Exma. Gerência da

 Identificação da empresa

 Morada

 Código Postal e Localidade

**Assunto: Resolução do Contrato de Trabalho por falta não culposa de pagamento pontual da retribuição**

Ex.mos Senhores,

*Introduza o nome do trabalhador*, ao abrigo do disposto no art. 395º do Código do Trabalho, vem comunicar a decisão de resolver o contrato de trabalho que mantém com a v/ empresa, com base nos seguintes factos:

1. Considerando que até hoje, *Selecione uma data* , não me foi paga a retribuição ou subsidio do mês de *Introduza o mês*, a qual deveria ter sido paga até ao dia *Selecione uma data*, verificando-se falta não culposa de pagamento pontual da retribuição, o que constitui motivo para a resolução ao abrigo do disposto na al. c) do nº 3 do artigo 394 do Código do Trabalho;
2. O atraso no pagamento da retribuição configura grande prejuízo, na medida que *Descreva os prejuízos*.

Tais factos tornam praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho e constituem motivo de justa causa para rescindir o contrato de trabalho, pelo que, com base nos mesmos, cessa, imediatamente, o contrato de trabalho a partir da presente data.

Na oportunidade, aproveita para solicitar o preenchimento e, respetiva, entrega da declaração de situação de desemprego, no prazo de 5 dias úteis, ou, em alternativa,

submeter a declaração online através da Segurança Social Direta, entregando, para o efeito, uma cópia do documento comunicado.

Com os melhores cumprimentos,

*Localidade*, *Selecione uma data*

O/A trabalhador(a)

------------------------------------------------

 **Recomendações e Instruções de Preenchimento**

O trabalhador pode resolver o seu contrato de trabalho com fundamento em qualquer um dos factos do nº 2 ou do nº 3 do artigo 394º do Código do Trabalho. No entanto, esta decisão deverá ser comunicada ao empregador, por escrito, **com indicação sucinta dos factos que a justificam,** nos 30 dias subsequentes ao seu conhecimento ou logo que possível, no caso de se tratar de necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato.

O trabalhador, em caso de resolução com fundamento em facto previsto na al. c) do nº 3 do artigo 394º, tem direito a que lhe seja entregue pela entidade empregadora, entre outros documentos, a declaração de situação de desemprego, que corresponde ao modelo RP 5044-DGSS, independentemente do motivo invocado para a resolução do contrato de trabalho.

**Artigo 394.º**

**Justa causa de resolução**

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer **cessar imediatamente** o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

1. **Falta culposa de pagamento pontual da retribuição**;
2. Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
3. Aplicação de sanção abusiva;
4. Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
5. Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
6. Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

5 - 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**.

**Artigo 395º**

**Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador**

1 - 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.

2 - No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução **conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador**.

3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.

4 - 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.

Para o efeito, o trabalhador deve enviar carta registada, com aviso de receção, ou entregar presencialmente nos Recursos Humanos ou à gerência da empresa, ficando

com um documento físico que comprove a sua entrega (por exemplo, cópia da carta datada e assinada por quem a rececionou).

Na minuta disponibilizada, no site da IRT, apenas deverá **preencher**, por esta ordem, os seguintes campos:

➊ Designação do trabalhador que resolve o contrato de trabalho;

➋ Selecionar a data correspondente ao dia em que está a preencher a minuta;

➌ Indicar o mês em que existe retribuição em atraso;

➍ Indicar a data em que deveria ter sido paga a retribuição;

➎ Descrever os prejuízos que o atraso no pagamento da retribuição trouxe ao trabalhador.