comunicação prevista no n.º 1 do art.º 345.º do CT? 12
Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação? 12
Como se calcula a compensação do trabalhador por caducidade de contrato de trabalho a termo incerto? 12
Por exemplo, um trabalhador com contrato de trabalho a termo incerto, recebe um vencimento de 800 euros, e o seu contrato caducará ao fim de 2 anos, qual a compensação a que tem direito e como é calculada? 13
A morte do empregador faz caducar o contrato de trabalho? 13
A extinção de pessoa coletiva empregadora faz caducar o contrato de trabalho? 14
O encerramento da empresa faz caducar o contrato de trabalho? 14
O trabalhador tem direito a compensação por caducar o contrato de trabalho face ao encerramento da empresa? 14
A declaração de insolvência da empresa faz caducar o contrato de trabalho? 14
O administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho? 15
O trabalhador tem direito a alguma compensação se o administrador da insolvência fizer cessar o contrato de trabalho antes do encerramento definitivo do estabelecimento? 15
Se o trabalhador se mantiver em funções depois de se reformar ou depois de atingir os 70 anos de idade? 15
O que acontece ao contrato desse trabalhador que passou para a reforma ou que atingiu os 70 anos? 16
CAPÍTULO III. Revogação do contrato de trabalho 17
O que significa a revogação do contrato de trabalho? 18
A revogação do contrato de trabalho tem alguma formalidade? 18
O documento de revogação do contrato de trabalho reduzido a escrito pode refletir o acordo de outras questões? 18
No acordo de revogação do contrato de trabalho pode ser estabelecida uma compensação? 19
Esta indemnização está sujeita a tributação em sede de IRS e de Segurança Social? 20
Caso Prático: A empresa A e o Trabalhador B decidem, por mútuo acordo, por termo ao contrato de trabalho. B já trabalhava na empresa há 5 anos e auferia 800 euros mensalmente. 21
É possível cessar o acordo de revogação? 22
Qual a forma da comunicação da cessação do acordo de revogação? 22
Quando é que a comunicação da cessação do acordo de revogação é eficaz? 22
Existe alguma exceção à possibilidade de fazer cessar do acordo de revogação? 23
Um contrato de trabalho que cesse por revogação, permite ao trabalhador ter acesso ao subsídio de desemprego? 23
Como se processa o cálculo das quotas? 26

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Índice interativo

Clique e aceda

CAPÍTULO IV. Despedimento por iniciativa do empregador 27
Quais as modalidades de despedimento? 28
O despedimento pode ser ilícito? 28
Quais os fundamentos gerais de ilicitude de despedimento por iniciativa do empregador? 29
Como é feita a apreciação do despedimento? 29
O trabalhador pode opor-se ao despedimento? 30
Quais são os efeitos do despedimento ilícito? 30
Qual a compensação a que o trabalhador tem direito por despedimento ilícito? 30
A indemnização pode ser pedida em substituição de reintegração? 31
Como se processa a indemnização em substituição de reintegração pedida pelo trabalhador? 31
Como se processa a indemnização em substituição de reintegração pedida pelo empregador? 32
CAPÍTULO V. Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador 35
O trabalhador pode fazer cessar o contrato? 36
O trabalhador pode fazer cessar o contrato com justa causa? 36
O que é considerada justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador? 36
Qual o procedimento para a resolução de contrato pelo trabalhador? 37
Há lugar a indemnização no caso de haver resolução de contrato pelo trabalhador com justa causa? 37
Pode haver revogação da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador? 38
Pode haver impugnação da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador? 38
Há responsabilidade do trabalhador no caso da resolução ido contrato de trabalho ser declarada lícita? 39
Como se procede a denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador? 39
Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho? 39
Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho a termo certo? 40
Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho a termo incerto? 40
Os prazos de comunicação da denúncia podem ser alterados/aumentados? 40
Pode haver dispensa do cumprimento de aviso prévio? 40
O que sucede quando não é respeitado o aviso prévio da denúncia do contrato de trabalho? 41
Pode verificar-se a revogação da denúncia do contrato de trabalho? 41
Quando é que ocorre o abandono do trabalho? 42
Quando é que pode ser invocado o abandono do trabalho? 42
Havendo abandono ao trabalho há lugar a indemnização? 42
CAPÍTULO VI. O direito à formação e a cessação do contrato de trabalho 35
A cessação do contrato de trabalho tem efeitos no direito a formação? 45
Qual o número mínimo de formação a que o trabalhador tem direito? 45
O que sucede se o empregador não tiver assegurado ao trabalhador as horas de formação a que tem direito? 46
O que sucede ao crédito de horas para formação que não seja utilizado? 47

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Índice interativo

Clique e aceda

CAPÍTULO VII. Casos práticos 49

1. Numa situação de insolvência da empresa, quais os créditos de trabalhador que nunca teve horas de formação, tem férias não gozadas? 50

2. Um trabalhador (A) foi admitido para substituir outro trabalhador (B) que está de baixa. Entretanto a trabalhadora que estava de baixa regressou. Pretende-se saber se o outro trabalhador pode ser contratado para suprir a baixa de um terceiro trabalhador (C) que também foi de baixa prolongada. 50

3. Um trabalhador foi despedido. É possível chegar a um acordo para que a mesma tenha acesso ao subsídio de desemprego? 51

4. Trabalhador admitido em 09.01.2023 e demitiu-se em 29.02.2024. Quais os direitos relativos a férias e subsídio de férias? 51

5. Um trabalhador sofreu um acidente de viação e veio a falecer no dia 18.01.2024. Quais os créditos que o empregador tem de processar e a quem são entregues? 52

6. Um trabalhador cessará o CT no dia 31.01.2024. Teve 21h de formação em 2019, em 2020 teve 21h, mas não teve qualquer formação nos anos de 2021, 2022 e 2023. Como é processado o cálculo destas horas? 52

7. Um trabalhador encontra-se de baixa média desde 25.08.2020. Em 31.08.2023 rescindiu unilateralmente o CT. O que vai ser solicitado a título de prestações compensatórias a título de subsídio de férias e de Natal? 53

8. Uma trabalhadora admitida em 17.01.2023 ficou de baixa por gravidez de risco até 01.09.2023, após o nascimento do filho iniciou a licença parental de 120 dias. Em 17.10.2023 apresentou a sua demissão. Quais os créditos a que tem direito? 53

9. Um trabalhador foi admitido em 11/07/2022 e irá cessar o seu vínculo a 13/12/2023. Gozou 8 dias de férias em 2022 e 9 dias em 2023. Que outros direitos tem o trabalhador na data da cessação? 53

10. Um trabalhador admitido em 2021, esteve de baixa desde 22.4.2023 até 22.11.2023 e irá cessar o seu vínculo a 22.11.2023. Que créditos tem o trabalhador direito na data da cessação, quanto a férias e Natal, considerando também que nunca teve formação e que trabalhou mais 2,5h por semana do que estava contratualmente estipulado? 54

11. Um trabalhador denunciou o CT durante o aviso prévio, no decurso do procedimento de extinção do posto de trabalho. Como deve ser enquadrada a situação? 54

12. Uma vez cessado o CT e quando não lhe tenha sido prestada formação profissional ao trabalhador, qual o crédito a que o trabalhador tem direito: as horas de formação de direito e que não foram utilizadas dos últimos 3 anos ou as horas dos últimos 5 anos como consta do simulador do ACT, posição corroborada pelo Tribunal da Relação de Évora (processo n.º 584/20.7T8BJA.E1)? 55

13. E como é efetuada a contagem das horas no ano da demissão quanto a mesma ocorre a meio do ano? 55

14. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro que alterou, entre outros, o n.º 2, do art.º 131.º do Código de Trabalho, artigo esse que passou a contemplar como número mínimo de horas de formação contínua de direito 40 horas, ao contrário da redação anterior que apenas contemplava 35 horas, só entrou em vigor em 1 de outubro de 2019. 56

15. Um empregado foi admitido em 04.04.2022, entrou de baixa prolongada a 03.10.2022 e teve alta a 03.02.2023. A cessação do CT ocorreu a 31.082023. Quantos dias úteis de férias tem direito? 56

16. Numa situação de extinção de posto de trabalho com aviso prévio de 60 dias de trabalhador com 5 anos e 5 meses de antiguidade, qual o número de horas de formação a quem tem direito a receber, sendo que nunca tivera formação e se podem ser prestadas durantes este período de aviso prévio? Quais os elementos que deverão constar no pré-aviso? 56

17. Quais os créditos a pagar a trabalhador que denunciou o seu contrato que se iniciou a 04.03.2022 e cessará a 11.07.2023. Este trabalhador gozou 3 dias de férias em setembro de 2022 e iniciou um período de baixa médica a 22.09.2022 até 04.07.2023. Em 2022 teve 21h de formação. 57

18. Quais os valores a pagar a trabalhador que foi admitido em 12.01.2021 e o vínculo terminou a 30.06.2023? Auferia o salário minino de 760 euros, gozou apenas 1 dia de férias em 2023 e os subsídios foram pagos em duodécimos até junho de 2023. 58

19. Como é feito o cálculo das horas de formação num contrato a termo certo? 59

20. Como é calculado o valor das horas de formação de um trabalhador com cinco anos de antiguidade, mas que é um part-time de 15 horas por semana? 59

22. E existe diferença de trabalhador a tempo parcial e a tempo inteiro? 60

23. Como são tributadas em IRS e seg. social as ferias não gozadas a pedido de empregador por se tratar de período com bastante trabalho? 60

24. Uma trabalhadora enviou o aviso prévio a 09.04.2023 a informar fim contrato a 09.06.2023. Esta entrou de baixa médica a 20.01.2022 até 25.09.2022 e a 26.09.2022 entrou em licença de maternidade até 09.06.2023 (data da cessação do contrato). Que direitos terá a empresa a pagar ao trabalhador? 61

25. Um trabalhador foi admitido a 10.10.2022 e irá cessar a 31.03.2023, por acordo de revogação de contrato de trabalho. O vencimento mensal é de 800 euros. A compensação que a entidade vai pagar ao trabalhador, 650 euros, superior ao que tem direito. Como deve ser calculado o valor sujeito a retenção e como é indicada na DMR? 62

26. A empresa de um trabalhador contratado a 01.05.2015, com um salário de1500 euros, decidiu efetuar um despedimento coletivo a operar a 30.04.2024. Qual o valor de compensação a que terá direito a receber? 62

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO I.

Legislação Relevante

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O regime da cessação do contrato de trabalho encontra-se previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (doravante apenas abreviado para CT), na redação atualmente em vigor, no capítulo VII, nos art.ºs 338.º e seguintes e na Constituição da República Portuguesa, adiante apenas CRP.

Quais as disposições gerais sobre a cessação de contrato de trabalho?

É proibido:

a) O despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (art.º 338.º CT e 53.º da CRP);

b) Recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho (art.º 338.º-A, n.º 1 CT). A violação desta disposição constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços (art.º 338.º-A, n.º 2 CT).

As disposições quanto à cessação de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho?

Não. O regime de cessação do contrato de trabalho (art.º 339.º, n.º 1 CT) tem natureza imperativa, por isso, o regime estabelecido não pode ser, em regra, afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo critérios quanto a indemnizações ou o previsto em outra disposição legal.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

No que diz respeito à cessação de contrato de trabalho o que pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho?

Pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho:

a) Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados no capítulo VII do CT podem ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art.º 339.º, n.º 2 CT);

b) Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites do CT, ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art.º 339.º, n.º 3 CT).

Quais as modalidades do contrato de trabalho?

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode ter as seguintes causas de cessação (art.º 340.º CT):

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

Neste guia vamos focar-nos nas mais comuns:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução pelo trabalhador;

d) Denúncia pelo trabalhador.

Clique e aceda

Índice

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Quando o contrato de trabalho cessa, quais os documentos que o empregador deve entregar ao trabalhador?

Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador (art.º 341.º, n.º 1 CT):

a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;

b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.

O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador (art.º 341.º, n.º 2 CT).

Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo (art.º 341.º, n.º 3 CT).

Quando o contrato de trabalho cessa, o trabalhador tem de devolver os instrumentos de trabalho ao empregador?

Sim. O trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados (art.º 342.º CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO II.

Caducidade do contrato de trabalho

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O que significa a caducidade?

A caducidade do contrato de trabalho é uma forma de extinção de direitos e dos correspondentes deveres (art.ºs 298.º, n.º 2 e 328.º a 333.º, todos do Código Civil).

Quais as causas de caducidade do contrato de trabalho?

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente (art.º 343.º CT):

a) Verificando-se o seu termo;

b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Quando ocorre a caducidade do contrato de trabalho a termo certo?

O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que:

a) O empregador comunique ao trabalhador a vontade de o fazer cessar, por escrito, 15 dias antes de o prazo expirar (art.º 344.º, n.º 1 CT); ou

b) O trabalhador comunique ao empregador a vontade de o fazer cessar, por escrito, 8 dias antes de o prazo expirar (art.º 344.º, n.º 1 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Quando ocorre a caducidade do contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a alguma compensação?

Sim. O trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art.º 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior (art.º 344.º, n.º 2 CT).

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição (art.º 344.º, n.º 5 CT).

Quando ocorre a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto?

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de (art.º 345.º, n.º 1 CT):

a) 7, se o contrato tiver durado até 6 meses;

b) 30, se o contrato tiver durado de 6 meses a 2 anos; ou,

c) 60 dias conforme o contrato tiver durado por período superior a 2 anos.

Como ocorre a comunicação se o contrato de trabalho tiver sido celebrado a termo resolutivo [art.º 140.º, n.º 2, al.ªs e) ou h)]?

Tendo sido celebrado um contrato deste tipo para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, então a comunicação referida no n.º 1 do art.º 345.º do CT deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados (art.º 345.º, n.º 2 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

E se não for feita a comunicação prevista no n.º 1 do art.º 345.º do CT?

O empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (art.º 345.º, n.º 3 CT).

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação?

Sim. O trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art.º 345.º, n.º 4 CT).

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição (art.º 345.º, n.º 6 CT).

Como se calcula a compensação do trabalhador por caducidade de contrato de trabalho a termo incerto?

A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do art.º 366.º (art.º 345.º, n.º 5 CT).

Portanto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art.º 366.º, n.º 1 CT).

Sendo que compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo (art.º 366.º, n.º 2 CT):

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Por exemplo, um trabalhador com contrato de trabalho a termo incerto, recebe um vencimento de 800 euros, e o seu contrato caducará ao fim de 2 anos, qual a compensação a que tem direito e como é calculada?

O trabalhador irá receber uma compensação equivalente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, conforme determina o n.º 4 do art.º 345.º do CT. Esse valor será calculado nos termos do art.º 366.º do CT, por remissão do n.º 5 do art.º 345.º do CT:

€ 800/30= € 26,6666667

€ 26,6666667 X 24 dias = € 640

€ 640 × 2 anos de antiguidade = € 1280

Receberá, assim, € 1280 de compensação pela cessação do vínculo.

A morte do empregador faz caducar o contrato de trabalho?

Sim. A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, exceto se (art.º 346.º, n.º 1 CT):

a) O sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado; ou,

b) Se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

A extinção de pessoa coletiva empregadora faz caducar o contrato de trabalho?

Sim. A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho (art.º 346.º, n.º 2 CT).

O encerramento da empresa faz caducar o contrato de trabalho?

Sim. O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos art.ºs 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações (art.º 346.º, n.º 3 CT).

Esta disposição não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do art.º 363.º (art.º 346.º, n.º 4 CT).

O trabalhador tem direito a compensação por caducar o contrato de trabalho face ao encerramento da empresa?

Sim. Verificando-se a caducidade do contrato por encerramento da empresa, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.º 366.º, pela qual responde o património da empresa.

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição.

A declaração de insolvência da empresa faz caducar o contrato de trabalho?

Não. A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado (art.º 347.º, n.º 1 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho?

Sim. Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa (art.º 347.º, n.º 2 CT).

O mesmo deve suceder quando o processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento (art.º 347.º, n.º 6 CT).

A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 do art.º 347.º, deve ser antecedida de procedimento previsto nos art.ºs 360.º e seguintes do CT, com as necessárias adaptações (art.º 347.º, n.º 3 CT). Esta disposição não se aplica a microempresas (art.º 347.º, n.º 4 CT).

O trabalhador tem direito a alguma compensação se o administrador da insolvência fizer cessar o contrato de trabalho antes do encerramento definitivo do estabelecimento?

Sim. O trabalhador tem direito à compensação prevista no art.º 366.º do CT (art.º 347.º, n.º 5 CT).

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição. (art.º 347.º, n.º 7 CT).

Se o trabalhador se mantiver em funções depois de se reformar ou depois de atingir os 70 anos de idade?

Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice (art.º 348.º, n.º 1 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O que acontece ao contrato desse trabalhador que passou para a reforma ou que atingiu os 70 anos?

O contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades (art.º 348.º, n.º 2 CT):

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de 6 meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

O referido é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma (art.º 348.º, n.º 3 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO III.

Revogação do contrato de trabalho

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O que significa a revogação do contrato de trabalho?

A revogação significa que há uma cessação do contrato de trabalho por acordo entre o empregador e o trabalhador (art.º 349.º, n.º 1 CT).

A revogação do contrato de trabalho tem alguma formalidade?

Sim. O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar (art.º 349.º, n.º 2 CT).

Este documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação (art.º 349.º, n.º 3 CT).

Constitui contraordenação leve a violação destas disposições (art.º 349.º, n.º 6 CT).

O documento de revogação do contrato de trabalho reduzido a escrito pode refletir o acordo de outras questões?

Sim. As partes podem acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei (art.º 349.º, n.º 4 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

No acordo de revogação do contrato de trabalho pode ser estabelecida uma compensação?

A revogação do contrato por acordo não confere o direito a qualquer indemnização ou compensação, mas apenas o pagamento dos direitos adquiridos pelo trabalhador, ou seja, o trabalhador apenas tem direito a receber:

a) os seus créditos salariais como a compensação pela formação profissional eventualmente não ministrada (40 horas por ano) nos últimos 5 anos;

b) férias já vencidas;

c) férias não gozadas;

d) retribuição das férias e subsídio de férias adquiridas no ano da cessação do contrato mas ainda não vencidas;

e) proporcionais do subsídio de Natal respeitantes aos meses trabalhados no ano da cessação do contrato e outros créditos salariais.

Contudo, no acordo ou conjuntamente com este, as partes podem determinar uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presumindo-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta (art.º 349.º, n.º 5 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Esta indemnização está sujeita a tributação em sede de IRS e de Segurança Social?

Sendo atribuída uma indemnização ao trabalhador, esta estará sujeita a tributação em sede de IRS na parte que excede a fórmula de cálculo prevista estará sujeita a tributação em sede de IRS (n.º 4 do artigo 2.º do CIRS) e base de incidência para efeitos de Segurança Social, com o mesmo teto (cfr. art.º 46.º, n.º 3 e n.º 2, al.ª v) do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social).

Contudo, estas importâncias serão sujeitas a tributação pela totalidade quando o sujeito passivo tenha beneficiado, nos últimos 5 anos, da não tributação total ou parcial nele previsto (n.º 7 do art.º 2.º).

Realça-se que para efeitos da fórmula será considerada o total das remunerações regulares com carater de retribuição sujeitas a imposto dos últimos 12 meses (inclui o 13.º e 14.º mês).

Este valor excedente deve ser declarado na Modelo 3 de IRS, anexo A do trabalhador, devendo ser declarado na DMR-AT do mês do pagamento, com o código A) e respetivas retenções, nos termos no artigo 119.º do Código do IRS.

E o montante excluído de tributação ser declarado com o código A20.

Já na DR-SS deverá ser declarado com o Código D (Compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo, apenas nas situações com direito a prestações de desemprego).

Os direitos vencidos que configurem remunerações, férias não gozadas, subsídio de férias e Natal do trabalhador, não beneficiam do disposto da norma de exclusão do n.º 4 do art.º 2.º do CIRS, ou seja, estão sujeitos a IRS nos termos gerais e a Segurança Social, pelo que são individualizadas desta fórmula. (n.º 6 do art.º 2.º).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Caso Prático: A empresa A e o Trabalhador B decidem, por mútuo acordo, por termo ao contrato de trabalho. B já trabalhava na empresa há 5 anos e auferia 800 euros mensalmente.

Para além dos créditos a que tem direito, a empresa A vai pagar a título de compensação € 6.000.

Este valor está sujeito a tributação em sede de IRS e para efeitos de Contribuição para a Segurança Social?

Em sede de IRS, a compensação fica excluída de tributação nos seguintes termos (art.º 2.º, n.º 4, al. b) CIRS): "Na parte que exceda o valor correspondente ao valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fracção de antiguidade ou de exercício de funções na entidade devedora, nos demais casos, salvo quando nos 24 meses seguintes seja criado novo vínculo profissional ou empresarial, independentemente da sua natureza, com a mesma entidade, caso em que as importâncias serão tributadas pela totalidade.

Assim, utiliza-se a seguinte fórmula de cálculo:

$$R = I - (VRMM / 12) \times N$$

R = Rendimento tributável
I = valor de indemnização
VRMM = Valor médio das remunerações regulares sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses (remuneração mensal, férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, e outras remunerações regulares, pagos durante os 12 meses em apreciação).
N – Número de anos ou fração de antiguidade

Exemplo:

Primeiro, apuramos o VRMM:

VRMM = € 1.033,33 {[€ 800 (retribuição) x12meses] + € 800 (Sub. Natal) + € 800 (Sub. Férias) + [€ 100 (sub. Caixa) x 12] / 12}

A seguir utilizamos a fórmula de cálculo constante do Código do IRS

R = € 6000 – (€ 1.033,33 × 5)

R = € 6000 – € 5.166,65

Rendimento tributável – € 833,35

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

É possível cessar o acordo de revogação?

Sim. O trabalhador pode fazê-lo mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração (art.º 350.º, n.º 1 CT).

Esta possibilidade resulta do facto de, com a assinatura do acordo de revogação ser, frequentemente, assinado um outro documento, no qual se estabelece o pagamento fracionado da quantia devida ao trabalhador a título de compensação pecuniária global, consubstanciando a assinatura do trabalhador a quitação plena de todas as importâncias que lhe são devidas.

Ora, apesar deste acordo vincular ambas as partes, a verdade é que o legislador tem consciência que, por vezes, a assinatura do trabalhador não é livre, esclarecida e real como se pretende.

Qual a forma da comunicação da cessação do acordo de revogação?

No caso de o trabalhador não conseguir assegurar a receção da comunicação de cessação do acordo de revogação no prazo 7 dias, então deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo (art.º 350.º, n.º 2 CT).

Quando é que a comunicação da cessação do acordo de revogação é eficaz?

Só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho (art.º 350.º, n.º 3 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Existe alguma exceção à possibilidade de fazer cessar do acordo de revogação?

Sim. Excetua-se o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei (art.º 350.º, n.º 4 CT). Portanto, o acordo que tenha sido datado e cujas assinaturas tenham sido objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, não pode ser revogado.

Um contrato de trabalho que cesse por revogação, permite ao trabalhador ter acesso ao subsídio de desemprego?

Tendencialmente, a revogação de contrato de trabalho não confere, por norma, direito ao subsídio de desemprego pois através do acordo, o trabalhador manifestou a sua concordância, através da sua assinatura, não se considerando uma situação de desemprego involuntário.

Todavia, o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro, que regulamenta a proteção em caso de desemprego de trabalhadores por conta de outrem considera existir desemprego involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente diploma [art.ºs 9.º, n.º 1, d) Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro].

Assim, consideram-se desemprego involuntário, as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efetivos:

a) Quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa;

b) Quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão (art.º 10.º, n.º 1 Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro).

Além destas situações, são, ainda, consideradas as cessações do contrato de trabalho por acordo fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção do posto de

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos, nos termos seguintes (art.º 10.º, n.º 4 Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro):

a) Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 3 trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;

b) Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio.

Estes limites, que se designam habitualmente de "quotas", são aferidos por referência aos 3 últimos anos, cuja contagem se inicia na data da cessação do contrato, inclusive, e pelo número de trabalhadores da empresa no mês anterior ao da data do início do triénio, com observância do critério mais favorável (art.º 10.º, n.º 5 Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro).

Considera-se desemprego involuntário, as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efetivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão, as seguintes: (art.º 10.º, n.º 2 Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro):

a) Empresa em situação de recuperação ou viabilização, aquela que se encontre em processo especial de recuperação, previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extra-judicial de conciliação;

b) Empresa em situação económica difícil, aquela que assim seja declarada nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto;

c) Empresa em reestruturação, a pertencente a sector assim declarado por diploma próprio nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio;

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

d) Considera-se, ainda, empresa em reestruturação aquela que assim for declarada para os efeitos previstos no presente decreto-lei através de despacho favorável do membro do Governo responsável pela área do emprego, consultados os Ministérios da Economia e do Emprego e da Solidariedade e da Segurança Social, após apresentação do projeto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites quantitativos fixados no n.º 4 do presente artigo.

Portanto, a cessação por acordo para reforço da qualificação e capacidade técnica das empresas passou a ser considerada também desemprego involuntário, para efeitos da al.ª d) do n.º 1 do art.º 9.º Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro.

Deste modo, as situações de cessação de contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível de emprego passaram também a constituir uma situação de desemprego involuntário que confere direito a prestações de desemprego.

Por conseguinte, a cessação do contrato de trabalho com este fundamento obriga a entidade empregadora a manter o nível de emprego, ou seja, a contratar um trabalhador

mais qualificado para o posto de trabalho em causa, até ao final do mês seguinte ao da cessação do contrato de trabalho, devendo, para tal, contratar-se novo trabalhador mediante contrato sem termo a tempo completo, para posto de trabalho a que corresponda o exercício de atividade de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação.

A manutenção do nível de emprego é requisito desta modalidade de cessação do contrato, ficando os serviços de segurança social responsáveis por informar o ACT quando detetem ou suspeitem do incumprimento para que notifique o empregador por forma a que este, no prazo máximo de 30 dias após a notificação, assegure a manutenção do nível de emprego.

As cessações de contrato de trabalho efetuadas ao abrigo do presente artigo não estão sujeitas aos limites das quotas.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

A violação dolosa deste regime não prejudica o direito do trabalhador à manutenção do direito às prestações de desemprego, mas o empregador fica obrigado perante a segurança social ao pagamento do montante correspondente à totalidade do período de concessão da prestação inicial de desemprego.

Como se processa o cálculo das quotas?

Determina a Portaria n.º 8-B/2007, de 3 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 282/2016,

de 27 de outubro, que regulamenta o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, no seu art.º 4.º que, para o cálculo das quotas consideram-se as cessações de contrato de trabalho ocorridas na empresa e não apenas as verificadas em cada um dos estabelecimentos que dela fazem parte.

Quando forem ultrapassados estes limites, consideram-se apenas os contratos de trabalho cuja data de cessação seja mais recente ou, caso se verifique coincidência de datas, aquelas cujos requerimentos tenham sido apresentados em data mais recente.

Assim, apesar de a revogação de contrato de trabalho por acordo não conferir direito a subsídio de desemprego, é possível fundamentar o recurso a esta modalidade de cessação do contrato com base em motivos objetivos e no enquadramento dos arts. 9.º, 10.º e 10.º-A do Decreto-Lei n.º 220/2006, por forma a que o trabalhador possa requerer o subsídio de desemprego.

Atenção que a responsabilidade pela legalidade e respeito pelo regime é do empregador que, em anexo ao contrato de revogação de contrato por acordo, deve fazer uma declaração em que proceda ao enquadramento legal e fundamente em que medida essa revogação se enquadra no disposto anteriormente.

De facto, comprovando-se que tais declarações não correspondem à verdade, fica o empregador obrigado a proceder ao pagamento do subsídio de desemprego.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO IV.

Despedimento por iniciativa do empregador

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Quais as modalidades de despedimento?

As modalidades de despedimento são:

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (art.ºs 351.º e ss CT);

b) Despedimento coletivo (art.ºs 359.º e ss CT);

c) Despedimentos por extinção de posto de trabalho (art.ºs 367.º e ss CT); e,

d) Despedimento por inadaptação (art.ºs 373.º e ss CT).

Pelas características destes processos e à elevada probabilidade de contencioso que pode surgir, assim como às consequências gravosas de um processo incorretamente conduzido, é aconselhável que a Empregadora procure profissional do foro, ou seja, advogado.

Deixamos apenas, genericamente o alerta de que, qualquer despedimento de trabalhador com vínculo sem termo (efetivo) por facto que lhe seja imputável apenas pode ser realizado existindo justa causa fundamentada em decisão no âmbito de processo disciplinar.

Não existindo, a probabilidade de ser declarado ilícito em tribunal é quase certa.

IV.I ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

O despedimento pode ser ilícito?

Sim. Pode:

a) quer por iniciativa do empregador (art.º 381.º CT), por despedimento coletivo (art.º 383.º CT), por extinção de posto de trabalho (art.º 384.º CT), por inadaptação (art.º 385.º CT);

b) quer por facto imputável ao trabalhador (art.º 382.º CT),

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Quais os fundamentos gerais de ilicitude de despedimento por iniciativa do empregador?

O despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se for por qualquer um dos motivos elencados no art.º 381.º do CT.

O procedimento será inválido se (art.º 382.º, n.º 2 CT):

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do art.º 357.º ou do n.º 2 do art.º 358.º

Como é feita a apreciação do despedimento?

A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial (art.º 387.º, n.º 1 CT).

Na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador (art.º 387.º, n.º 3 CT).

Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento (art.º 387.º, n.º 4 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O trabalhador pode opor-se ao despedimento?

Sim, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, exceto no caso previsto no art.º 388.º (art.º 387.º, n.º 2 CT).

Quais são os efeitos do despedimento ilícito?

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado (art.º 389.º, n.º 1 CT):

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos art.ºs 391.º e 392.º

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição (art.º 389.º, n.º 3 CT).

No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 1 e 3 do art.º 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do art.º 391.º (art.º 389.º, n.º 2 CT).

Qual a compensação a que o trabalhador tem direito por despedimento ilícito?

Sem prejuízo da indemnização prevista na al.ª a) do n.º 1 do art.º 389.º, isto é, a indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento (art.º 390.º, n.º 1 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

A estas retribuições deduzem-se (art.º 390.º, n.º 2 CT):

a) As importâncias que o trabalhador aufira com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

A indemnização está sujeita a tributação em sede de IRS [al.ª e) do n.º 3 do art.º 2.º do CIRS conjugado com os n.º 4 relativo a parte excluída de tributação, e n.º 7, ambos do mesmo normativo], e excluída da base de incidência para efeitos de Segurança Social nos termos da al.ª g) do art.º 48.º do Código dos Regimes Contributivos.

A indemnização pode ser pedida em substituição de reintegração?

Sim. Tanto pelo trabalhador (art.º 391.º CT), como pelo empregador (art.º 392.º CT).

Como se processa a indemnização em substituição de reintegração pedida pelo trabalhador?

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no art.º 381.º (art.º 391.º, n.º 1 CT). Atenção que a indemnização não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art.º 391.º, n.º 3 CT).

Para o efeito, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial (art.º 391.º, n.º 2 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Como se processa a indemnização em substituição de reintegração pedida pelo empregador?

Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa (art.º 392.º, n.º 1 CT).

O empregador não tem a faculdade de pedir esta exclusão se a ilicitude do despedimento se fundou em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador (art.º 392.º, n.º 2 CT).

Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do art.º 391.º, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades (art.º 392.º, n.º 3 CT).

IV.II DESPEDIMENTO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR EM CASO DE CONTRATO A TERMO

Existem regras especiais de cessação do contrato quando este é a termo (art.º 393.º, n.º 1 CT), a saber (art.º 393.º, n.º 2 CT):

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

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

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição (art.º 393.º, n.º 3 CT).

Nota: As indemnizações pagas ao trabalhador pela cessação, antes de findo o prazo convencional, do contrato de trabalho a prazo está sujeito a tributação em sede de IRS e excluída de base de incidência nos termos da al.ª i) do art.º 48.º do Código dos Regimes Contributivos.

ALERTA: Como nota transversal aos capítulos que temos vindo a tratar não podemos deixar de atender ao previsto na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (no âmbito da denominada Agenda do Trabalho Digno) que dispõe no seu art.º 35.º, sob a epígrafe "Aplicação no tempo", o seguinte:

"1 – Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, com a redação dada pela presente lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.

2 – O constante da nova redação dada ao n.º 1 do artigo 366.º do Código do Trabalho, apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da presente lei.

3 – As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.

4 – O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 3, é instituído um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para alteração das disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar aprovado pela presente lei.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

6 – O regime estabelecido no Código do Trabalho, com a redação dada pela presente lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.".

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO V.

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O trabalhador pode fazer cessar o contrato?

Sim, pode fazê-lo nas seguintes situações:

a) Com justa causa, que se designa de RESOLUÇÃO (art.ºs 394.º e ss CT); ou,

b) Independentemente de justa causa ou denunciar o contrato de trabalho, que se denomina de DENÚNCIA (art.ºs 400.º e ss CT);

c) Abandono (art.º 403.º CT).

V.I RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR

O trabalhador pode fazer cessar o contrato com justa causa?

Sim. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato (art.º 394.º, n.º 1 CT). A esta cessação dá-se o nome de resolução.

O que é considerada justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador?

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os comportamentos do empregador elencados no art.º 394.º, n.ºs 2 e 3 CT.

A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do art.º 351.º, com as necessárias adaptações (art.º 394.º, n.º 4 CT).

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 (art.º 394.º, n.º 5 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Qual o procedimento para a resolução de contrato pelo trabalhador?

O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos (art.º 395.º, n.º 1 CT).

No caso a que se refere o n.º 5 do art.º 394.º, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador (art.º 395.º, n.º 2 CT).

Se o fundamento da resolução for o referido na al.ª a) do n.º 3 do art.º 394.º, a comunicação deve ser feita logo que possível (art.º 395.º, n.º 3 CT).

O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato (art.º 395.º, n.º 4 CT).

Há lugar a indemnização no caso de haver resolução de contrato pelo trabalhador com justa causa?

Sim. Em caso de resolução do contrato pelo trabalhador com justa causa (art.º 394.º, n.º 2 CT), o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades (art.º 396.º, n.º 1 CT).

No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente (art.º 396.º, n.º 2 CT).

O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado (art.º 396.º, n.º 3 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas (art.º 396.º, n.º 4 CT).

Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na al.ª d) do n.º 3 do art.º 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do art.º 366.º (art.º 396.º, n.º 5 CT).

Pode haver revogação da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador?

Sim. O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objeto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este º (art.º 397.º, n.º 1 CT).

É aplicável à revogação o disposto nos n.ºs 2 ou 3 do art.º 350.º (art.º 397.º, n.º 2 CT).

Pode haver impugnação da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador?

Sim. A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo empregador (art.º 398.º, n.º 1 CT).

A ação deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução (art.º 398.º, n.º 2 CT).

Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do art.º 395.º (art.º 398.º, n.º 3 CT).

No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do art.º 395.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez (art.º 398.º, n.º 4 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Há responsabilidade do trabalhador no caso da resolução ido contrato de trabalho ser declarada lícita?

Sim. Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do art.º 401.º (art.º 399.º CT).

V.II DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO PELO TRABALHADOR

Como se procede a denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador?

A denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador pode ser:

a) Com aviso prévio (art.º 400.º CT); ou,

b) Sem aviso prévio (art.º 401.º CT).

À denúncia o disposto no n.º 4 do art.º 395.º (art.º 400.º, n.º 5 CT).

V.II.I DENÚNCIA COM AVISO PRÉVIO

Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho?

Sim. O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de (art.º 400.º, n.º 1 CT):

a) 30 dias, se tiver até dois anos de antiguidade; e,

b) 60 dias, se tiver mais de dois anos de antiguidade (art.º 400.º, n.º 1 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho a termo certo?

No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de (art.º 400.º, n.º 3 CT):

a) 30 dias, se a duração do contrato for de pelo menos 6 meses; ou,

b) 15 dias, se a duração do contrato for inferior a 6 meses.

Quais os prazos que o trabalhador tem de respeitar para denunciar o contrato de trabalho a termo incerto?

No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 3 do art.º 400.º, atende-se à duração do contrato já decorrida (art.º 400.º, n.º 4 CT).

Os prazos de comunicação da denúncia podem ser alterados/aumentados?

Sim. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até 6 meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, (art.º 400.º, n.º 2 CT).

Pode haver dispensa do cumprimento de aviso prévio?

Sim. O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos n.ºs 1 a 5 do art.º 400.º (art.º 400.º, n.º 6 CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

V.II.II DENÚNCIA SEM AVISO PRÉVIO

O que sucede quando não é respeitado o aviso prévio da denúncia do contrato de trabalho?

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no art.º 400.º 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 (art.º 401.º, n.º 1 CT).

O referenciado dever de indemnização não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica (art.º 401.º, n.º 2 CT).

O valor de indemnização paga pelo trabalhador à entidade patronal configura uma dedução específica aos rendimentos de categoria A, nos termos do disposto na al.ª b) do n.º 1 do art.º 25.º do Código do IRS.

Pode verificar-se a revogação da denúncia do contrato de trabalho?

Sim. O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este (art.º 402.º, n.º 1 CT).

É aplicável à revogação o disposto nos n.ºs 2 ou 3 do artigo 350.º (art.º 402.º, n.º 2 CT)

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

V.II.III ABANDONO DO TRABALHO

Quando é que ocorre o abandono do trabalho?

Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar (art.º 403.º, n.º 1 CT).

Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência (art.º 403.º, n.º 2 CT).

Esta presunção estabelecida no n.º 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência (art.º 403.º, n.º 4 CT).

Quando é que pode ser invocado o abandono do trabalho?

O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, mas só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida deste (art.º 403.º, n.º 3 CT).

Havendo abandono ao trabalho há lugar a indemnização?

Sim. Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do art.º 401.º (art.º 403.º, n.º 5 CT).

Nota: As compensações por cessação do contrato de trabalho:

- No caso de despedimento coletivo;
- Por extinção do posto de trabalho;
- Por inadaptação;

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

- Por não concessão de aviso prévio;
- Por caducidade;
- Por resolução por parte do trabalhador, estão todas sujeitas a tributação em sede de IRS (ver al.ª e) do n.º 3 do art.º 2.º do CIRS conjugado com o n.º 4 relativo a parte excluída de tributação, e n.º 7, ambos do mesmo normativo) e excluídas de base de incidência contributiva nos termos da al.ª h) do art.º 48.º do Código dos Regimes Contributivos.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO VI.

O direito à formação e a cessação do contrato de trabalho

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

A cessação do contrato de trabalho tem efeitos no direito a formação?

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

Qual o número mínimo de formação a que o trabalhador tem direito?

Nos termos do n.º 2 do art.º 131.º, do CT, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

Portanto:

a) Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua;

b) No caso de trabalhadores com contrato a termo, o número de horas de formação será proporcional à duração do contrato nesse ano;

c) Quando os contratos tenham uma duração inferior a três meses, o trabalhador não adquire o direito à formação profissional.

Note-se que o CT não distingue o trabalhador a tempo parcial do trabalhador a tempo inteiro, motivo pelo qual se deverá interpretar que o trabalhador a tempo parcial terá igualmente direito a 40h de formação por ano como os demais trabalhadores.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O que sucede se o empregador não tiver assegurado ao trabalhador as horas de formação a que tem direito?

As horas de formação previstas, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador (art.º 132.º, n.º 1 CT).

Este crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo (art.º 132.º, n.º 2 CT).

E o direito às horas de formação não se vence em bloco, antes se vencendo à medida e na medida em que o tempo decorre. Se ocorrer uma situação de impedimento iniciada num ano civil que se prolonga para o ano seguinte, o direito às horas de formação desse será proporcional à duração do contrato nesse ano.

Atenção que o empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa (art.º 131.º, n.º 5 CT). Portanto, normalmente, não existe formação profissional durante grande parte da vida do contrato de trabalho de um trabalhador.

Salientamos que no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14/02/2022, proferido no âmbito do Proc. N.º 150/21.0T8AVR.P1, ficou assente o seguinte:

"A utilização do verbo "assegurar" no n.º 1 do art.º 132.º do Código do Trabalho leva-nos a retirar, a contrario, que se o empregador tiver assegurado a realização da formação, e a mesma não se tiver efetivado por facto que não lhe seja imputável, não se dá a transformação em créditos de horas formativas a serem utilizadas pelo trabalhador; é de considerar que a empregadora assegurou a realização de formação se está comprovado que num ano o trabalhador esteve impossibilitado de comparecer a formação que a empregadora disponibilizasse, não se dando, nesse caso a transformação em crédito de horas.".

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O que sucede ao crédito de horas para formação que não seja utilizado?

O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição (art.º 132.º, n.º 6 CT).

Por conseguinte, contrariamente aos restantes créditos laborais, o crédito de horas para formação que não seja utilizado "cessa" decorridos que sejam os 3 anos sobre a sua constituição, ainda durante a execução do contrato de trabalho.

Esta norma é uma exceção ao prazo de prescrição dos créditos laborais previsto no art.º 337.º, n.º 1 do CT, que é de 1 ano a contar da cessação do contrato de trabalho.

Assim, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito (art.º 134.º CT):

a) À retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado que já se tenha vencido ou que se vence no ano da cessação; e,

b) Ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação que ainda não tenha prescrito.

Muito se tem questionado quantos anos, na prática, têm de ser pagos ao trabalhador no ano da cessação do seu contrato de trabalho, caso este trabalhe na empresa há cinco ou mais anos e na eventualidade de não ter tido formação, se serão 3 anos ou 5.

A resposta é que serão cinco anos, conforme entendimento perfilhado pela jurisprudência (vide acórdão do Tribunal da Relação de Évora – processo: 584/20.7T8BJA.E1), assim como pela Autoridade para as Condições do Trabalho, entidade que dispõe de simulador aqui (https://portal.act.gov.pt/Pages/SimuladorDeCreditosDeFormacao.aspx) e para o qual remetemos.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

O cálculo destes 5 anos correspondem à conjugação das seguintes normas:

- O n.º 1 do artigo 132.º do CT determina que as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas de formação por iniciativa do trabalhador. Significa que o trabalhador pode, unilateralmente, vir a escolher a formação que pretende e a entidade empregadora está obrigada a pagar essa formação (créditos de horas de formação).

- O n.º 6 do artigo 132.º do CT prevê que o crédito de horas de formação não utilizado prescreve passados três anos após a sua constituição.

- E o artigo 134.º do CT vem dizer que em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionada e ao número de horas que tenha em crédito (remuneração das horas de formação).

Apresentamos um quadro exemplificativo de um trabalhador que cessa funções em março de 2024 e que não lhe foi concedida formação contínua. Neste exemplo, o trabalhador terá direito a uma remuneração equivalente a 40 horas vezes cinco anos, calculadas de acordo com o valor hora do trabalhador (cfr. art.º 271.º CT).

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

CAPÍTULO VII.

Casos práticos

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

1. Numa situação de insolvência da empresa, quais os créditos de trabalhador que nunca teve horas de formação, tem férias não gozadas?

O art.º 397.º do CT fala especificamente quanto o efeito da insolvência no CT, por isso o facto de uma empresa ser declarada insolvente não determina necessariamente a cessação do CT. Tal ocorrerá se estivermos perante o encerramento do estabelecimento/cessação da atividade.

A indemnização é calculada nos termos do art.º 366.º do CT, serão pagos 14 dias por cada ano de trabalho, sendo a compensação determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

2. Um trabalhador (A) foi admitido para substituir outro trabalhador (B) que está de baixa. Entretanto a trabalhadora que estava de baixa regressou. Pretende-se saber se o outro trabalhador pode ser contratado para suprir a baixa de um terceiro trabalhador (C) que também foi de baixa prolongada.

Não há qualquer impedimento deste segundo trabalhador. A empresa poderá cessar o contrato celebrado com A para substituir B e celebrar um novo contrato para substituir C.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Ou, em alternativa, fazer uma adenda ao contrato de trabalho mencionando que as partes reconhecem a caducidade do primeiro contrato e pretendem manter a continuidade desse contrato para substituir um outro trabalhador. Do ponto de vista da Segurança Social terá de fazer uma correção ao vínculo, nomeadamente do NISS do trabalhador substituído

3. Um trabalhador foi despedido. É possível chegar a um acordo para que a mesma tenha acesso ao subsídio de desemprego?

Preferencialmente tentar chegar a um acordo nos termos do DL 220/2006, art.º 10.º, que prevê quotas para as empresas poderem cessar o CT dando-lhes o direito a subsídio de desemprego

4. Trabalhador admitido em 09.01.2023 e demitiu-se em 29.02.2024. Quais os direitos relativos a férias e subsídio de férias?

Nos termos do art.º 245.º do CT, como o contrato cessou no ano seguinte ao do ano da admissão será necessário fazer a proporção. Se são atribuídos 22 dias por 365 dias, então quantos dias de férias terá se trabalhou 416 dias) tem direito a 25,07 dias de férias e será este valor que será processado a título de dias de férias, subsídio de férias e o proporcional do subsídio de Natal. Não lhe devido mais nada a título de créditos de férias.

Se o empregador já pagou parte das férias, terá de ver no cômputo geral o que pagou e o que falta pagar, p. ex. se em 2023 pagou 20 dias (2 dias por cada mês de trabalho), então em 2024 deverá pagar apenas 5,07 dias de férias e de subsídio de férias e o proporcional do subsídio de Natal entre o dia 1 de janeiro e o dia 29 de fevereiro.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

5. Um trabalhador sofreu um acidente de viação e veio a falecer no dia 18.01.2024. Quais os créditos que o empregador tem de processar e a quem são entregues?

Com o falecimento houve a caducidade do CT. A remuneração terá de ser processada até ao dia do seu falecimento, devendo ser pagos aos herdeiros: dias férias e subsídio de férias que se venceram a 1 de janeiro, o proporcional do subsídio de Natal até à morte do trabalhador, e os proporcionais de férias e subsídio de férias até ao dia da morte.

Não haverá lugar a compensação, porque a caducidade ocorre por motivo imputável ao trabalhador.

O recibo e os valores serão emitidos à ordem dos herdeiros do falecido, não há qualquer relevância na DMR, não há sujeição a IRS ou a SS, uma vez que o crédito será tributado em sede de Imposto do Selo.

6. Um trabalhador cessará o CT no dia 31.01.2024. Teve 21h de formação em 2019, em 2020 teve 21h, mas não teve qualquer formação nos anos de 2021, 2022 e 2023. Como é processado o cálculo destas horas?

Nos termos do artigo do CT, apenas são relevantes os últimos 5 anos, incluindo o ano de cessação, ou seja, 2024 e os 4 anos anteriores.

Em 2020 realizou 20h de formação, o que determinará a obrigação de pagamento de 179horas de formação calculadas da fórmula prevista no artigo 155.º, n.º 1 do CT:

[(RMx12)/52)* n.º horas de trabalho semanal] = valor hora

Valor hora x 179

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

7. Um trabalhador encontra-se de baixa média desde 25.08.2020. Em 31.08.2023 rescindiu unilateralmente o CT. O que vai ser solicitado a título de prestações compensatórias a título de subsídio de férias e de Natal?

Relativamente a 2023, será a totalidade do subsídio de férias que se venceu no dia 1 de janeiro e o proporcional do subsídio de Natal até data da cessação do CT.

8. Uma trabalhadora admitida em 17.01.2023 ficou de baixa por gravidez de risco até 01.09.2023, após o nascimento do filho iniciou a licença parental de 120 dias. Em 17.10.2023 apresentou a sua demissão. Quais os créditos a que tem direito?

No ano da cessação, no dia 01.01.2023 a trabalhadora estava ao serviço pelo que se venceram 22 dias de férias e de subsídio de férias, a que tem direito. Quanto ao subsídio de Natal, só terá direito ao proporcional pelos 16 dias trabalhados.

Tem direito às horas de formação dos últimos 5 anos, caso não lhe tenha prestada essa formação.

9. Um trabalhador foi admitido em 11/07/2022 e irá cessar o seu vínculo a 13/12/2023. Gozou 8 dias de férias em 2022 e 9 dias em 2023. Que outros direitos tem o trabalhador na data da cessação?

Nos termos do n.º 3 do art.º 245.º do CT, terminando o CT no ano seguinte ao da contratação, o direito a férias será calculado de forma proporcional ao tempo trabalhado. No caso concreto, teria direito a 31,17.

Ou seja, o empregador terá de pagar a título de férias e de subsídio de férias, 31,17 dias.

Se ele já gozou 8+9, ainda faltará pagar o remanescente, isto é, 14,17.

O mesmo relativamente ao proporcional de subsídio de Natal pelo período trabalhado, em 2022 será entre 11.07.2022 a 31.12.2022, e em 2023, será calculado entre 01.01.2023 a 13.12.2023.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

10. Um trabalhador admitido em 2021, esteve de baixa desde 22.4.2023 até 22.11.2023 e irá cessar o seu vínculo a 22.11.2023. Que créditos tem o trabalhador direito na data da cessação, quanto a férias e Natal, considerando também que nunca teve formação e que trabalhou mais 2,5h por semana do que estava contratualmente estipulado?

Relativamente ao crédito de formação, o trabalhador tem direito a 40h por cada ano civil de contrato, portanto tendo começado em 2021 e terminado em 2023, terá direito a 60h de formação.

O tempo trabalhado a mais semanalmente será considerado trabalho suplementar e deve ser pago como tal.

Quanto a férias, no dia 01.01.2023 venceram-se 22 dias de férias e de subsídio de férias, caso não tenha gozado, o trabalhador terá direito aos mesmos. Terá também direito ao proporcional das férias e se subsídio de férias do ano de 2024, que se iriam vencer a 01.01.2024, e que correspondem ao tempo trabalhado em 2023, ou seja, o proporcional a 11 meses.

O subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado, atendendo ao impedimento prolongado em 2023 (01.01.2023 a 22.04.2023).

11. Um trabalhador denunciou o CT durante o aviso prévio, no decurso do procedimento de extinção do posto de trabalho. Como deve ser enquadrada a situação?

A denúncia durante o aviso prévio não altera o enquadramento do despedimento, o de extinção de posto de trabalho. Esse é o fundamento na comunicação para a Segurança Social.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

12. Uma vez cessado o CT e quando não lhe tenha sido prestada formação profissional ao trabalhador, qual o crédito a que o trabalhador tem direito: as horas de formação de direito e que não foram utilizadas dos últimos 3 anos ou as horas dos últimos 5 anos como consta do simulador do ACT, posição corroborada pelo Tribunal da Relação de Évora (processo n.º 584/20.7T8BJA.E1)?

Nos termos do art.º 132.º do CT, as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas, crédito este que cessará passados 3 anos da sua constituição, o que leva aos 5 anos.

Portanto, na prática, se a cessação ocorre em 2024, o trabalhador terá direito ao próprio ano, e aos quatro anos anteriores.

13. E como é efetuada a contagem das horas no ano da demissão quanto a mesma ocorre a meio do ano?

O art.º 131.º, n.º 2 do CT apenas admite a proporcionalidade em contratos de muito curta duração, cuja duração seja igual ou superior a 3 meses.

14. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro que alterou, entre outros, o n.º 2, do art.º 131.º do Código de Trabalho, artigo esse que passou a contemplar como número mínimo de horas de formação contínua de direito 40 horas, ao contrário da redação anterior que apenas contemplava 35 horas, só entrou em vigor em 1 de outubro de 2019.

São devidas as 40h para o ano de 2019, cfr. a nota técnica n.º 9 da ACT.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

15. Um empregado foi admitido em 04.04.2022, entrou de baixa prolongada a 03.10.2022 e teve alta a 03.02.2023. A cessação do CT ocorreu a 31.082023. Quantos dias úteis de férias tem direito?

Como se trata de um CT que termina no ano civil seguinte ao da admissão e existe um impedimento prolongado que acontece no decurso do ano e sobreveio o ano civil.

No ano de admissão (2022) tem direito a 2 de ferias por cada mês completo de trabalho com o limite de 20, dado que o impedimento prolongado não impede o vencimento dos dias de férias no ano de admissão.

Esses dias de férias apenas poderão ser gozados ao fim de 6 meses, mas, considerando o impedimento prolongado, só poderá gozar no ano da cessação do impedimento prolongado.

No dia 01.01.2023 não se vencem 22 dias porque estava de baixa. Por se tratar do ano da cessação, tem 2 dias de férias por cada mês de trabalho, de fevereiro até agosto de 2023. Note-se que o art.º 245.º, n.º 3 do CT, determina que no ano da cessação, o trabalhador não pode ter férias superiores ao proporcional das férias tendo em conta a duração do contrato.

16. Numa situação de extinção de posto de trabalho com aviso prévio de 60 dias de trabalhador com 5 anos e 5 meses de antiguidade, qual o número de horas de formação a quem tem direito a receber, sendo que nunca tivera formação e se podem ser prestadas durantes este período de aviso prévio? Quais os elementos que deverão constar no pré-aviso?

No que se refere à formação, no art.º 131.º/2 do CT os trabalhadores têm direito a 40h de formação contínua por cada ano, neste caso seriam 5 vezes as 40h de formação.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Em n/opinião, não existe qualquer impedimento quanto à possibilidade dessas horas serem dadas no tempo de pré aviso até ao limite previsto no art.º 131º/6 CT. O art.º 131.º/6 refere que a formação pode ser prestada no i) próprio ano em que se vence, ii) nos 2 anos anteriores ou ii) nos 2 anos posteriores. Assim, se tal suceder no ano de 2024, poderá prestar a formação relativa aos anos de 2022, 2023 e 2024. Se passarem estes 2 anos, já não serão horas de formação, mas corresponderão a crédito de horas do art.º 132.º CT, ou seja, o trabalhador tem direito a reclamar e a escolher a formação e a comunicar à empresa qual é a formação.

Cessando o contrato de trabalho, o valor das horas dos anos de 2020 e 2021 corresponderão a créditos de horas que lhe devem ser pagos.

Assim, durante o tempo do pré aviso só lhe poderão ser prestadas as horas de formação que se enquadrem na regra dos 2 anos.

Relativamente ao pré aviso, se estivermos a falar de extinção de posto de trabalho como modalidade objetiva de despedimento previsto no CT então tal estará sujeita a um conjunto de formalidades que devem ser observadas, não sendo uma mera notificação de prévio que determina a extinção do posto de trabalho. Os créditos laborais não têm de constar necessariamente da notificação, podendo ser, posteriormente, discriminadas no recibo de vencimento.

17. Quais os créditos a pagar a trabalhador que denunciou o seu contrato que se iniciou a 04.03.2022 e cessará a 11.07.2023. Este trabalhador gozou 3 dias de férias em setembro de 2022 e iniciou um período de baixa médica a 22.09.2022 até 04.07.2023. Em 2022 teve 21h de formação.

No primeiro ano terá direito a 2 dias de férias por cada mês de trabalho com limite de 20, mas, como entra em impedimento prolongado, parte do valor do subsídio de férias deveria ser pago pela segurança social, pelo que não se venceria o valor total do subsídio de férias. Tendo sido pago integralmente tal corresponde a uma vantagem que a empresa lhe pagou. Quanto às férias, estas são pagas pela entidade empregadora.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

No ano de 2023, como a baixa só terminou a julho, não tem direito nem a férias, nem a subsídio de férias, pois não completou nenhum mês de trabalho.

Terá ainda direito ao proporcional do Subsídio de Natal dos dias 05.07.2023 a 10.07.2023 porque as faltas injustificadas não obstam ao direito do seu recebimento.

Quanto às horas de formação, terá direito ao proporcional ao tempo em que esteve a trabalhar no primeiro ano. No ano de 2023, como esteve de baixa quase o tempo todo, não haverá direito à formação por vicissitudes imputáveis ao trabalhador.

18. Quais os valores a pagar a trabalhador que foi admitido em 12.01.2021 e o vínculo terminou a 30.06.2023? Auferia o salário minino de 760 euros, gozou apenas 1 dia de férias em 2023 e os subsídios foram pagos em duodécimos até junho de 2023.

No ano da admissão terá direito a 2 dias de férias por cada mês de trabalho com limite de 20. No dia 01.01.2022 venceram-se 22 dias de férias e no dia 01.01.2023 venceram-se mais 22 de férias.

Assim, tendo só gozado um dia de férias em 2023, terá direito a mais 21 dias e direito ao pagamento integral do subsídio de férias. Tendo recebido em duodécimos até junho, faltar-lhe-á receber o remanescente (6/12), que correspondem a €380,02.

O subsídio de Natal será pago pelos seis meses de 2023 que trabalhou.

Para além disso, terá direito às férias e ao subsídio de férias relativo a 2024, por isso, terá direito 6/12 de férias e subsídio de férias pelo tempo trabalhado.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

19. Como é feito o cálculo das horas de formação num contrato a termo certo?

Nos termos do art.º 131.º/2 CT determina que, relativamente a contratos de duração a um ano, as horas de formação serão proporcionais.

20. Como é calculado o valor das horas de formação de um trabalhador com cinco anos de antiguidade, mas que é um part-time de 15 horas por semana?

Quanto às fórmulas de cálculo, os 5 anos correspondem à conjugação de duas normas: uma que trata da remuneração das horas de formação e os créditos sobre as horas de formação.

Nos termos do art.º 132.º/1 do CT, as horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento (ou seja, quando se vencem os créditos de formação, elas devem ser prestadas pelo empregador até aos dois anos seguintes, podendo acumular as horas de formação dos anos anteriores) e transformam-se em crédito de horas de formação por iniciativa do trabalhador (ou seja, passando esses dois anos passa a não ser o direito às horas de formação para ser um crédito de horas que o trabalhador pode, unilateralmente, vir a utilizar, a escolher a formação que pretende e a entidade empregadora está obrigada a pagar essa formação.

O art.º 132/6.º do CT, refere que o crédito de horas de formação não utilizado cessa passados 3 anos após a sua constituição.

Por fim, o art.º 134º vem dizer que, cessando o CT, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não tenha sido proporcionada. É aqui que se separa o que são os créditos de horas de formação vs remuneração das horas de formação.

21. Da conjugação do n.º 1 com o n.º 6 do art.º 132.º resulta a ideia de que, até aos 2 anos temos um crédito de formação que é devido ao trabalhador e que o art.º 134.º define que lhe deve ser pago. Findo os 2 anos passamos a ter o crédito de horas de formação que vai cessar ao fim de 3 anos.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Tal como o simulador da ACT assim como os Tribunais têm vindo a assumir este entendimento, não tendo ocorrido qualquer alteração na Lei.

Assim, do ponto de vista da cessação quer dizer que à data da cessação, os contratos que tenham a duração superior a 5 anos e em que nunca, durante esse período, foi dada formação ao trabalhador, este tem:

- relativamente aos últimos 2 anos os créditos da formação que decorre da obrigação que a entidade empregadora deveria pagar e corresponde ao número mínimo de horas que não foi proporcionado (remuneração de horas de formação),

- mais o crédito de formação que se consolidou nos três anos anteriores, relativamente às horas de formação que não foram dadas e que, à data da cessação, ainda não prescreveram.

22. E existe diferença de trabalhador a tempo parcial e a tempo inteiro?

Não, o código não distingue, logo o trabalhador a tempo parcial tem igualmente direito a 40h de formação por ano como os demais trabalhadores.

23. Como são tributadas em IRS e seg. social as ferias não gozadas a pedido de empregador por se tratar de período com bastante trabalho?

O CT (art.º 240.º) estabelece que, em regra, as férias são gozadas no ano em que se venceu o direito a férias. Todavia, por acordo, parte ser gozada até ao final de abril do ano seguinte. Portanto, se não houver acordo, as férias têm de ser gozadas até 31.12.

Caso exista violação do direito a ferias, o art.º 246.º refere que se o empregador obste ao gozo do direito a férias, o trabalhador terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta que deve ser gozado até ao dia 30 de abril do ano subsequente.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

Na prática, quer dizer que, se no dia 1 de janeiro do ano seguinte o trabalhador não tiver gozado as férias do ano anterior, deve gozar até dia 30 de abril do ano seguinte, não havendo acordo e a empresa é sancionada com o pagamento de férias, subsídio de férias mais uma compensação de igual valor.

É esta compensação que o Código Contributivo exclui do ponto de vista de sujeição a tributação. O demais, estará sujeita a IRS e SS.

24. Uma trabalhadora enviou o aviso prévio a 09.04.2023 a informar fim contrato a 09.06.2023. Esta entrou de baixa médica a 20.01.2022 até 25.09.2022 e a 26.09.2022 entrou em licença de maternidade até 09.06.2023 (data da cessação do contrato). Que direitos terá a empresa a pagar ao trabalhador?

Em 2022, quanto a trabalhadora entra de baixa já se tinha vencido o direito a férias a 1 de janeiro, pelo que aqui a baixa não tem relevância. Terá relevância no Subsídio de Natal, que deveria ter sido pago na proporção do tempo trabalhado considerando o impedimento prolongado. Tal raciocino aplica-se também à licença parental, ou seja, durante o período de licença o subsídio de Natal é assumido e pago pela Segurança Social.

No ano de 2023, a trabalhadora esteve de licença 26.09.2022 até 09.06.2023, ou seja, não trabalhou nenhum dia no ano de 2023. O que significa que não terá direito a subsídio de Natal, o qual terá de ser requerido à segurança Social a título de prestação compensatória.

No que se refere a férias e subsídio de férias, com a licença parental os direitos mantêm-se como se estivesse em trabalho efetivo, com exceção do direito a remuneração. Ou seja, apesar da trabalhadora não estar a trabalhar no dia 01.01.2023, venceu-se o direito a férias e a subsídio de férias, devendo ser-lhe pagos.

Relativamente aos proporcionais de subsídio de férias e de Natal relativo a 2023 e que se venceriam em 2024, não terá direito por não ter trabalhado nenhum dia em 2023.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

25. Um trabalhador foi admitido a 10.10.2022 e irá cessar a 31.03.2023, por acordo de revogação de contrato de trabalho. O vencimento mensal é de 800 euros. A compensação que a entidade vai pagar ao trabalhador, 650 euros, superior ao que tem direito. Como deve ser calculado o valor sujeito a retenção e como é indicada na DMR?

Nos termos da regra do art.º 2.º, n.º 4, al. b) CIRS encontra-se determinado que fica excluída de tributação se a compensação não ultrapassar um mês de remuneração por cada ano de antiguidade. Nesta situação, tendo sido de 6 meses, a compensação ultrapassa este limite na proporção. Assim, naquilo que ultrapassa 50% da remuneração mensal do trabalhador ficará sujeito a tributação.

26. A empresa de um trabalhador contratado a 01.05.2015, com um salário de1500 euros, decidiu efetuar um despedimento coletivo a operar a 30.04.2024. Qual o valor de compensação a que terá direito a receber?

Primeiramente, terá direito a uma compensação pela cessação do vínculo nos termos do art.º 366.º do CT. Como foi operada uma alteração legislativa através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que alterou o número de dias de compensação de 12 para 14, teremos de calcular a compensação conforme a vigência da lei.

Assim:

- €1500/30= €50 × 12 dias (redação até 30/04/2023) = €600 × 8 anos de antiguidade = €4800

- €1500/30= €50 × 14 dias (redação a partir de 01.05.2023) = €600 × 1 ano de antiguidade = €700

- Num total de €5500 a título de compensação pelo despedimento coletivo.

Para além disso, terá direito a 22 dias de férias vencidas no dia 01.01.2024 e subsídio de férias, caso ainda não lhe tenha sido pago, retribuição de férias, de subsídio de férias e de subsídio Natal proporcional ao trabalho prestado no ano da cessação.

© ORDEM DOS CONTABILISTAS CERTIFICADOS, MARÇO 2024

LIGAÇÕES ÚTEIS

>> Guias práticos já editados

FICHA TÉCNICA

TÍTULO
GUIA PRÁTICO – Cessação do Contrato de Trabalho

PROPRIEDADE
Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORIA
Amândio Silva
Serviço de Contencioso Tributário da OCC:
Cheila Peres; Filipa Rodrigues Pereira; e Rute Rodrigues Pinto
Departamento de Consultadoria Técnica: Anabela Santos

DESIGN e PAGINAÇÃO
Departamento de Comunicação e Imagem da OCC
Duarte Camacho; Sara Brás

DATA DE PUBLICAÇÃO
MARÇO 2024