

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
Modalidades: • Caducidade • Revogação (mútuo acordo) • Por iniciativa do empregador ○ Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa) ○ Despedimento colectivo ○ Despedimento por extinção do posto de trabalho ○ Despedimento por inadaptação • Por iniciativa do trabalhador ○ Resolução pelo trabalhador (justa causa) ○ Denúncia pelo trabalhador (aviso prévio) Documentos a entregar ao trabalhador ○ Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador: ○ Um certificado de trabalho, com indicação das datas de admissão e de cessação e do cargo ou cargos desempenhados; ○ Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na Segurança Social, mediante solicitação do trabalhador. ○ O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador. Caducidade Causas: O contrato de trabalho caduca, nomeadamente: ○ Verificando-se o seu termo ○ Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber ○ Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez • Caducidade do contrato a termo certo	Art.º 340.º do CT Art.º 341.º do CT Art.º 343.º do CT

○ Caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador (com a antecedência de 15 dias) ou o trabalhador (com antecedência de 8 dias) comunique, por escrito, a vontade de o fazer cessar. ○ A caducidade resultante da comunicação do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente: ▪ Três dias de retribuição base e diuturnidade por cada mês de trabalho – em contratos com duração igual ou inferior a 6 meses. ▪ Dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de trabalho – em contratos com duração superior a 6 meses. Nota - Para efeitos da compensação, as fracções de mês são calculadas na proporção	Art.º 344.º do CT
● Caducidade do contrato a termo incerto ○ Caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador o comunique ao trabalhador com a antecedência de: 7 dias – se o contrato tiver durado até 6 meses; 30 dias – se o contrato tiver durado de 6 meses até 2 anos; 60 dias – se o contrato tiver durado mais de 2 anos. ○ A falta de comunicação do empregador implica o pagamento ao trabalhador da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. ○ A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação idêntica à da cessação do contrato a termo certo. ● Morte do empregador e extinção de pessoa colectiva ou encerramento da empresa	Art.º 345.º do CT
○ A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os herdeiros do falecido continuarem a actividade ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento. ○ A extinção da pessoa colectiva, quando se não verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato. ○ O encerramento total e definitivo da empresa determina a	Art.º 346.º do CT

caducidade do contrato, devendo, nesta situação, seguir-se o procedimento do despedimento colectivo, salvo se se tratar de uma micro empresa, de cujo encerramento o trabalhador terá de ser informado com a seguinte 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; ▪ 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. ○ Nestes casos de caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo as fracções de ano calculadas em proporção, não podendo, em caso algum, ser inferior a três meses. Por esta compensação responde o património da empresa. ● Insolvência e recuperação de empresa ○ A declaração judicial de insolvência do empregador não faz caducar os contratos de trabalho. ○ Estes só caducarão com processo de insolvência que determine o encerramento da empresa. ● Reforma por velhice ou idade de 70 anos ○ A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador, determina a existência de um contrato a termo. ○ Este contrato a termo está sujeito ao regime do normal contrato de trabalho a termo, à excepção do seguinte: ▪ Não necessita de ter a forma escrita ▪ Vigora por 6 meses, sendo sucessivamente renovado por iguais períodos, não estando sujeito a limites máximos de duração ou de renovação ▪ A caducidade fica sujeita a comunicação prévia de 60 dias (pelo empregador) ou de 15 dias (pelo trabalhador) ▪ A caducidade não dá direito a qualquer compensação ▪ Logo que o trabalhador atinja 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é apostado ao contrato um termo resolutivo com as	Art.º 347.º do CT Art.º 348.º do CT
--	---

especificidades já referidas.

Revogação do Contrato de Trabalho

- **Cessação do contrato por acordo**

- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- O acordo deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes, ficando cada uma delas com um exemplar. Este documento deverá mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
- Se no acordo as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato e os exigíveis em virtude dessa cessação.

Art.º 349.º do CT

- **Cessação do acordo de revogação**

- O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho até ao 7.º dia seguinte à data da sua celebração, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.
- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação referida, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
- A cessação da revogação do acordo só é eficaz se, simultaneamente, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor da compensação que haja recebido.
- O acordo de revogação do contrato de trabalho que esteja devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial não pode ser cessado pelo/a trabalhador.

Art.º 350.º do CT

Despedimento por Iniciativa do Empregador

- **Despedimento por facto imputável ao trabalhador**
(justa causa)

- **Noção**

Comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (dever-se-á atender ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que se mostrem relevantes).

Art.º 351.º do CT

Exemplos:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que perfaçam 5 seguidas ou 10 interpoladas, **em cada ano civil**;
- Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores/as da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador, seus delegados ou representantes;
- Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas acima referidas.
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa.
- Reduções anormais de produtividade.

- **Processo disciplinar**

- Comunicação por escrito ao trabalhador da intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, salvo se se tratar de uma micro empresa.

Art.º 353.º a 358.º do CT

(com a nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente).

- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores cópia da comunicação e da nota de culpa e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.
- O trabalhador dispõe de **10 dias úteis** para consultar o processo e responder à nota de culpa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, salvo se se tratar de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso em que as diligências só não serão realizadas se as considerar manifestamente dilatórias ou impertinentes, e devendo alegá-lo fundamentalmente por escrito.
- Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a ouvir mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
- No prazo de 30 dias o empregador deverá proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção. A decisão deverá ser escrita e devidamente fundamentada.
- Concluída a recolha de provas, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e ao sindicato (caso o trabalhador seja representante sindical), os quais dispõem de 5 dias úteis para apresentar parecer fundamentado.
- Recebidos os pareceres, o empregador deverá proferir a decisão de despedimento no prazo de 30 dias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
- Se o empregador optar pela não realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.
- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

▪ A decisão determina a cessação do contrato de trabalho logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida. • Despedimento colectivo ○ Noção O despedimento colectivo consiste na cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate de uma micro ou pequena empresa (até 50 trabalhadores) ou de uma média ou grande empresa (mais de 50 trabalhadores), determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. ○ Comunicações ▪ O empregador deverá comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa, a intenção de promover o despedimento colectivo. Na mesma data será enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral. ▪ Esta comunicação será acompanhada de: ❑ Descrição dos motivos para o despedimento; ❑ Quadro de pessoal, discriminado por sectores da empresa; ❑ Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir; ❑ Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; ❑ Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectivar o despedimento; ❑ Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação, para além da indemnização. ▪ Caso não existam na empresa comissão de trabalhadores ou comissões intersindicais ou sindicais, a comunicação é feita a cada um dos trabalhadores a abranger pelo despedimento, os quais, poderão, de entre eles, no prazo de 5 dias úteis, constituir uma comissão, com o máximo de 3 ou 5 elementos, consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores. ○ Informações e negociações	Art.º 359.º do CT Art.º 360.º do CT
---	---

▪ Nos 5 dias posteriores à comunicação tem lugar uma fase de informações e de negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e de outras que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente: ❑ Suspensão da prestação de trabalho ❑ Redução da prestação de trabalho ❑ Reconversão e reclassificação profissional ❑ Reformas antecipadas e pré-reformas ▪ Nas negociações, ambas as partes podem fazer-se acompanhar de um perito. ▪ Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e as posições divergentes. ▪ O serviço competente do MTSS participa na negociação, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes. ○ Decisão	Art.º 361.º e 362.º do CT
▪ Obtido o acordo ou, na falta deste, decorridos 15 dias sobre a data da comunicação inicial, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento com indicação expressa do motivo e da data da cessação do contrato, indicando o montante da compensação, bem como a forma, o momento e o lugar do seu pagamento, com a antecedência mínima, relativamente à data da cessação de: ❑ 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. ▪ Na mesma data é enviado ao MTSS, as actas das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo, as posições finais das partes, bem como uma relação de que conste os nomes dos trabalhadores, moradas, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a	Art.º 363.º do CT

segurança social e a data prevista para a sua aplicação. Será enviada uma cópia desta relação à estrutura representativa dos trabalhadores. ○ Crédito de horas ▪ Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem perda de retribuição. ▪ O crédito pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador, desde que, e salvo motivo atendível, comunique ao empregador com três dias de antecedência, o modo de utilização do crédito. ○ Denúncia do contrato de trabalho durante o aviso prévio ▪ Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato, sem perda do direito à compensação, mediante comunicação com a antecedência mínima de três dias úteis. ○ Compensação ▪ O trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, a qual não poderá ser inferior a três meses. ▪ No caso de fracção de ano, o valor é calculado proporcionalmente. Nota: Presume-se que o trabalhador, ao receber a compensação, aceita o despedimento. Esta presunção pode ser ilidida, desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha à disposição do empregador a totalidade da compensação recebida. Despedimento por extinção do posto de trabalho ● Noção Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação do contrato de trabalho por motivos de mercado, estruturais e tecnológicos relativos à empresa (nos mesmos termos que no caso de despedimento colectivo).	Art.º 364.º do CT Art.º 365.º do CT Art.º 366.º do CT Art.º 367.º do CT
---	---

● Requisitos ○ O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar se, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos: ▪ Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador. ▪ Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. ▪ Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto. ▪ Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo. ▪ Seja paga ao trabalhador a compensação devida. ○ Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador deve observar os critérios seguintes, na escolha do(s) trabalhador(es) a despedir: ▪ Menor antiguidade no posto de trabalho ▪ Menor antiguidade na categoria profissional ▪ Categoria profissional de classe inferior ▪ Menor antiguidade na empresa ○ O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para um posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, salvo se este também tiver sido extinto.	Art.º 368.º do CT
● Comunicações ○ O empregador deverá comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou sindical, a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador. Esta comunicação é feita também a cada um dos trabalhadores envolvidos e ao sindicato, caso o trabalhador seja representante sindical. ○ A comunicação será acompanhada de: ▪ Indicação dos motivos justificativos e a secção ou unidade a que respeita; ▪ A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho extinto e a sua categoria profissional. ● Consultas	Art.º 369.º do CT

complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercícios de funções.

- **Requisitos**

- O despedimento por inadaptção só pode ter lugar se, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:
 - Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferentes ou mais complexas tecnologias, nos seis meses anteriores ao início do procedimento despedimento;
 - Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho;
 - Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação ao posto de trabalho não inferior a 30 dias, ou, fora deste, sempre que o exercício de funções no posto de trabalho seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros;
 - Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;
 - A situação de inadaptção não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
 - Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

- **Comunicações**

- No caso de despedimento por inadaptção, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou sindical, e caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva:
 - A necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho, com indicação dos motivos justificativos;

Art.º 375.º do CT

Art.º 376.º do CT

▪ Das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado; ▪ Da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador. • Consultas ○ Dentro do prazo de 10 dias a contar da comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento. ○ Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição, oferecendo os meios de prova que considere convenientes. • Decisão ○ Em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador tem de proferir, por escrito e no prazo de 5 dias, decisão fundamentada, de que conste: ▪ Motivo da cessação do contrato de trabalho; ▪ Verificação dos requisitos referidos, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção de recusa de aceitação das alternativas propostas; ▪ Montante da compensação, forma e lugar de pagamento; ▪ Data da cessação do contrato. ○ O empregador comunica ainda a decisão ao trabalhador e às demais entidades referidas e ao MTSS, com uma antecedência mínima, relativamente à data da cessação de: ▪ 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 superior a 10 anos. • Direitos dos trabalhadores ○ Pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta. ○ Crédito de horas e possibilidade de denúncia durante o aviso prévio. ○ Compensação por cessação do contrato de trabalho.	Art.º 377.º do CT Art.º 378.º do CT Art.º 379.º do CT
---	--

Cessação por Iniciativa do Trabalhador • Resolução do contrato pelo trabalhador Com justa causa ○ Ocorrendo justa causa o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato. ○ Constituem justa causa, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: ▪ Falta culposa de pagamento pontual da retribuição; ▪ Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador; ▪ Aplicação de sanção abusiva; ▪ Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; ▪ Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; ▪ Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei. ○ Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias ou quando, anteriormente, o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta naquele período. ○ Em caso de resolução do contrato com fundamento num dos factos referidos, o trabalhador tem direito a uma indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses (as fracções de ano são calculadas proporcionalmente). ○ No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas. ○ A resolução do contrato com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada em tribunal, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados. • Outras situações de justa causa ○ Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador: ▪ A necessidade de cumprimento de obrigação legal	Art.º 394.º, n.º 2 do CT Art.º 394.º, n.º 5 do CT Art.º 396.º do CT Art.º 394.º, n.º 3 do CT
--	--

incompatível com a continuação do contrato; ▪ Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes por parte do empregador; ▪ Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição. • Prazos de comunicação da resolução ○ Nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos; ○ No caso de falta de pagamento da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, o prazo para a resolução conta a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador; ○ Se o fundamento consistir na necessidade de cumprimento de obrigação legal, a comunicação deverá ser feita logo que possível. • Revogação da resolução O trabalhador pode revogar a resolução do contrato até ao 7.º dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, desde que a sua assinatura não tenha sido objecto de reconhecimento notarial presencial.	Art.º 395.º do CT Art.º 397.º do CT
Denúncia do contrato pelo trabalhador • Aviso-prévio ○ O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente da existência de justa causa, mediante comunicação ao empregador por escrito, com a antecedência mínima de: 30 dias – até dois anos de antiguidade; 60 dias – mais de dois anos de antiguidade. ○ No caso de contrato de trabalho a termo certo, a antecedência de: 15 dias – duração inferior a 6 meses; 30 dias – duração igual ou superior a 6 meses. ○ Tratando-se de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio, ter-se-á em conta a duração do contrato já decorrido. ○ O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, paga uma indemnização ao empregador, no	Art.º 400.º do CT Art.º 401.º do CT

valor igual à retribuição base e diuturnidades, correspondente ao período em falta.

Revogação da denúncia

O trabalhador pode revogar a denúncia até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, caso a respectiva assinatura não tenha sido objecto de reconhecimento notarial presencial.

Art.º 402.º do CT

○ Abandono do trabalho

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

Art.º 403.º do CT

▪ Presume-se abandono do trabalho a **ausência do trabalhador durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos**, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Esta presunção pode ser elidida mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

▪ O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato de trabalho e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador.

▪ A cessação do contrato só é, todavia, invocável pelo empregador após comunicação deste, por carta registada com aviso de recepção, para a uma última morada conhecida do trabalhador.