

# CÚMULO MATERIAL E PLURALIDADE DE CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS



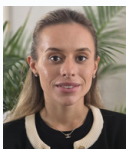
NOTÍCIAS,  
NOVIDADES,  
TÓPICOS ACTUAIS

**“QUER ISTO SIGNIFICAR QUE, ATUALMENTE, EM CASO DE PLURALIDADE DE INFRAÇÕES LABORAIS, A COIMA ÚNICA A APLICAR DEIXA DE OBEDECER AOS REQUISITOS PREVISTOS NO REGIME GERAL DAS CONTRAORDENAÇÕES, SUPRA MENCIONADOS, PASSANDO A RESULTAR DA SOMA ARITMÉTICA DE CADA UMA DAS COIMAS CONCRETAMENTE APLICADAS A CADA UMA DAS CONTRAORDENAÇÕES, COM O LIMITE IMPOSTO PELO ARTIGO 558.º N.º 3 DO CÓDIGO DO TRABALHO (...).”**

ESCRITO POR



**JEANNETTE PLANCHE**  
Advogada Associada



**RENATA DIAS REIS**  
Estagiária

A alteração ao regime das contraordenações laborais decorrente da Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril veio substituir, em matéria de fixação da coima, o sistema de cumulação jurídica pelo sistema de cumulação material.

O sistema de cumulação jurídica determinava, em caso de pluralidade de infrações laborais, a aplicação de uma **única coima** – por via do emprego dos critérios aplicáveis em processo penal, mormente, os decorrentes do artigo 19.º do Regime Geral das Contraordenações –, (i) cujo limite máximo resultava da soma das coimas concretamente aplicadas às infrações em concurso; (ii) que não podia exceder o dobro do limite máximo mais elevado das contraordenações em concurso; e (iii) que não podia ser inferior à mais elevada das coimas concretamente aplicadas às várias contraordenações.

Este modelo constituía um verdadeiro mecanismo de contenção da sanção a aplicar, permitindo ao decisor valorar o contexto global das infrações.

Todavia, com a alteração legislativa aludida, passou a prever-se, concretamente no artigo 25.º do Regime Processual Aplicável às Contraordenações Laborais e de Segurança Social, que “*As sanções aplicadas às contraordenações em concurso são sempre objeto de **cumulo material***” – isto é, observou-se a transição para um sistema de cumulação material.

Quer isto significar que, atualmente, em caso de pluralidade de infrações laborais, a coima única a aplicar deixa de obedecer aos requisitos previstos no Regime Geral das Contraordenações,

*supra* mencionados, passando a resultar da soma aritmética de cada uma das coimas concretamente aplicadas a cada uma das contraordenações, com o limite imposto pelo artigo 558.º n.º 3 do Código do Trabalho (que não foi alterado e que determina que “(...) as infrações são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto”).

Este novo paradigma sancionatório introduz uma clara intensificação da responsabilidade económica das entidades empregadoras, porquanto, quando estão em causa infrações múltiplas, o valor final das coimas pode aumentar exponencialmente em comparação com o regime anterior – a prática de múltiplos ilícitos deixa de ser “protegida” pela agregação jurídica que suavizava o impacto global das sanções. Tal obriga as empresas a reforçar e a priorizar o cumprimento das suas obrigações laborais, sob pena de consequências financeiras gravosas, além de representar, naturalmente, um efeito dissuasor para o incumprimento legislativo.

**“ESTE NOVO PARADIGMA  
SANCIONATÓRIO INTRODUZ  
UMA CLARA INTENSIFICAÇÃO  
DA RESPONSABILIDADE  
ECONÓMICA DAS ENTIDADES  
EMPREGADORAS,  
PORQUANTO, QUANDO  
ESTÃO EM CAUSA INFRAÇÕES  
MÚLTIPLAS, O VALOR FINAL  
DAS COIMAS PODE  
AUMENTAR  
EXPONENCIALMENTE EM  
COMPARAÇÃO COM O REGIME  
ANTERIOR – A PRÁTICA DE  
MÚLTIPLAS ILÍCITOS DEIXA  
DE SER “PROTEGIDA” PELA  
AGREGAÇÃO JURÍDICA QUE  
SUAVIZAVA O IMPACTO  
GLOBAL DAS SANÇÕES.”**



Sem prejuízo da discussão doutrinária e jurisprudencial que uma alteração desta natureza evidentemente acarreta, e da sua compatibilização com as demais normas em vigor, que não sofreram qualquer alteração, o seu propósito é, pois, evidente: exigir das empresas um maior compromisso e rigor com o cumprimento da legislação laboral.