

Cessação do contrato de trabalho: uma análise jurisprudencial e doutrinária do despedimento por iniciativa do empregador em Portugal

Arthur de Souza Bastos

Doutorando em Direito Público pela Universidade de Coimbra (2018-2023). Mestre em Ciências Jurídico-Políticas com menção em Direito Constitucional pela Universidade de Coimbra (2016-2018), reconhecido pela Universidade Federal de Goiás. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Goiás (2009-2013). Advogado (OAB/PB 27.949B). Membro da Comissão de Direito Internacional da OAB/PB. *E-mail:* arthursouzabastos@gmail.com

Ricardo Oliveira da Silva Júnior

Doutorando em Direito Civil pela Universidade de Coimbra (2017-2022). Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra (2015-2017), reconhecido pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Internacional-Uninter (2013-2014). Graduado em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa- Unipê (2007- 2011). Advogado (OAB-PB 19.540). Professor da Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário da UniFacisa. *E-mail:* oliveiraricardo.adv@hotmail.com

Resumo: O presente artigo apresenta uma análise a respeito da cessação do contrato de trabalho relacionado ao despedimento por iniciativa do empregador em Portugal. A abordagem é feita com base na legislação específica, na doutrina e também a respeito dos Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa e do Supremo Tribunal de Justiça. Dessa forma, considerando que Lei e a doutrina estabelecem sobre o despedimento por iniciativa do empregador, mais especificamente, por fato imputável ao trabalhador (justa causa), por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, de forma a compreender melhor esses institutos. Ultrapassando esse panorama geral, busca-se avaliar os Acórdãos dos Tribunais, por estabelecerem matérias de cunho social, humano e econômico.

Palavras-chave: Direito Civil. Direito do Trabalho. Contrato de trabalho. Cessação do contrato de trabalho. Despedimento por iniciativa do empregador.

Sumário: Introdução – 1 Contrato de trabalho – 2 Cessação do contrato de trabalho: despedimento por iniciativa do empregador – Conclusão – Referências

Introdução

O presente artigo abordará sobre a cessação do contrato de trabalho, tema este bastante discutido por estabelecer e transpor matérias de cunho social, humano

e econômico. No entanto, irá tecer, exclusivamente, sobre a cessação do contrato de trabalho relacionado ao despedimento por iniciativa do empregador.

A princípio, trataremos sobre as noções gerais do contrato de trabalho, como: características; requisitos essenciais; a diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço; outras modalidades de contrato de trabalhos atípicos; formação e invalidade do contrato de trabalho.

Posteriormente, analisaremos de forma específica cada modalidade do despedimento por iniciativa do empregador. Esse despedimento pode ocorrer por fato imputável ao trabalhador (justa causa), por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. Neste tópico, abordaremos todos os requisitos necessários para que ocorram esses despedimentos, além de apresentar algumas situações que possam gerar ilicitude destes.

De modo exemplificativo, estudaremos quatro acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa e do Supremo Tribunal de Justiça que abordam especificamente sobre os despedimentos em análise.

O objetivo do trabalho é apresentar, de forma sucinta e detalhada, como a lei e a doutrina estabelecem o instituto da cessação do contrato de trabalho, em especial o despedimento por iniciativa do empregador.

1 Contrato de trabalho

1.1 Noções e requisitos essenciais

O Direito do Trabalho aborda, especialmente, sobre o trabalho assalariado, subordinado e prestado por conta alheia. E o instrumento jurídico através do qual se realiza o ingresso a esse trabalho subordinado é o contrato individual de trabalho.¹

O contrato individual de trabalho, na qualidade de contrato, é um negócio jurídico bilateral, ou seja, um acordo vinculativo composto por duas declarações de vontades opostas, em que cada um dos contraentes defende interesses diversos e em muitos casos distintos, mas que resultam em uma regulamentação comum e, conseqüentemente, a um resultado único das vontades.²

Nesse sentido, por ser um negócio jurídico obrigacional, o contrato de trabalho se apresenta como um contrato de Direito Civil, particularmente de direitos das

¹ AMADO, 2016, p. 41.

² XAVIER, 2014, p. 306.

obrigações, tratando-se de um dos contratos em especial, previsto no Código Civil.³ Mais especificamente, o art. 1152º do Código Civil define que o contrato de trabalho é “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”.⁴

Nessa perspectiva obrigacional, aplica-se ao contrato de trabalho as regras gerais do negócio jurídico (arts. 762º e ss. do CC), dos contratos (arts. 405º e ss. do CC), do cumprimento das obrigações (arts. 762º e ss. do CC) e do não cumprimento das obrigações (arts. 790º e ss. do CC).⁵

Atualmente, a definição mais utilizada para contrato de trabalho é a expressa no Código do Trabalho, mais precisamente, no art. 11º, que consagra o “contrato de trabalho como o contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridades destas”.⁶

Menezes Leitão afirma que essa noção de contrato de trabalho prevista no Código do Trabalho possui algumas lacunas. Inicialmente, suprime a referência à direção e coordenação do empregador, um dos elementos essenciais do contrato de trabalho. E posteriormente, faz menção à inserção numa organização, requisito esse não essencial do contrato de trabalho. Certifica ainda que o entendimento previsto no código civil é o mais adequado, pois o que caracteriza o contrato de trabalho é a sujeição do trabalhador à autoridade e direção do empregador, ou seja, a subordinação jurídica, como a lei continua a reconhecer em outros dispositivos.⁷

Dessa forma, observando o texto legal e o entendimento doutrinário de contrato de trabalho, percebe-se que o mesmo é composto, especialmente, por três elementos: subordinação jurídica, retribuição e a prestação de trabalho.

A prestação de trabalho prevista na lei é exercida no “âmbito da organização e sob autoridade” da pessoa a quem é realizada, ou seja, a atividade é desempenhada em regime de subordinação jurídica.⁸

A subordinação jurídica fundamenta-se numa relação de dependência⁹ necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras e orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato

³ MARTINEZ, 2013, p. 271.

⁴ LEITÃO, 2014, p. 108.

⁵ MARTINEZ, 2013, p. 271.

⁶ LAMBELHO; GONÇALVES, 2014, p.73.

⁷ LEITÃO, Ob. cit., p. 107 e 108.

⁸ XAVIER, Ob. cit., p. 309.

⁹ RAMALHO, 2012, p. 25.

e das normas que o regem,¹⁰ ou seja, o trabalhador presta sua atividade sob direção da entidade empregadora, no âmbito e autoridade desta.¹¹

Devemos ainda destacar que a dependência jurídica vem muitas vezes acompanhada de uma dependência econômica, em razão do trabalhador carecer dos rendimentos do trabalho para a sua subsistência e da sua família.¹²

O segundo elemento essencial do contrato de trabalho é a retribuição,¹³ ou seja, o caráter oneroso do contrato, devendo a atividade ser realizada mediante pagamento.¹⁴ Excluindo, assim, todas as atividades realizadas de forma gratuita, em especial as atividades voluntárias.¹⁵

A retribuição estabelece com igualdade uma prestação duradoura, visto que o tempo influencia no seu conteúdo e dimensão, tendo natureza periódica, já que não é realizada continuamente, antes se renova gradativamente ao longo do tempo.¹⁶

Por fim, o último elemento previsto no art. 11 do Código do Trabalho é a prestação de uma atividade, que consiste na obrigação de realizar uma atividade por parte do trabalhador ao empregador. Essa prestação poderá ser de uma atividade intelectual ou manual.¹⁷

Nessa prestação de trabalho pressupõe-se a existência de uma prestação de fato positiva, ou seja, qualquer atividade humana, desde que lícita e capaz de corresponder ao interesse do credor. A obrigação do trabalhador consiste no exercício de determinadas atividades, isto é, o mesmo irá realizar um conjunto de tarefas que demandará energias físicas e psíquicas ao serviço e em proveito do empregador.¹⁸

1.2 Características

Da definição legal e do estudo doutrinário é possível apontar ao contrato de trabalho inúmeras características. Inicialmente, o contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado, estando subordinado ao princípio da autonomia

¹⁰ QUINTAS; QUINTAS, 2014, p. 42.

¹¹ AMADO, Ob. cit., p. 45.

¹² LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p.74.

¹³ RAMALHO, Ob. cit., p. 23.

¹⁴ MARTINEZ, 2013, p. 274.

¹⁵ XAVIER, Ob. cit., p. 316.

¹⁶ CORDEIRO, 1997, p. 518 e 519.

¹⁷ MARTINEZ, 2013, p. 273.

¹⁸ AMADO, Ob. cit., p. 43.

privada,¹⁹ nos seus aspectos da liberdade de celebração e da livre estipulação de negócios jurídicos, previsto no art. 405⁹ do Código Civil.²⁰ Além disso, o contrato de trabalho é um contrato nominado e típico, visto que a legislação admite a sua categoria e organiza as suas normas legais no Código do Trabalho e legislação complementar.²¹

Por outro lado, é um contrato primordialmente não formal ou consensual, ou seja, a lei não estabelece a necessidade de observância de uma forma especial (art. 110 do CT), sendo o contrato válido, independentemente da forma que for escolhida.²² No entanto, há certos casos especiais de contrato de trabalho que a lei determina à forma escrita; exemplificando, o contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, o contrato de trabalho com pluralidades de empregadores, o contrato de trabalho a termo, entre outros.²³

O contrato de trabalho, evidentemente, é um negócio jurídico bilateral,²⁴ composto por manifestações de vontade de teor diverso, mas conexos.²⁵ É também sinalagmático, em razão das principais obrigações presentes no contrato de cada uma das partes estarem relacionadas por um nexo de ligação: por um lado, a prestação da atividade laboral, e contrapartida, o pagamento de uma retribuição.²⁶

Sabe-se, que os negócios jurídicos onerosos supõem obrigações patrimoniais mútuas e simultâneas; já o negócio gratuito, gera benefícios e esforços apenas para uma das partes. Nesse sentido, fica evidenciado que o contrato de trabalho é um contrato oneroso, em virtude de ambas as partes de o negócio jurídico ser beneficiadas.²⁷

Prosseguindo com as características, o contrato de trabalho é um contrato patrimonial, visto que as respectivas obrigações, prestação de atividade pelo trabalhador e pagamento do empregador, presumem um permuta de cunho patrimonial.²⁸ É também um contrato obrigacional, uma vez que é fonte de obrigações para as partes, previsto na segunda parte do Título II do Código Civil em contratos em

¹⁹ O princípio da autonomia privada garante às partes o poder de manifestar a própria vontade, estabelecendo o conteúdo e a disciplina das relações jurídicas de que participam (MOLANO, 2007, p. 441-463).

²⁰ MARTINEZ, 2013, p. 276.

²¹ LEITÃO, Ob. cit., p. 110.

²² QUINTAS; QUINTAS, 2014, p. 34.

²³ LEITÃO, Ob. cit., p. 110.

²⁴ PEREIRA COELHO, 1990, p. 66.

²⁵ AMADO, Ob. cit., p. 47.

²⁶ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p.73.

²⁷ QUINTAS; QUINTAS, Ob. cit., p. 35.

²⁸ AMADO, Ob. cit., p. 48.

especial. Assim, faz nascer para o trabalhador a obrigação de realizar um serviço e no âmbito do empregador o dever de retribuição.²⁹

Em geral, o contrato de trabalho é considerado um contrato de adesão, em virtude do trabalhador se submeter às condições estabelecidas previamente pelo empregador, sejam elas previstas num formulário geral de contratação ou no regulamento interno da empresa.³⁰

Continuando, o contrato de trabalho é duradouro, porque atende interesses dos contraentes que se destinam a perdurar no tempo, efetivando o seu cumprimento numa sucessão de atos a decorrer em um período mais ou menos longo.³¹

Por fim, o contrato de trabalho estabelece um contrato *intuitu personae*, visto que as características e qualidades de ambos os contraentes são levadas em consideração na celebração do contrato.³² No tocante ao trabalhador, o mesmo obriga-se a realizar a atividade, não podendo se fazer substituir por outra pessoa ou necessitar de auxílio de um terceiro.³³

1.3 Contrato de trabalho x contrato de prestação de serviço

É de suma importância a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, este caracterizado com um contrato atípico.^{34 35} De acordo com o art. 1154^a do Código Civil, o contrato de prestação de serviço “é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

As principais diferenças entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços estão relacionadas ao resultado da atividade prestada, a onerosidade e a subordinação.

Primeiramente, a prestação de serviços tem como objetivo um “certo resultado” na prestação daquela atividade, enquanto no contrato de trabalho o que se observa é a realização da atividade pelo trabalhador.³⁶

²⁹ LEITÃO, Ob. cit., p. 110.

³⁰ AMADO, Ob. cit., p. 48.

³¹ XAVIER, Ob. cit., p. 324.

³² LEITÃO, Ob. cit., p. 113.

³³ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p.73.

³⁴ LEITÃO, Ob. cit., p. 118.

³⁵ “Entende-se que os contratos atípicos são aqueles que se afastam dos modelos legais, haja vista que não são disciplinados ou regulados expressamente pelo Código Civil, pelo Código Comercial ou por qualquer lei extravagante, sendo, todavia, permitidos juridicamente, desde que não contrariem a lei, os bons costumes e os princípios gerais”.

³⁶ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p.76.

Outra característica primordial é a onerosidade.³⁷ Como se sabe, no contrato de trabalho, o caráter oneroso é requisito necessário para caracterização deste contrato; todavia, no contrato de prestação de serviço essa prestação da atividade poderá ser onerosa ou gratuita.³⁸

Por fim, no contrato de trabalho, a atividade é exercida sob autoridade e coordenação do empregador, havendo assim uma dependência e subordinação por parte do trabalhador. Em contrapartida, no contrato de prestação de serviço não há subordinação jurídica, realizando o prestador de serviço a sua atividade de forma autônoma.³⁹

No entanto, na prática pode ser difícil a distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço. Diante disso, tem-se utilizado o método indiciário, que verifica a partir da realidade vivenciada a qualificação contratual mais adequada.⁴⁰ Esse método tem como objetivo apontar elementos que constituem evidências da existência de um contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviço.⁴¹

1.4 Modalidades de contrato de trabalho

Atualmente, o Direito do Trabalho tem reconhecido outras relações de trabalho subordinado, que apresentam particularidades que explicam a necessidade de regimes próprios diferentes do regime geral. Com a formação desses regimes especiais, aplicáveis a determinados casos específicos de contrato de trabalho, só é obrigatório à observância das regras gerais do Código do Trabalho, desde que sejam compatíveis com as especificidades desses contratos.⁴²

A primeira modalidade é o contrato de trabalho a prazo ou termo, que consiste em um prévio estabelecimento da sua duração. A lei atual permite o termo resolutivo legal, ou seja, o fim do contrato depende de previsão legal, e o termo resolutivo consensual, dependendo apenas da vontade das partes.⁴³ Essa modalidade divide-se a termo certo ou a termo incerto.

³⁷ CORDEIRO, Ob. cit., p. 521.

³⁸ AMADO, Ob. cit., p. 21.

³⁹ MARTINEZ, 2013, p. 287.

⁴⁰ AMADO, Ob. cit., p. 61.

⁴¹ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p.78.

⁴² Artigo 9º Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.

⁴³ QUINTAS; QUINTAS, Ob. cit., p. 42.

A termo certo, o fim do contrato está subordinado à verificação de um determinado momento, precisamente estabelecido no tempo.⁴⁴ No termo incerto, a cessação do contrato também se encontra dependente, por sua vez, de uma determinada situação cujo tempo de verificação é incerto.⁴⁵

O trabalho temporário é outro tipo de contrato de trabalho de regime especial.⁴⁶ Nessa modalidade, o trabalhador estabelece um vínculo com uma empresa de trabalho temporário para prestar sua atividade a quem esta designar, realizando ela um contrato de utilização com terceiros, em face da disponibilidade dos seus trabalhadores.⁴⁷

Assim, percebe-se a existência de uma relação triangular, na qual os pagamentos da retribuição e das contribuições para a segurança social ficam a cargo da empresa de trabalho temporário, mas autoridade, coordenação e direção sobre o trabalhador ficam sobre a responsabilidade do utilizador.⁴⁸

Prosseguindo, outra modalidade de contrato especial é o contrato de trabalho a tempo parcial. Como sabemos, a legislação determina limites máximos para prestação de atividade laborativa, todavia não estabelece para as partes horários inferiores ao máximo legal.⁴⁹ Nesse sentido, nada impede que o trabalhador possa realizar a atividade quatro horas por dia, vinte horas por semana ou até mesmo dois por semana (trabalhador contratado para trabalhar no descanso semanal do outro).⁵⁰

O contrato de trabalho intermitente consiste em trabalhos em que a prestação da atividade pelo trabalhador ocorre de forma descontínua ou variável, sendo antes associada com a necessidade do serviço, sendo por isso o trabalho interrompido por um ou mais intervalos significativos de tempo.⁵¹ Assim, o trabalho acontece em duas fases: primeiramente, do trabalhador aguardando o chamado, e posteriormente pelas chamadas que estabelecem o momento de realização da atividade designada.⁵²

No geral, o contrato de trabalho intermitente só poderá ser celebrado por uma empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável;⁵³

⁴⁴ MARTINEZ, 2013, p. 673.

⁴⁵ QUINTAS; QUINTAS, Ob. cit., p. 48.

⁴⁶ LEITÃO, Ob. cit., p. 508.

⁴⁷ AMADO, Ob. cit., p. 98.

⁴⁸ FERNANDES, 2017, p. 187.

⁴⁹ LEITÃO, Ob. cit., p. 495.

⁵⁰ MARTINEZ, 2013, p. 550.

⁵¹ AMADO, Ob. cit., p. 107.

⁵² MARTINEZ, 2013, p. 499.

⁵³ AMADO, Ob. cit., p. 109.

exemplificando, os guardas de passagem de nível, que somente são requisitados a prestar a atividade em razão do sinal sonoro em determinadas situações, porém encontram-se disponíveis durante esse tempo.⁵⁴

O contrato de comissão de serviço fundamenta-se numa cláusula acessória que poderá ser colocada ao contrato de trabalho quando estiver em causa determinadas funções a serem exercidas pelo trabalhador, identificadas, todas elas, por uma especial relação de confiança⁵⁵. O artigo 161º do Código do Trabalho elenca três grupos que a lei permite a utilização desta modalidade contratual, são eles: os cargos de direção, funções de secretariado, funções cuja natureza estabeleça especial relação de confiança e as funções de chefia.⁵⁶

Por fim, trataremos do teletrabalho, que é uma forma de prestação de trabalho que vem crescendo nos últimos anos. O teletrabalho consiste na possibilidade de o trabalhador realizar a atividade laboral fora da empresa, ou até mesmo em seu domicílio, através de mecanismos de tecnologias da informação e comunicação.⁵⁷ Devemos destacar, ainda, que apesar de o trabalho ser realizado fora do âmbito da empresa, o mesmo é efetuado com subordinação jurídica.⁵⁸

1.5 Formação do contrato de trabalho

Ao contrato de trabalho é cabível o princípio da autonomia privada, nos termos do art. 405º do Código Civil,⁵⁹ que estabelece a liberdade de celebração e liberdade de estipulação na realização dos contratos. Logo, as partes podem escolher livremente se e com quem querem celebrar os contratos e quais as condições e requisitos que serão estipulados. Todavia, existem algumas limitações a essas liberdades; exemplificando, o tratamento igualitário a todos os candidatos de emprego.⁶⁰

Existem alguns pressupostos necessários para a celebração do contrato de trabalho. Inicialmente, a capacidade das partes, o art. 13º do CT estabelece “que

⁵⁴ MARTINEZ, 2013, p. 499.

⁵⁵ FERNANDES, Ob. Cit., p. 191.

⁵⁶ Artigo 161º. Pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

⁵⁷ AMADO, Ob. cit., p. 120.

⁵⁸ MARTINEZ, 2013, p. 679.

⁵⁹ Artigo 405º. 1. Dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprover. 2. As partes podem ainda reunir no mesmo contrato regras de dois ou mais negócios, total ou parcialmente regulados na lei.

⁶⁰ LEITÃO, Ob. cit., p. 227.

a capacidade para celebrar contrato de trabalho regula-se nos termos gerais de direito e pelo o disposto no próprio código”.

Nesse sentido, sabe-se que é necessária a capacidade jurídica ou de gozo, consistindo na aptidão para ser titular de determinadas relações jurídicas. E também, na capacidade de agir ou de exercício, caracterizada como uma aptidão para atuar juridicamente por ato próprio e exclusivo, ou seja, uma atuação pessoal e autônoma.⁶¹

No tocante, ao objeto do contrato, poderá constituir qualquer atividade humana, desde que lícita e apta para satisfazer o interesse do credor digno de tutela jurídica.⁶² Ainda, deve obedecer aos requisitos gerais do objeto negocial, previsto no art. 280º, são eles: ser determinável, físico, legalmente possível e lícito, consequentemente, conforme a lei, a ordem pública e os bons costumes.⁶³

Finalizando os pressupostos necessários, o requisito habilitação, em virtude de algumas profissões exigirem ao trabalhador uma escolaridade obrigatória, podendo até ser necessária uma habilitação acadêmica de grau superior.⁶⁴

O contrato de trabalho nasce através da concordância de duas declarações negociais, são estas proposta e aceitação, das quais geram a relação contratual duradoura entre empregador e trabalhador.⁶⁵ A proposta e a aceitação do contrato de trabalho ocorrem, resumidamente, de três formas. São elas: a) proposta verbal e aceitação expressa (verbal) ou tácita; b) proposta e aceitação escrita; c) proposta manifestamente através do contrato-tipo, que pode ser o regulamento interno (pela parte do empregador), e aceitação, por adesão expressa ou tácita, do trabalhador.⁶⁶

A celebração do contrato de trabalho respeita a dois princípios basilares: o princípio da liberdade contratual, expressão da autonomia privada dos sujeitos (art. 405º do CC), como visto inicialmente neste tópico, e o princípio da igualdade no acesso ao emprego,⁶⁷ que proíbe práticas discriminatórias neste âmbito, nos termos do art. 58º, nº 2, al. b da Constituição Portuguesa.⁶⁸

⁶¹ AMADO, Ob. cit., p. 129.

⁶² MARTINEZ, 2013, p. 437.

⁶³ FERNANDES, Ob. Cit., p. 224.

⁶⁴ MARTINEZ, 2013, p. 438 e 439.

⁶⁵ LEITÃO, Ob. cit., p. 237.

⁶⁶ FERNANDES, Ob. Cit., p. 226.

⁶⁷ Artigo 58º. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

⁶⁸ AMADO, Ob. cit., p. 141.

É permitida nos termos gerais a celebração de um contrato-promessa de trabalho entre as partes, nas hipóteses em que não podem vincular-se imediatamente ao contrato definitivo. A título de elucidação, na situação do empregador ainda não dispor de um posto de trabalho, aguardando a saída de outro empregador desse posto para iniciar a atividade comercial e laboral.⁶⁹

Por fim, aquele que negocia com outro para conclusão de um contrato de trabalho obrigam-se tanto na fase preliminar quanto na fase de formação, respeitar as regras da boa-fé, podendo responder culposamente pelos danos que causar, nos termos do art. 102º do CT.

1.6 Invalidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho, assim como qualquer negócio jurídico, pode ser afetado pelo fator negativo da invalidade (nulo ou anulável), também sendo aplicável, o regime geral do art. 285º e ss. do Código Civil.⁷⁰

O Código Civil estabelece sobre a nulidade e anulabilidade do negócio jurídico, determinando que a nulidade possa ser invocada a todo tempo, por qualquer interessado e decretada pelo Tribunal, enquanto a anulabilidade apenas pode ser invocada pelas pessoas cujo interesse a lei estabelece e dentro do ano subsequente a cessação do vício, exceto se o negócio jurídico ainda não esteja cumprido, caso este que poderá ser invocado independente de prazo.⁷¹

Assim como no código civil, o código do trabalho também trata das invalidades do contrato de trabalho, tendo como previsão os artigos 121º a 125º.⁷² Nesses artigos, destaca-se a questão da invalidade parcial e total, os efeitos da invalidade, invalidade e cessação do contrato de trabalho e convalidação.

2 Cessação do contrato de trabalho: despedimento por iniciativa do empregador

Tal qual acontece com qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho também pode se extinguir, gerando assim a ruptura da relação jurídica laboral, ou seja, o fim do vínculo contratual.⁷³ Essa matéria é de suma importância nas questões jurídicas-laborais, pois como se sabe a grande maioria das ações judiciais trabalhistas

⁶⁹ LEITÃO, Ob. cit., p. 241.

⁷⁰ MARTINEZ, 2013, p. 485.

⁷¹ LEITÃO, Ob. cit., p. 255.

⁷² AMADO, Ob. cit., p. 151.

⁷³ LEITÃO, Ob. cit., p. 441.

estão relacionadas em situações de questionamento ao comportamento do empregador.

O tema da cessação do contrato de trabalho é um tema bastante discutido, por estabelecer e transpor matérias de cunho social, humano e econômico.^{74 75} O código do trabalho em seu art. 338º ⁷⁶ estipula a proibição de despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.⁷⁷

Segundo o art. 340º do código do trabalho, a cessação do contrato de trabalho pode fundamentar nas seguintes modalidades: caducidade; revogação; despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento coletivo; despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia do trabalhador.⁷⁸

Nessa perspectiva, convém examinar separadamente todas as formas de extinção do contrato de trabalho, assim como os procedimentos que necessariamente são desencadeados. Todavia, o presente trabalho irá tecer apenas sobre a cessação do contrato de trabalho relacionado ao despedimento por iniciativa do empregador.

Considerando que o despedimento por iniciativa do empregador terá que se basear numa justa causa, conforme o art. 53 da CRP⁷⁹ nota-se a presença de dois tipos de justa causa: a justa causa subjetiva,⁸⁰ relacionada ao comportamento culposo do trabalhador, e a justa causa objetiva,⁸¹ dependente de situações relacionadas com a empresa, que dificultam a continuação da relação laboral.⁸²

Concluindo essa parte introdutória, cabe agora analisar as formas de cessação do contrato de trabalho invocadas pelo empregador e os procedimentos relativos a elas.

⁷⁴ AMADO, Ob. cit., p. 293.

⁷⁵ Afirma AMADO, Ob. cit., p. 293: “Quando a perda do emprego ocorre sem ou contra a vontade do trabalhador, as consequências dessa perda, a nível social e humano, podem ser devastadoras, sobretudo quando se trate de trabalhadores pouco qualificados e já não muito jovens”.

⁷⁶ Artigo 338º. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

⁷⁷ MARTINEZ, 2015, p. 361.

⁷⁸ MARTINS, 2012, p. 36.

⁷⁹ Artigo 53º. É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

⁸⁰ Considera-se justa causa subjetiva: o despedimento do empregador baseado em fato imputável ao trabalhador.

⁸¹ Consideram-se causas objetivas de despedimento: despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

⁸² MARTINEZ, 2015, p. 422.

2.1 Modalidades de despedimento

2.1.1 Despedimento por fato imputável ao trabalhador

O primeiro fundamento de resolução do contrato de trabalho invocada pelo empregador consiste na justa causa objetiva de despedimento, prevista no art. 351^o, n^o 1 do CT,⁸³ que estabelece como justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível à subsistência da relação de trabalho.⁸⁴

Da definição de justa causa supõem-se alguns elementos: um fator subjetivo, consistente na conduta culposa do trabalhador, seja ela uma ação ou uma omissão, que viola deveres contratuais do trabalhador, principais, secundários ou acessórios, não necessariamente devendo ocorrer no ambiente de trabalho; um fator objetivo, baseado na impossibilidade de continuação da relação de trabalho; e, por fim, o nexo de causalidade entre esses dois elementos, em razão de o segundo ter que resultar em termos imediatos da infração do trabalhador devido à sua gravidade e consequências na relação laboral.⁸⁵

A justa causa de despedimento estabelece uma regra geral, na qual a lei determina sua concretização por duas vias. Primeiramente, a indicação dos vetores pelos quais se deva realizar a apreciação da justa causa, previsto no art. 351^o, n^o 3 do CT,⁸⁶ e outra a enumeração de um conjunto de comportamentos exemplificativos ao conceito de justa causa (art. 351^o, n^o 2⁸⁷).⁸⁸

⁸³ Artigo 351^o 1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

⁸⁴ AMADO, Ob. cit., p. 312.

⁸⁵ LEITÃO, Ob. cit., p. 450.

⁸⁶ Artigo 351^o 3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

⁸⁷ Artigo 351^o 2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa; c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto; e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas; g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco; h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho; i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior; l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa; m) Reduções anormais de produtividade.

⁸⁸ LEITÃO, Ob. cit., p. 450 e 451.

No tocante aos vetores de apreciação observamos que a lei determina respeitar, observando o quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do empregador, o caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os demais trabalhadores e as outras situações que no caso sejam relevantes.

Além dos comportamentos que podem caracterizar justa causa, previsto no art. 351^º n^º 2, os trabalhadores possuem alguns deveres que devem ser respeitados, sejam eles principais ou acessórios. Sabe-se que o trabalhador tem como dever principal a obrigação de prestar o trabalho, o que não afasta da necessidade de observar e cumprir deveres acessórios, conforme estabelece o art. 128^º do CT.⁸⁹ 90

O procedimento para o despedimento por fato imputável ao trabalhador está previsto no artigo no art. 352 e ss. do CT.⁹¹ Considera-se neste caso, o despedimento com uma sanção disciplinar, sendo necessário que respeite ao respectivo procedimento disciplinar, estabelecido no art. 329 e ss. do CT.⁹²

Logo, o procedimento deverá ser exercido nos sessenta dias seguintes àquele em que o empregador, ou superior hierárquico com autoridade disciplinar, teve conhecimento da infração, prescrevendo a infração ao final de um ano a partir da situação em que teve lugar, exceto se os fatos também constituírem crime, caso em que são cabíveis os prazos prescricionais da lei penal, podendo a aplicação da sanção somente ter lugar nos três meses posteriores à decisão.⁹³

A efetivação do despedimento pressupõe uma prévia organização pelo empregador, na qual, através de um instrutor escolhido para a realização de um procedimento próprio, averigua a existência da justa causa e permite a possibilidade

⁸⁹ Artigo 128^º 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

⁹⁰ AMADO, Ob. cit., p. 313.

⁹¹ Cfr. Código do trabalho. Art. 352^º até art. 357^º.

⁹² Cfr. Código do trabalho. Art. 329^º e 330^º.

⁹³ MARTINEZ, 2015, p. 433.

que o trabalhador se defenda das acusações que lhe foram feitas. O procedimento tem previsão do art. 353º à 358º do CT, e é requisito essencial da licitude e da validade do ato extintivo, caso falte o procedimento ou em caso de invalidade do mesmo, por não respeitar as normas, o despedimento é ilícito e pode ser anulado, conforme o art. 381º, C⁹⁴ e 382º, 2.^{95 96}

O procedimento estabelecido para o despedimento individual com justa causa é considerado simplificado no tocante às microempresas, exceto se o trabalhador for membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical.⁹⁷

A título exemplificativo do despedimento do empregador por fato imputável ao trabalhador, vemos o acórdão⁹⁸ do Supremo Tribunal de Justiça que aborda especificamente do despedimento por justa causa.

O presente caso trata de uma ação apresentada pelo professor AA em face seu empregador BB e C⁹. Ltda., requerendo a declaração da ilicitude e a irregularidade do despedimento. Alega o réu que o professor durante uma aula agrediu fisicamente um aluno, e por conta disso foi despedido com justa causa, sendo observados todos os procedimentos previstos no Código do Trabalho relativo ao despedimento por fato imputável ao trabalhador. Ainda alega que referido ato ilícito e culposo, pela gravidade das suas consequências, torna imediata e praticamente impossível à subsistência da relação laboral, integrando justa causa para despedimento.

O tribunal concluiu que o despedimento foi lícito, pois respeitou todas as normas previstas para o despedimento por justa causa e também por ter considerado precedente a causa invocada pelo empregador. Ainda destacou que a ofensa à integridade física de um aluno, perpetrada por um professor, no decorrer de uma aula, tem de se qualificar como um ato grave, antipedagógico, que é repudiado pela comunidade.

⁹⁴ Artigo 381º Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

⁹⁵ Artigo 382º 2 - O procedimento é inválido se: 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 nº 4 do artigo 357º ou do nº 2 do artigo 358º

⁹⁶ MARTINS, Ob. cit., p. 179 e 180.

⁹⁷ LEITÃO, Ob. cit., p. 455.

⁹⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Nº 8781/14.8T8PRT.P1. Relator: Chambel Mourisco. Data: 27/04/2017.

2.1.2 Despedimento coletivo

O despedimento coletivo, previsto no art. 359º e ss. do CT,⁹⁹ é uma forma de cessação do contrato de trabalho que, inicialmente, abrange, pelo menos, dois a cinco trabalhadores (a depender da dimensão da empresa), promovida de forma unilateral pelo empregador com base nos fundamentos que o legislador estabeleceu e que são independentes de qualquer comportamento do trabalhador.¹⁰⁰

O art. 359, nº 2, teve o cuidado de estabelecer, de forma exemplificativa, os motivos para o despedimento coletivo. Primeiramente, os motivos de mercado, “como a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado”. Outro motivo consiste em questões estruturais, que correspondem “ao desequilíbrio econômico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”. Por fim, os motivos tecnológicos, que tratam das “alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.¹⁰¹

O despedimento coletivo, para ser considerado lícito, deverá ser precedido de um procedimento que se divide em três fases: a) uma fase de comunicação; b) uma fase de comunicações e negociações; c) a fase decisória.

O empregador deverá comunicar a sua intenção de proceder a um despedimento coletivo. As comunicações, realizadas por escrito e fundamentadas, à comissão de trabalhadores ou, na ausência desta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativa dos trabalhadores a abranger ou na falta destas entidades aos próprios trabalhadores.¹⁰² A omissão da comunicação acarreta a ilicitude do despedimento, conforme art. 383º, a, do CT.

Na fase de informações e negociações, pretende-se através da negociação com a entidade representativa dos trabalhadores obter um acordo entre esta e as entidades empregadoras, com o intuito de encontrar soluções alternativas ao

⁹⁹ Artigo 359º 1 - Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

¹⁰⁰ AMADO, Ob. cit., p. 326.

¹⁰¹ LEITÃO, Ob. cit., p. 456.

¹⁰² QUINTAS; QUINTAS, Ob. cit., p. 159.

despedimento ou minorar os seus efeitos.¹⁰³ Destaca-se também que os serviços do ministério pela área laboral participam do processo de negociação (art. 362º, do CT).

A decisão de despedimento coletivo deverá ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador abrangido 15 dias após a comunicação da intenção de despedir.¹⁰⁴ O contrato de trabalho só cessa quando decorrer o aviso prévio, mesmo que o empregador opte por não cumprir e, em consequência, pagar o período de pré-aviso “em falta”.¹⁰⁵ Luís Miguel Monteiro afirma que a estipulação de períodos diferentes de pré-aviso consoante à antiguidade é justa e compatível com os fundamentos do despedimento coletivo, porém na prática, pouco cumprida.¹⁰⁶

Assim, o despedimento coletivo tem naturalmente como efeito a extinção do contrato de trabalho, conferindo, todavia, ainda ao trabalhador direito a um crédito de horas, a faculdade da denúncia do contrato e o direito à compensação por despedimento coletivo.¹⁰⁷

Exemplificando, o Acórdão de nº 3575/11.5TTLSB. L1-4 do Tribunal da Relação de Lisboa trata do despedimento coletivo.¹⁰⁸

Os trabalhadores alegam que: o despedimento é ilícito porque a comunicação do despedimento foi efetuada antes de decorridos 15 dias a contar do envio da comunicação a que se refere o nº 1 do art. 363º do CT;¹⁰⁹ são falsos os fundamentos invocados pela Ré para o despedimento; inexistente nexos causal entre os motivos de mercado, estruturais e tecnológicos invocados pela Ré e o seu despedimento.

Ficou caracterizado que existem fundamentos coerentes no despedimento coletivo realizado pelo empregador, assim como nexos de causalidade entre os motivos de mercado, estruturais e tecnológicos. Todavia, o despedimento foi considerado ilícito pelo Tribunal, pois a respectiva decisão da entidade empregadora

¹⁰³ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p. 388.

¹⁰⁴ QUINTAS; QUINTAS, Ob. cit., p. 160.

¹⁰⁵ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p. 391.

¹⁰⁶ MONTEIRO, 2009, p. 391.

¹⁰⁷ LEITÃO, Ob. cit., p. 459.

¹⁰⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Nº3575/11.5TTLSB. L1-4. Relator: Duro Mateus Cardoso. Data: 01/07/2015.

¹⁰⁹ Artigo 363º 1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos nºs 1 ou 4 do artigo 360º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no nº 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de: a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

foi proferida e comunicada aos trabalhadores antes de decorrido o prazo de 15 dias previsto no art. 363º-1 do CT/2009.

2.1.3 Despedimento por extinção do posto de trabalho

O despedimento por extinção do posto de trabalho consiste na cessação unilateral do vínculo de trabalho, por iniciativa do empregador, baseada em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, quando não seja aplicável o despedimento coletivo,¹¹⁰ conforme previsão do art. 367º do CT.¹¹¹

Diferentemente da previsão do despedimento coletivo, na extinção pelo posto do trabalho não é necessária uma quantidade no tocante ao número de trabalhadores a abranger pela cessação do contrato. Essa extinção do posto do trabalho determina um despedimento individual fundado em motivos objetivos relacionados com a empresa.¹¹²

Os motivos para extinção do posto de trabalho são os mesmos estabelecidos para o despedimento coletivo: motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.¹¹³ Associados a estes motivos deverá atender a outros requisitos: a) os motivos não podem ser criados culposamente pelo empregador ou trabalhador; ser impossível a subsistência da relação de trabalho, ou seja, o empregador não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador; não exista contrato a termo para as mesmas funções; não ser aplicável o despedimento coletivo; cumprir os critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, previsto no art. 368º, nº 2 do CT.^{114 115}

Além de necessitar de um fundamento, o despedimento pela extinção do posto de trabalho deverá seguir o procedimento previsto no Código do trabalho. O procedimento começa com uma comunicação, feita por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na ausência desta, à comissão intersindical ou às comissões

¹¹⁰ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p. 394.

¹¹¹ Artigo 367º-1 - Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estrutural ou tecnológica, relativa à empresa.

¹¹² MARTINEZ, 2015, p. 445.

¹¹³ Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, os mesmos tais como referidos no nº 2 do artigo 359º do CT relativo ao despedimento coletivo, já abordados anteriormente.

¹¹⁴ Artigo 368º 2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios: a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; b) Menores habilitações académicas e profissionais; c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; d) Menor experiência na função; e) Menor antiguidade na empresa.

¹¹⁵ MARTINS, Ob. cit., p. 286 e ss.

sindicais da empresa representativa dos trabalhadores a abranger ou, na falta destas entidades aos próprios trabalhadores, podendo umas das entidades como o trabalhador deduzir uma oposição, por meio de um parecer fundamentado, e requerer a intervenção dos serviços competentes do Ministério do Trabalho.¹¹⁶ Após cinco dias da emissão do parecer, o empregador, podendo recorrer à extinção do posto de trabalho, será proferida decisão fundamentada. Assim, o contrato de trabalho cessa decorrido de quinze a sessenta e cinco dias após a comunicação recebida pelo trabalhador, no tocante ao despedimento por extinção do posto de trabalho.¹¹⁷

Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento individual por extinção do posto de trabalho têm os mesmos direitos do trabalhador despedido no âmbito do despedimento coletivo: créditos de horas e faculdade de denúncia contratual durante o prazo do aviso prévio; direito a uma compensação pecuniária calculada em função da respectiva retribuição e antiguidade.¹¹⁸

Para exemplificar o assunto, o Acórdão n.º 314/15.5T8BRR.L1.S1 do Supremo Tribunal de Justiça aborda especificamente sobre o despedimento pela extinção do posto de trabalho.¹¹⁹ No caso, o trabalhador requer que seja declarada a ilicitude do despedimento, por manifesta falta dos pressupostos necessários, previsto no art. 384.º,¹²⁰ do Código do Trabalho, resultante, nomeadamente, do não cumprimento dos requisitos constantes do art. 368.º, n.º 1, e da não observância do preceituado no art. 368.º, n.º 2.

Alega o trabalhador que nos postos de trabalho extinguidos havia trabalhadores cuja habilitação académica era apenas o 6.º ano de escolaridade, enquanto o mesmo tinha concluído o 9.º ano de escolaridade, sendo, por conseguinte, aqueles detentores de menor habilitação académica.

A empresa ré contestou com o fundamento que o Tribunal deveria apenas observar as habilitações académicas mínimas exigíveis para o posto de trabalho, e não às habilitações académicas efetivamente detidas por cada um dos trabalhadores.

¹¹⁶ LAMBELHO; GONÇALVES, Ob. cit., p. 395.

¹¹⁷ MARTINEZ, 2015, p. 449.

¹¹⁸ AMADO, Ob. cit., p. 332.

¹¹⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. N.º 314/15.5T8BRR.L1.S1. Relator: Ribeiro Cardoso. Data:13/10/2016.

¹²⁰ Artigo 384.º O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador: a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º; b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º; c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º; d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Por fim, o Tribunal decidiu que “constituindo a detenção de menor habilitação acadêmica, o primeiro critério a ter em conta na seleção do trabalhador a despedir, conclui-se que o despedimento do trabalhador foi ilícito”.

2.1.4 Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação foi reintroduzido em Portugal pelo Decreto-Lei nº 400/91, mantendo-se previsto no Código do Trabalho nos art. 373º e ss.¹²¹ Nessa hipótese, é permitido que o empregado possa cessar o contrato de trabalho sempre que se estabeleça a incapacidade do trabalhador para o exercício das suas funções, tornando, de certa forma, impossível, a continuação da relação de trabalho.¹²²

A inadaptação não afeta a proteção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, e também não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde do trabalhador imputável ao empregador.¹²³

A inadaptação é configurada em dois termos, um referente ao trabalhador comum e outro, consoante a um trabalhador que ocupe cargos de complexidade técnica ou de direção. Em relação ao trabalhador comum, a inadaptação acontece sempre que o modo de exercícios das funções do trabalhador acarrete uma diminuição progressiva de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetados ao posto de trabalho ou riscos para segurança e saúde do trabalhador, dos demais trabalhadores e terceiros, conforme o art. 374º, nº 1 do CT.¹²⁴ ¹²⁵ Além disso, é necessário verificar os requisitos do art. 375º, nº 1 do CT,¹²⁶ de forma

¹²¹ MARTINS, Ob. cit., p. 369.

¹²² MARTINEZ, 2015, p. 448.

¹²³ MARTINEZ, 2015, p. 464.

¹²⁴ Artigo 374º 1 - A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível à subsistência da relação de trabalho: a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade; b) Avarias repetidas nos meios afetados ao posto de trabalho; c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

¹²⁵ MARTINEZ, 2015, p. 464.

¹²⁶ Artigo 375º 1 - O despedimento por inadaptação em situação referida no nº 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento; b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada; c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros; d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador;

cumulativa, para que ocorra de forma lícita o despedimento por inadaptação. Diferentemente da situação anterior, caso não tenha ocorrido modificações no posto de trabalho, também será necessário observar alguns requisitos para que o despedimento por inadaptação aconteça, conforme estabelece o art. 375º, nº 2 do CT.¹²⁷

No tocante ao trabalhador que ocupe cargos de complexidade técnica ou de direção, a inadaptação ocorre, de maneira igual, quando não tenham sido realizados os objetivos previamente fixados e formalmente aceitos por escrito, em virtude do modo de exercício de funções e desde que impossibilite a continuação da relação de trabalho. No entanto, o art. 375º, nº 3 do CT¹²⁸ exige que sejam verificados e respeitados determinados requisitos.¹²⁹

O procedimento no despedimento por inadaptação obriga uma comunicação escrita, por parte do empregador ao trabalhador abrangido e à comissão de trabalhadores, ou na ausência destes, à comissão intersindical ou comissão sindical, com indicação dos fundamentos. Depois de recebida a comunicação, a entidade representativa dos trabalhadores tem 10 dias para apresentar parecer, podendo ainda nesse prazo o trabalhador se opor a apresentar meios probatórios. Em cinco dias subsequentes do prazo anterior deve o empregador proferir a decisão referindo as respectivas justificações.¹³⁰ Assim, o despedimento por inadaptação caracteriza uma das formas de extinção do contrato de trabalho pelo empregador, porém é

¹²⁷ Artigo 375º 2 - O despedimento por inadaptação na situação referida no nº 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos: a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham caráter definitivo; b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis; c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele; d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.

¹²⁸ Artigo 375º 3 - O despedimento por inadaptação em situação referida no nº 2 do artigo anterior pode ter lugar: a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho; b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do número anterior, com as devidas adaptações.

¹²⁹ AMADO, Ob. cit., p. 337.

¹³⁰ MARTINEZ, 2015, p. 466.

necessário destacar que esse despedimento não pode implicar diminuição do nível de emprego, conforme previsão do art. 380^a do CT.¹³¹

Exemplificando, o acórdão de nº 830/06.OTTVFX. L1-4 do Tribunal da Relação de Lisboa trata do despedimento por inadaptação.¹³²

Alega o trabalhador que o empregador pôs termo ao contrato invocando inadaptação, sem que tenham sido observados os requisitos legais (inobservância do adequado procedimento no que diz respeito à definição de objetivos, falta de alegação de introdução de novos processos, tecnologias ou equipamentos), o que fere de ilicitude o seu despedimento. Afirma que foi contratada para o exercício de funções de socióloga, funções essas que nunca realizou, tendo desempenhado outras que se enquadram na categoria profissional de diretor de serviços, pelo que não foi adequadamente remunerada. Destaca ainda que na sequência de avaliação a que foi sujeita, efetuou uma reclamação o que lhe valeu a retirada de todas as funções de que havia sido incumbida, mantendo-se, desde 2006, desocupada. O empregador contestou afirmando que o afastamento foi precedido de procedimento por inadaptação, que ambas haviam definido um conjunto de tarefas a cumprir pelo trabalhador, e que os níveis de desempenho do mesmo foram qualificados como não adequados, que o mesmo nunca desempenhou tarefas inerentes à categoria para a qual foi admitida, tendo exercido funções de gestão do pessoal de apoio direto.

O Tribunal decidiu que no caso concreto não ocorreu uma inadaptação superveniente do trabalhador motivada por quaisquer daquelas circunstâncias, previstas no código do trabalho. Assim, não pode ser confundida e invocada pelo empregador como inaptidão do trabalhador para o exercício das funções para as quais foi contratado.

2.2 Ilícitude do despedimento

Passemos agora a analisar a ilicitude do despedimento, estabelecida nos art. 381 e ss. do CT. A ilicitude corresponde ao valor negativo que atinge o despedimento, quando o mesmo é caracterizado fora dos pressupostos e requisitos

¹³¹ Artigo 380^a 1 - Nos 90 dias seguintes a despedimento por inadaptação, deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa, por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento por facto que não lhe seja imputável. 2 - Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para que assegure a manutenção do nível de emprego, em prazo não superior a 30 dias. 3 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 2, sendo a violação do nº 2 punível com o dobro da coima.

¹³² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Nº 830/06.OTTVFX. L1-4. Relator: Filomena Carvalho Data: 15/02/2012.

designados em lei, ou em desrespeito ao procedimento nela estabelecido, e que se materializa no direito atribuído ao trabalhador de promover a suspensão e a impugnação judicial do despedimento.¹³³

A lei diferencia, no tocante aos fundamentos da ilicitude do despedimento, entre fundamentos genéricos e fundamentos específicos de cada categoria de despedimento. Os fundamentos genéricos constituem fundamentos de ilicitude de qualquer despedimento estabelecido no art. 381º do CT.¹³⁴

Além dos fundamentos gerais de ilicitude do despedimento, a lei prevê causas específicas de ilicitude, correspondente ao tipo de despedimento em questão. No caso de despedimento com justa causa, a ilicitude poderá ocorrer da circunstância de já ter decorrido os prazos previstos no art. 329º do CT,¹³⁵ ou procedimento disciplinar ser inválido, conforme estabelecido no art. 382º do CT.^{136 137} E com relação às causas específicas de ilicitude do despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação encontram-se designadas nos art. 383º,¹³⁸, 384º¹³⁹ e 385º¹⁴⁰ do CT, respectivamente, em falhas no procedimento ou na falta

¹³³ LEITÃO, Luís Menezes. Ob. cit., p. 467.

¹³⁴ Artigo 381º. Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso; b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente; c) Se não for precedido do respectivo procedimento; d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹³⁵ Artigo 329º 1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

¹³⁶ Artigo 382º 2 - O procedimento é inválido se: 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 nº 4 do artigo 357º ou do nº 2 do artigo 358º

¹³⁷ AMADO, Ob. cit., p. 344.

¹³⁸ Artigo 383º. O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador: a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n. os 1 ou 4 do artigo 360º ou promovido a negociação prevista no nº 1 do artigo 361º; b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no nº 1 do artigo 363º; c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do nº 5 do artigo 363º

¹³⁹ Artigo 384º. O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador: a) Não cumprir os requisitos do nº 1 do artigo 368º; b) Não observar o disposto no nº 2 do artigo 368º; c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369º; d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366º, por remissão do artigo 372º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

¹⁴⁰ Artigo 385º. O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se o empregador: a) Não cumprir o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 374º ou nos n.os 1 a 3 do artigo 375º; b) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 376º; c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo

de previsão da compensação pecuniária devida à disposição do trabalhador despedido.¹⁴¹

A regularidade e a ilicitude do despedimento só podem ser apreciadas pelo Tribunal judicial. Logo, o trabalhador tem o ônus de se opor ao despedimento, sob pena de sua ilicitude não vir a ser reconhecida.¹⁴² Em virtude da ilicitude do despedimento, o trabalhador tem direito de receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até o trânsito em julgado da decisão do tribunal; uma indenização por todos os danos sofridos, patrimoniais ou não patrimoniais; reintegração na empresa, caso a condenação do empregador estipule; e, por fim, o trabalhador pode optar por uma indenização em substituição da reintegração, em razão de não desejar reingressar à empresa.¹⁴³ No entanto, é necessário destacar que o empregador pode se opor a essa reintegração nas hipóteses de ser possuidor de microempresa ou do trabalhador ser detentor de cargos de direção.

Conclusão

No trabalho abordamos sobre a cessação do contrato de trabalho, mais especificamente, sobre a cessação do contrato de trabalho relacionado ao despedimento por iniciativa do empregador.

Analisamos, particularmente, cada modalidade do despedimento por iniciativa do empregador: o despedimento por fato imputável ao trabalhador (justa causa), o despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. Além de destacar todos os requisitos e procedimentos necessários para que ocorram esses despedimentos e algumas situações que possam gerar ilicitude deles.

Estudamos quatro acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa e do Supremo Tribunal de Justiça que abordaram especificamente sobre os despedimentos em análise. Nelas pudemos observar que os Tribunais decidem com base no exposto na legislação, destacando que é necessário cumprir os requisitos do despedimento e realizar um procedimento correto de cessação.

Podemos concluir que a lei apresenta normas capazes de solucionar problemas relacionados sobre a cessação do contrato de trabalho, em especial ao

de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366º por remissão do nº 1 do artigo 379º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

¹⁴¹ AMADO, Ob. cit., p. 151, 344.

¹⁴² LEITÃO, Ob. cit., p. 472.

¹⁴³ Cfr. AMADO, Ob. cit., p. 348 e ss.

despedimento por iniciativa do empregador. Além disso, a doutrina estabelece manuais que apresentam um correto e importante estudo sobre o tema.

The Termination of the Employment Contract: A Jurisprudential and Juridical Doctrinal Analysis of Dismissal by the Employer's Initiative in Portugal

Abstract: This research analyzes the termination of the employment contract in case of dismissal by the employer's initiative in Portugal according to the specific legislation, juridical doctrine and also the decisions from the Lisbon Court of Appeal and Supreme Court. Therefore, bearing in mind that the legislation and the juridical doctrine dispose about this topic, in particular in case of a fact imputable to the employee (just cause), for collective dismissal, due to the extinction of the job or for unsuitability, in order to better understand these institutes. Moving forward this generic overview, it will be possible to analyze the Court's judgments that discuss social, humanitarian and economic matters.

Keywords: Civil Law. Work Law. Employment Contract. Termination of Employment Contract. Dismissal by the Employer's Initiative.

Referências

- AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016, p. 60.
- CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1997.
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 18. ed. Coimbra: Almedina, 2017.
- LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias. *Manual de Direito do Trabalho*. 1. ed. Coimbra: Coimbra, 2014.
- LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2014.
- MARTINS, Pedro Furtado. *Cessação do Contrato de trabalho*. 3. ed. Cascais: Principia, 2012.
- MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.
- MARTINEZ, Pedro Romano. *Da cessação do Contrato de trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2015.
- MONTEIRO, Luís Miguel. O despedimento Colectivo no novo Código do Trabalho. In: MOREIRA, António (Coord.). *XI E XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*. Coimbra: Almedina, 2009.
- PEREIRA COELHO, Francisco Manuel de Brito. Contrato-Evolução do conceito no Direito Português. *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, V. LXIV, Coimbra, 1990.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I-Dogmática Geral*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.
- QUINTAS, Paula; QUINTAS, Helder. *Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. Lisboa: Babel, 2014.

Internet

CÓDIGO CIVIL. Decreto-Lei nº 47344 de 1966, *Diário da República Eletrónico*. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34509075/view>. Acesso em: 10 jul. 2020.

CÓDIGO DO TRABALHO. Lei nº 7/2009, *Diário da República Eletrônico*. Disponível em:

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MOLANO, Eduardo. El principio de autonomía privada y sus consecuencias canónicas. *Revista Ius Canonicum*, v. 47, Issue 94, p. 441-463, 2007. Acesso em: 10 jul. 2020.

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Nº 8781/14.8T8PRT. P1. Relator: CHAMBEL MOURISCO. Data: 27/04/2017. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>. Acesso em: 12 jul. 2020.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Nº3575/11.5TTLSB. L1-4. Relator: Duro Mateus Cardoso. Data: 01/07/2015. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>. 12 jul. 2020.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Nº 314/15.5T8BRR. L1. S1. Relator: Ribeiro Cardoso. Data: 13/10/2016. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>. Acesso em: 12 jul. 2020.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Nº 830/06.0TTVFX. L1-4. Relator: Filomena Carvalho Data: 15/02/2012. Disponível em: <http://www.dgsi.pt>. Acesso em: 12 jul. 2020.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BASTOS, Arthur de Souza; SILVA JÚNIOR, Ricardo Oliveira da. Cessação do contrato de trabalho: uma análise jurisprudencial e doutrinária do despedimento por iniciativa do empregador em Portugal. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 39, p. 9-34, out./dez. 2020.
